

Etude prospective Compétences Occitanie

—
Rapport final – Octobre 2019

Etude Régionale Occitanie
Volet 2 : Périmètre ex Midi-Pyrénées



Observatoire paritaire, prospectif et analytique
des métiers et qualifications **de la Métallurgie**



SOMMAIRE

1. PRÉAMBULE

2. LE PAYSAGE INDUSTRIEL EN FRANCE : ÉVOLUTIONS ET PERSPECTIVES

3. SYNTHÈSE DE L'ETUDE : VISION OPERATIONNELLE DES DYNAMIQUES DE DÉVELOPPEMENT, EMPLOI ET COMPÉTENCES

4. NIVEAU DE MATURITE INDUSTRIE DU FUTUR ET VISION PROSPECTIVE

5. MISE EN REGARD DES BESOINS EN COMPÉTENCES AVEC L'OFFRE DE FORMATION

6. PRÉCONISATIONS

Préambule

01





PRÉAMBULE

Contexte et enjeux

- La présente étude s'inscrit dans le cadre de l'Observatoire Prospectif et Analytique des Métiers et Qualifications de la Métallurgie, à la demande de la CPREFP du 12 Octobre 2018.
- L'enjeu est de réaliser une étude opérationnelle sur **les besoins en compétences présents et à venir des industriels de la région Occitanie** :
 - Volet 1 - industriels sur le périmètre géographique ex Languedoc Roussillon, incluant les 4 territoires d'industrie identifiés par le Gouvernement
 - Volet 2 - TPE PME industrielles de territoires ciblés ex Midi-Pyrénées (46, 12, 32, 82), les plus éloignées de l'offre de formation
- **Le présent rapport concerne le volet 2 de cette étude, centré sur les territoires pilotes du périmètre ex Midi-Pyrénées.**
- Cette étude est réalisée dans **un environnement en pleine évolution** : réforme de la formation, évolution du rôle des acteurs, évolution des besoins des entreprises de la filière et des enjeux de développement et compétitivité, notamment en lien avec l'Industrie du Futur.
- Cette étude a pour objet de constituer **un état des lieux et des perspectives communes et partagées sur les dynamiques d'emplois et de besoins en compétences en Région.**





PRÉAMBULE

Approche et méthodologie retenues

- Il s'agit d'une étude pilote menée sur 4 départements de l'ex Région Midi-Pyrénées
 - L'Aveyron et le Lot (périmètre Mécanic vallée, territoire d'industrie)
 - Le Gers, le Tarn & Garonne (territoire d'industrie)

- L'approche retenue a été **d'aller au plus près d'un échantillon de 40 entreprises ciblées pour scanner leurs perspectives de développement** à différents niveaux : stratégie de développement, évolution des besoins en compétences (recrutement, formation), développements en lien avec l'Industrie du Futur, vision prospective

- Et de mettre ces données en perspective :
 - avec les grandes tendances observées sur le plan national et régional en termes d'évolution des principales filières, d'emploi et compétences, de perspectives Industrie du Futur
 - avec l'offre de formation actuelle sur les territoires

- Les éléments de sortie de cette étude sont : un état des lieux des enjeux de développement et des préconisations opérationnelles, notamment en matière d'emploi formation et en intégrant une dimension prospective.



Le paysage industriel en France : évolutions et perspectives

02



LE PAYSAGE INDUSTRIEL EN FRANCE

Evolutions et perspectives

- Dans cette première partie de l'étude, nous avons voulu mettre en perspective **l'évolution du paysage industriel en France sur les 40 dernières années** qui montre le niveau élevé de la **baisse des emplois industriels** → cf planche 8 ci-après
- Cette baisse des emplois industriels **touche l'ensemble des secteurs d'activités** à l'exception des « **autres matériels de transports** » **impacté positivement par le fort développement des activités liées à la présence en France d'une partie importante de la construction d'avions** pour le leader mondial de l'aéronautique → cf planche 9 ci-après
- Ce secteur d'activités « autres matériels de transports » **a profité à certaines zones d'emplois en France** et en particulier à 1 zone d'emploi présente dans **le nord de la région Occitanie** → cf planche 10 ci-après
- Les 3 secteurs d'activités industriels les plus représentés en Occitanie sont → cf planche 11 ci-après :
 - Matériels de transport : aéronautique, spatial, automobile et ferroviaire
 - Produits informatiques et électroniques
 - Équipements électriques

L'EMPLOI INDUSTRIEL EN FRANCE EN QUELQUES CHIFFRES

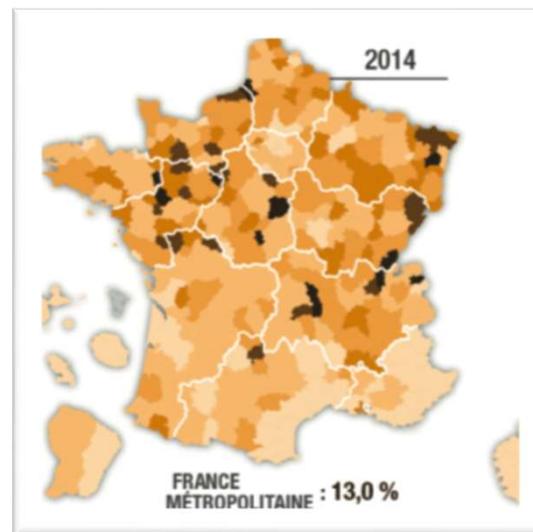
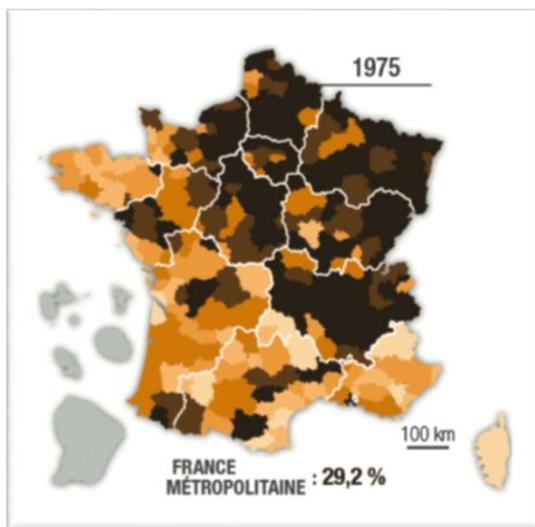
Nombre d'emplois dans le secteur industriel en France



6 millions en
1975



3,3 millions en
2014



En %, par zone d'emploi



Données non disponibles

Rapport de l'Observatoire des Territoires - L'industrie dans les territoires français : après l'érosion, quel rebond ? - 2018

L'EMPLOI INDUSTRIEL EN FRANCE EN QUELQUES CHIFFRES

L'évolution de l'emploi salarié dans l'industrie par sous-secteurs

Sous-secteurs de l'industrie	1989	2003	1989/2003	2017	2003/2017	1989/2017
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	204	170	-16,67%	131	-22,94%	-35,78%
Fabrication d'équipements électriques	173	145	-16,18%	108	-25,52%	-37,57%
Fabrication de machines et équipements	275	229	-16,73%	178	-22,27%	-35,27%
Industrie automobile	310	297	-4,19%	192	-35,35%	-38,06%
Fabrication d'autres matériels de transport	173	136	-21,39%	155	13,97%	-10,40%
Métallurgie et fabrication de produits métalliques	580	489	-15,69%	379	-22,49%	-34,66%

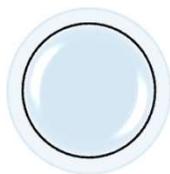
Données de l'emploi salarié (hors intérim) en milliers de personnes pour la France métropolitaine.



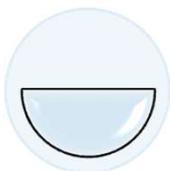
02

L'EMPLOI INDUSTRIEL EN FRANCE EN QUELQUES CHIFFRES

Nombre de zones d'emploi ayant enregistré une progression des emplois industriels entre 1975 et 2014



322 zones d'emplois en France



25 ont enregistré une progression entre 1975 et 2014

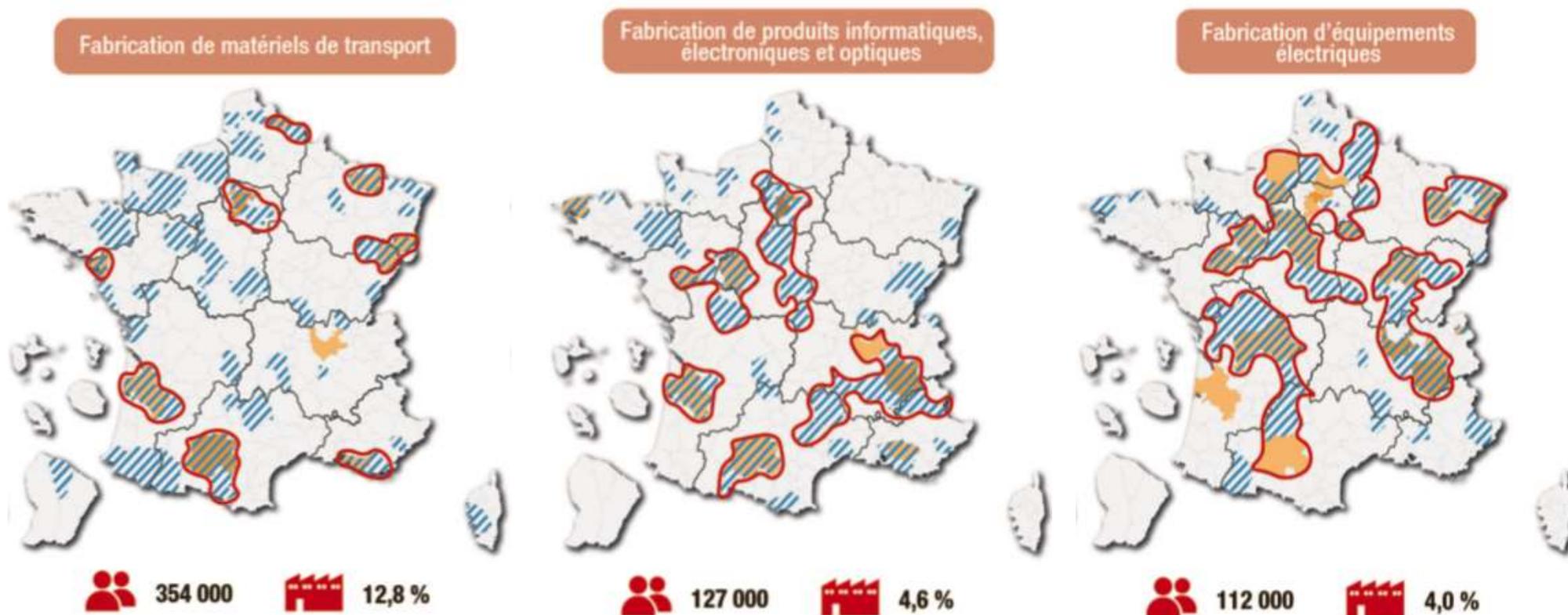


Rapport de l'Observatoire des Territoires - L'industrie dans les territoires français : après l'érosion, quel rebond ? - 2018



LES SECTEURS D'ACTIVÉS LES PLUS REPRÉSENTÉS EN OCCITANIE

Implantation des industries manufacturières qui peut relever de logiques très locales ou plutôt de dynamiques régionales



Dynamisme de l'emploi industriel manufacturier
Par zone d'emploi

Le quart des zones d'emploi concentrant le plus d'emplois du secteur d'activité

Zone dépendante et/ou concentrant significativement le secteur d'activité

Chiffres clés de l'emploi industriel manufacturier
Par secteur d'activité

Effectifs salariés

Part du secteur d'activité au sein des effectifs salariés totaux de l'industrie manufacturière

Part d'emploi du secteur d'activité (parmi les zones d'emploi concentrant 50 % du secteur d'activité)
En %, par zone d'emploi

0,5 1 5 15 23,8



LE PAYSAGE INDUSTRIEL EN FRANCE

Déploiement de l'Industrie du Futur

▪ L'AXE TERRITORIAL

- L'Industrie du Futur est impulsée au plus haut niveau par l'Etat, dans le cadre d'initiatives nationales. Ces initiatives sont déclinées dans les territoires et principalement pilotées au niveau régional. Ainsi en Occitanie, un parcours d'accompagnement régional vers l'Industrie du Futur va être déployé début 2020.

▪ L'AXE FILIÈRES

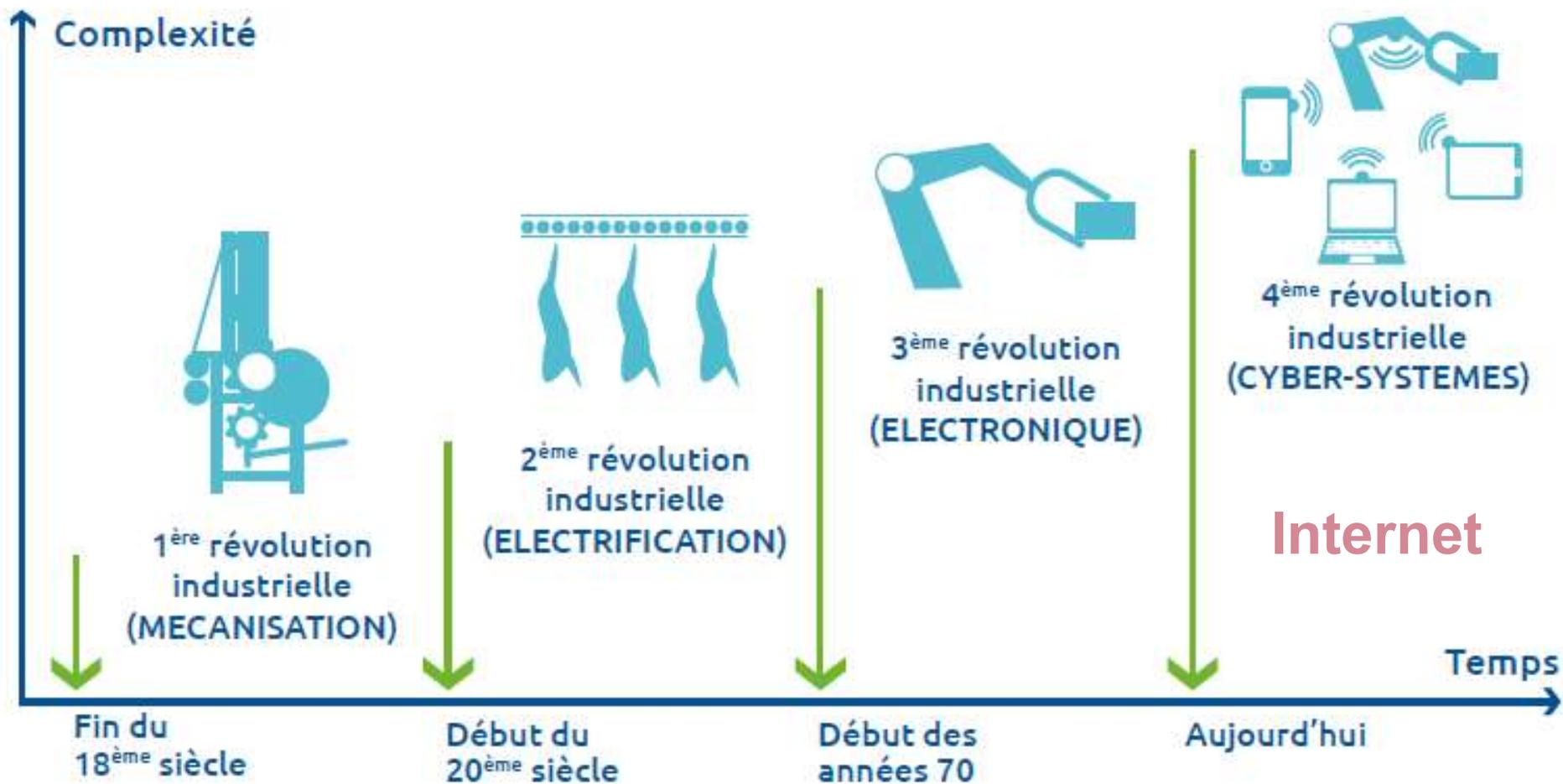
- L'Industrie du Futur se déploie également au niveau des grandes filières industrielles qui ont élaboré des programmes définissant et mettant en œuvre des actions structurantes au regard de la compétitivité et des enjeux de mondialisation.
- Nous avons, sur les planches suivantes, résumé les grands enjeux de l'Industrie du Futur, son déploiement sur l'axe territorial et sur l'axe filière.
- Les stratégies et actions structurantes de 2 filières majeures pour le territoire observé, que sont l'aéronautique et l'automobile sont mises en évidence.

Au-delà des grandes filières citées, nous avons pu constater que les **industriels positionnés dans les autres filières** ont eux aussi **lancé des programmes de compétitivité** répondant en partie aux **thèmes de l'Industrie du Futur**.

ETAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES INDUSTRIE DU FUTUR

Préambule

L'Industrie du Futur ou Industrie 4.0



ETAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES INDUSTRIE DU FUTUR

Préambule

Ainsi, l'Industrie du Futur est une démarche mondialisée de reconsolidation du tissu industriel à l'échelle des nations.



-  "Manufacturing renaissance"
-  Smart Everything Everywhere
-  Precision Manufacturing
-  Intelligent Manufacturing
-  "Innovation 25" program



-  Industry of the Future
-  High Value Manufacturing
-  Smart Industry
-  Production 2030
-  Manufacturing 4.0
-  Produktion der Zukunft
-  Operational Programme
-  Fabbrica Intelligente

Données issues du Guide de l'Industrie du Futur de l'Alliance pour l'Industrie du Futur.

- En France, c'est le levier pour **faire croître la part industrielle du PIB** (18% au début des années 2000 - ~12% à ce jour),
- **10 000 Entreprises doivent s'engager** dans cette dynamique,
- La vision de l'Industrie pour l'Etat se lit sur une double vision :
 - Filières industrielles,
 - Les régions et bassins

ETAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES INDUSTRIE DU FUTUR

Préambule

La consolidation du tissu industriel s'appuie sur les grandes tendances sociétales :

▪ LA DIGITALISATION DES PRATIQUES SOCIÉTALES :

- La capacité de disposer de hautes technologies dans le cercle privé avant la vie professionnelle,
- L'immédiateté des transactions commerciales,
- Un monde ultra connecté,
- La pertinence des structures agiles (jouant souvent sur des alliances et des partenariats)
- Des prix sous tension

▪ LA COURSE À L'INNOVATION :

- Les modèles d'affaire,
- Les produits / services

▪ UNE DÉMARCHE ÉCOLOGIQUE DE FOND :

- Plus de proximité,
- Économie circulaire,
- Empreinte CO2
- Passer du produit à l'usage,

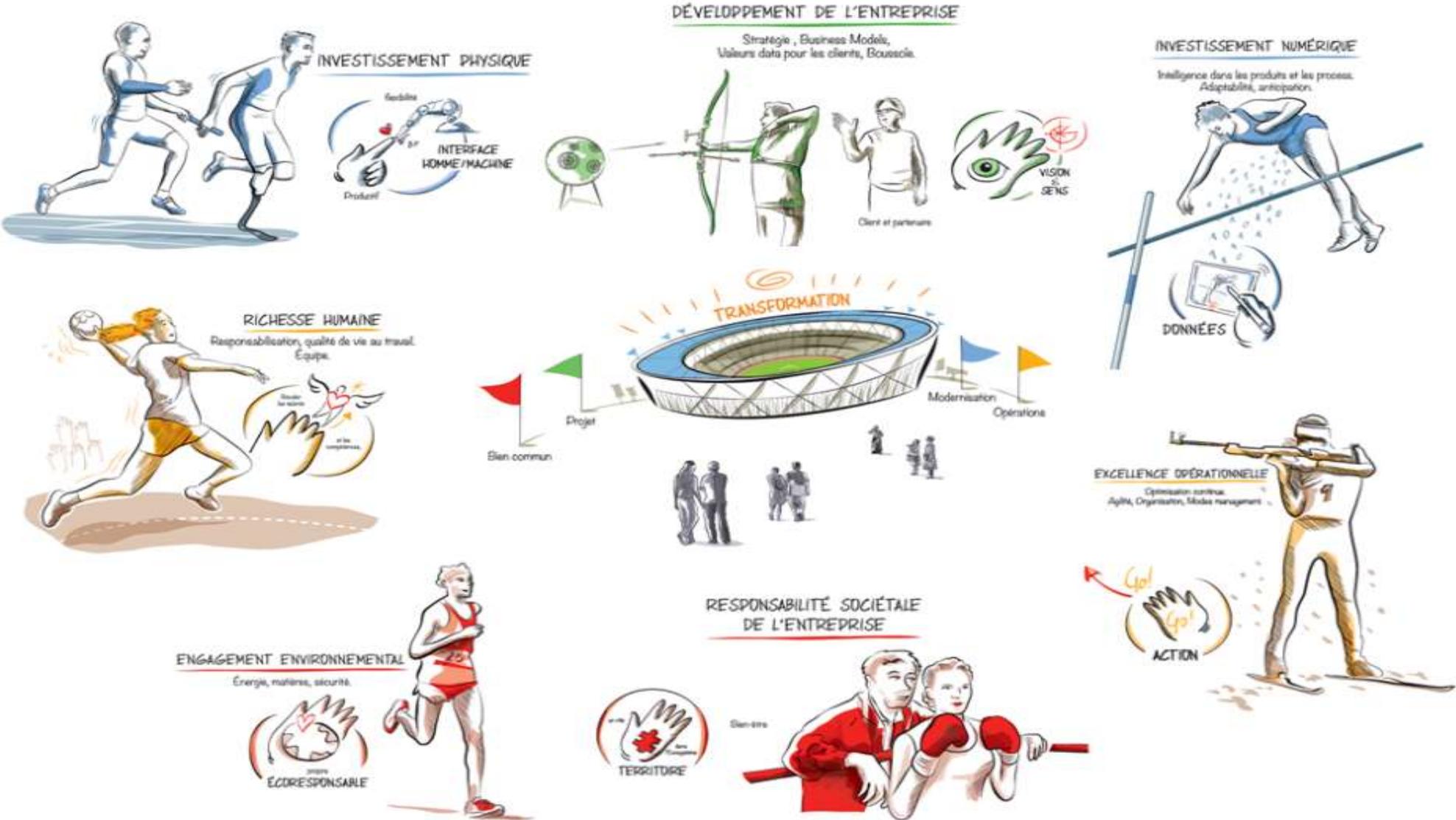
▪ LA PLACE NOUVELLE DES LOISIRS DANS LA VIE DES JEUNES GÉNÉRATIONS (TURNOVER)

▪ LE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION



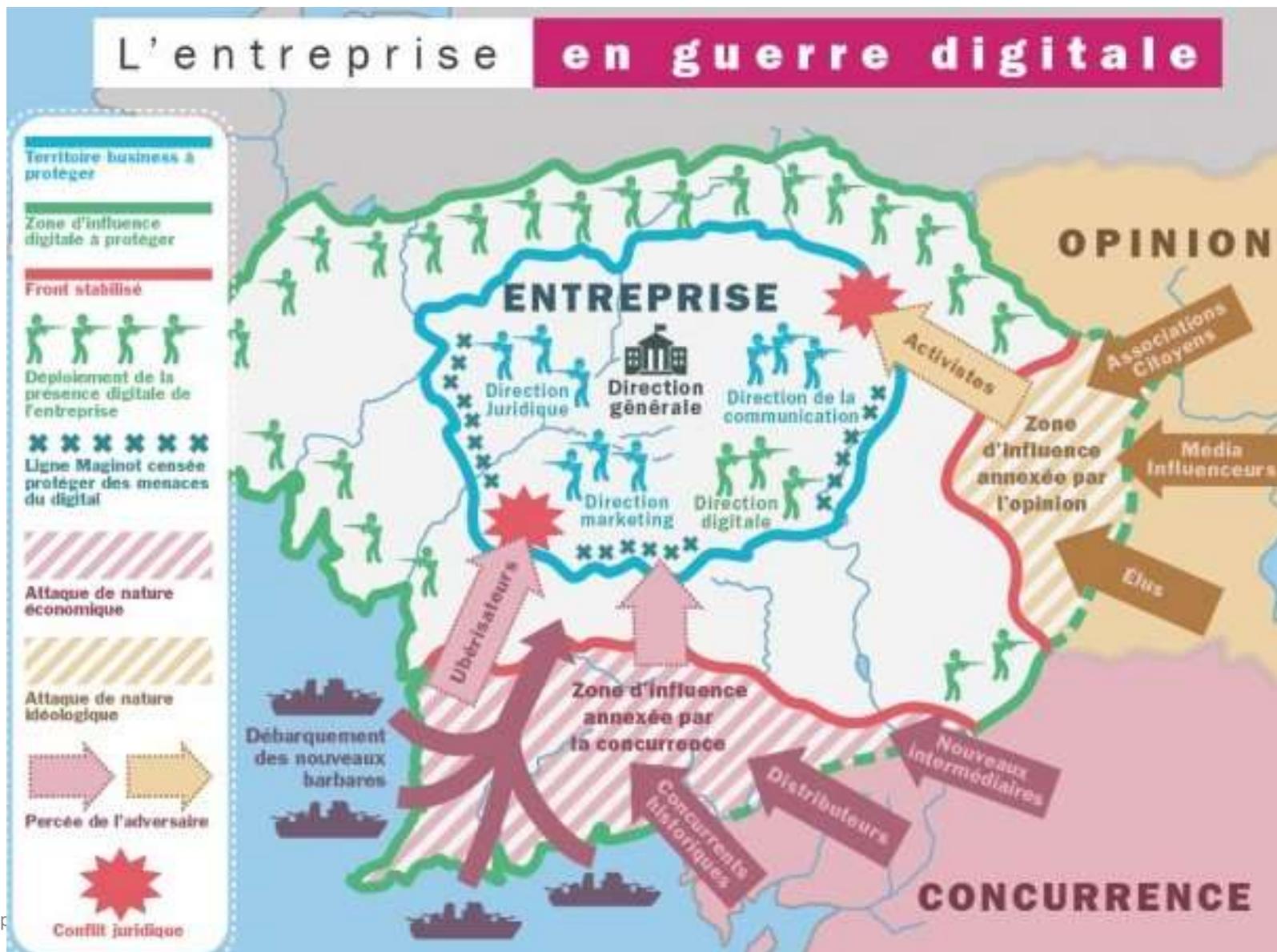
ETAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES INDUSTRIE DU FUTUR

Vision macroscopique de l'IdF



ETAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES INDUSTRIE DU FUTUR

L'impact spécifique de la transformation numérique : Un nouvel espace concurrentiel



ETAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES INDUSTRIE DU FUTUR

L'impact spécifique de la transformation numérique : De nouvelles opportunités

Modernisation de l'image de l'entreprise

- La vision de la société est rafraîchie et humanisée, dynamisant l'implication des employés, engageant le soutien des clients et des partenaires

Diffuser la culture de l'innovation

- Favorise les échanges au sein de votre organisation, inspire la créativité et la capacité à créer de nouveaux produits et/ou services

Améliorer l'expérience d'achat des clients

- Fluidifie le cycle d'achat, améliore le taux de transformation et le panier moyen

Prendre un avantage compétitif

- Les professionnels perçoivent l'entreprise à son avantage en comparaison de ses concurrents

Renforcer la collaboration interne

- Décloisonne les fonctions et services de l'organisation

Développer les compétences des équipes

- Le management et les employés sont valorisés, les capacités d'apprentissage et de transmission sont mises en avant

Gagner en efficacité

- Les prises de décisions et les processus circulent mieux dans et entre les départements de la société

Approfondir l'exploitation des données

- Meilleure connaissance des flux de données, traduite par une augmentation des contacts qualifiés et l'amélioration du ROI des actions marketing

Maximiser l'intimité avec les clients

- Entoure chaque client d'une connaissance à 360° de ses besoins, augmentant la conversion et la loyauté de vos clients

STRATÉGIES FILIÈRES ET CHIFFRES CLÉS

La structuration de feuilles de route IDF

- Les feuilles de route Industrie du Futur sont structurées de la manière suivante :

La valorisation du capital DATA

- Produit,
- Process
- ...

L'optimisation des opérations

- Robotisation, systèmes automatisés
- Excellence opérationnelle
- ...

L'accompagnement du capital humain

- Vision stratégique du Comité de Direction,
- Middle management : Dichotomie en les référents techniques et les Managers,
- Accompagnement des opérateurs
- ...

STRATÉGIES FILIÈRES ET CHIFFRES CLÉS

Filière aéronautique

Source des informations présentées - contrat de filière signé le 10 décembre 2018

Chiffres clés – filière aéronautique

- **300 000** emplois directs et indirects
- CA 2017 : **54,8 mds€** dont **90%** consolidé à l'export
- **1 000 sociétés** (grands groupes, ETI et PME)
- **56 000** recrutements sur les 5 dernières années

3 grands constructeurs ensemble



- **Innovation et recherche** → CORAC (Conseil pour la Recherche Aéronautique Civile) qui définit la feuille de route technologique autour de 3 grands axes :
 - Aéronef et énergie optimisé
 - Aéronef autonome et connecté
 - Nouvelles méthodes de développement et de production
- **Atteindre les objectifs fixés par l'OACI** (Organisation de l'Aviation Civile Internationale), de **stabilisation des émissions de CO2 à partir de 2020**, malgré la croissance du trafic aérien d'environ 5% par an
- **Défendre des intérêts de la filière** face à l'extraterritorialité des lois américaines et renforcement des liens qui unissent les supply-chain nationales au moment où le Royaume Uni va quitter l'Union Européenne
- La filière doit **renforcer l'attractivité de ses métiers et de ses formations** à un moment la filière est confrontée à un besoin régulier de recrutements dans tous les métiers
- **Moderniser l'outil industriel**, favoriser la diffusion d'outils numériques conçus pour la filière et poursuivre la montée en compétences de la supply-chain dans le cadre de l'initiative Industrie du Futur

Action structurante 1 : Programme Industrie du Futur

- Aider les PME et petites ETI à s'appropriier les nouvelles technologies du numérique et de production

Action structurante 2 : Engagement pour l'emploi et le développement des compétences (EDEC(*)) des industries de l'aéronautique et de l'espace

- Signature en 2018 d'un accord cadre entre l'état et la filière pour une durée de 3 ans. Sa mise en œuvre permet de concentrer les ressources budgétaires pour obtenir un effet levier en réponse aux enjeux de la filière.

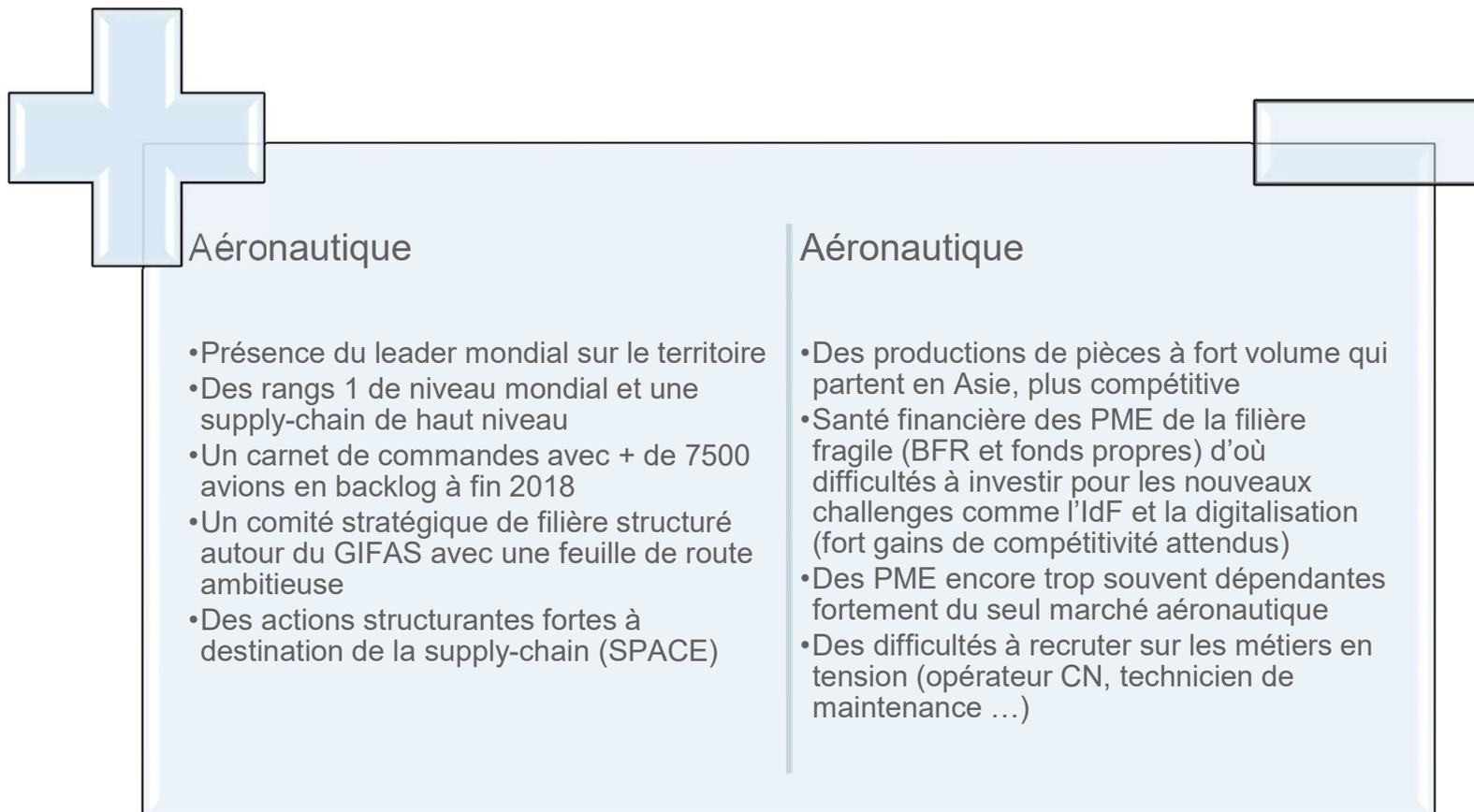
Action structurante 3 : Concertation à l'exportation au bénéfice des PME

- Coordonner les actions au bénéfice des PME pour en optimiser les effets
- S'assurer que les outils de soutien à l'export de BPI France sont adaptés aux spécificités de la filière
- Informer en amont les PME sur les programmes d'appui engagés par le GIFAS, Business France, BPI France, les pôles de compétitivité et les régions

(*) <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/edec>

STRATÉGIES FILIÈRES

Synthèse et analyse – filière aéronautique



STRATÉGIES FILIÈRES ET CHIFFRES CLÉS

Filière automobile

Source des informations présentées - contrat de filière signé le 22 mai 2018

Chiffres clés – filière automobile (hors secteur aval)

- 400 000 emplois directs
- CA 2017 : 155 mds€ dont 49 mds€ à l'exportation
- 5,8 mds€ investis par an en R&D
- 4 000 sociétés (grands groupes, ETI et PME)
- 25 000 recrutements par an entre 2018 et 2022 / 14 000 recrutements par an pour les services à l'automobile (filière avale)

2 grands constructeurs



RENAULT NISSAN MITSUBISHI



3 disruptions majeures :

- Une disruption technologique, lié à l’agenda environnemental, avec le moteur électrique et le mix énergétique
 - Une disruption numérique avec le véhicule connecté, intelligent et autonome
 - Une disruption sociétale touchant les usages avec de nouvelles offres de mobilité et une profonde évolution du rapport à la voiture
-
- Consolider la capacité d’innovation sur l’ensemble des technologies clés avec des efforts en R&D sans précédent
 - Diffuser l’innovation à tous les échelons de l’industrie et des services au cœur d’une stratégie public/privé
 - Investir dans la normalisation pour faire des technologies de véritable standards à l’international
 - Anticiper pour assurer la mutation de l’outil industriel et de son offre de service dans des délais très court, et pour faire évoluer les compétences et les emplois en conséquence
 - Améliorer la compétitivité de l’ensemble de la chaîne client-fournisseur et services associés. Diffuser aux PME et TPE les meilleurs pratiques en termes d’usine 4.0, de garage du futur, de digitalisation, ainsi qu’un accompagnement renforcé à l’international.

Action structurante 1 : Être acteur de la transformation énergétique et écologique

- Viser une multiplication par 5 d'ici fin 2022 des ventes annuelles de véhicules 100% électriques
- Faire émerger une offre industrielle française et européenne dans le domaine des batteries
- Créer une filière hydrogène française compétitive et développer ses usages en mobilité
- Poursuivre le programme du véhicule à faible empreinte environnementale (véhicule légers, utilitaires légers et industriels)
- Stimuler l'économie circulaire

Action structurante 2 : Créer l'écosystème du véhicule autonome et expérimenter à grande échelle, pour offrir de nouveaux services de mobilité

- Créer l'écosystème favorable au développement du véhicule autonome et des systèmes de transport public automatisés
- Mener des expérimentations grande échelle de conduite et de mobilité autonome sur différents territoires ciblés et complémentaires
- Définir les technologies et les standards de communication des véhicules connectés
- Travailler avec des collectivités locales sur des nouveaux schémas de mobilité

Action structurante 3 : Anticiper les besoins en compétences et emplois

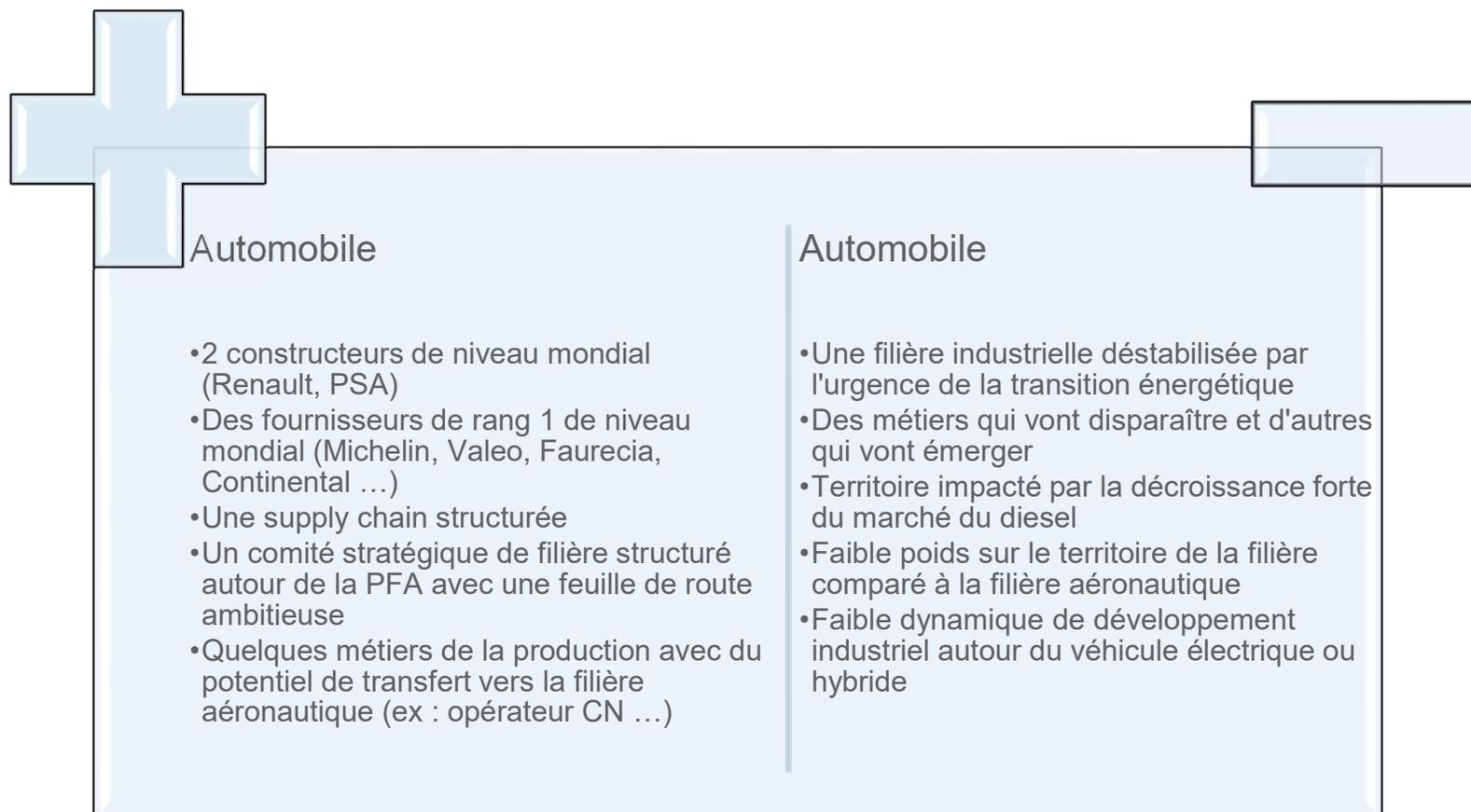
- Actualiser les études prospectives sur l'impact des mutations de la filière sur l'emploi et les compétences
- Adapter de nouveaux parcours de formation adaptés aux mutations industrielles
- Accompagner les évolutions des compétences pour les services
- Développer le recours à l'apprentissage et à l'alternance dans la filière
- Accompagner les entreprises et leurs salariés pour anticiper la transition
- Renforcer l'attractivité des métiers de l'automobile

Action structurante 4 : Renforcer la compétitivité de la filière automobile

- Accélérer la croissance des PME à potentiel et des start-ups, et les accompagner à l'international
- Refonder le pacte automobile pour renforcer les liens au sein de la filière
- Améliorer la performance des entreprises et les aider dans la révolution digitale
- Accompagner la mutation des entreprises impactées par la transition écologique

STRATÉGIES FILIÈRES

Synthèse et analyse – filière automobile



03

Synthèse de l'étude : vision opérationnelle des dynamiques de développement, emploi et compétences



Données cadre région Occitanie

03.A



DONNÉES CADRE RÉGION OCCITANIE

Filières industrielles et zones d'emplois

Dans cette partie, nous donnons quelques repères chiffrés sur la taille des filières industrielles représentées en Occitanie, ainsi que sur le niveau de chômage en région

- **Les emplois industriels** représentent en Occitanie **11% des emplois salariés**, ce qui situe la région légèrement en-dessous de la **moyenne nationale qui est de 12,6 %** (données INSEE 2017) mais avec des contrastes territoriaux très forts (départements du Lot et de l'Aveyron à plus de 17%) → cf planche 32 ci-après
- La répartition des emplois industriels dans la région montre clairement **le poids prédominant de la filière aéronautique** qui représente plus **du tiers des emplois industriels** → cf planche 33 ci-après
- A noter la mise en place du dispositif territoires d'industrie qui a pour objectif de maintenir et d'accélérer les initiatives et projets locaux favorables au développement de l'industrie → cf planche 34 ci-après
- **L'Occitanie (taux de chômage à 10,6%)** est la **deuxième région la plus touchée** par le chômage, après les Hauts-de-France (11,6%). La **moyenne nationale** se situe à **8,4%**.
- Une **situation régionale contrastée** entre les différentes zones et pour exemple **sur les territoires étudiés** → cf planche 35 ci-après :
 - Aveyron : 6,5 %
 - Lot : 8,6 %
 - Tarn et Garonne : 9,9 %
 - Gers : 6,5 %

Répartition de l'emploi salarié par secteur et département en 2017

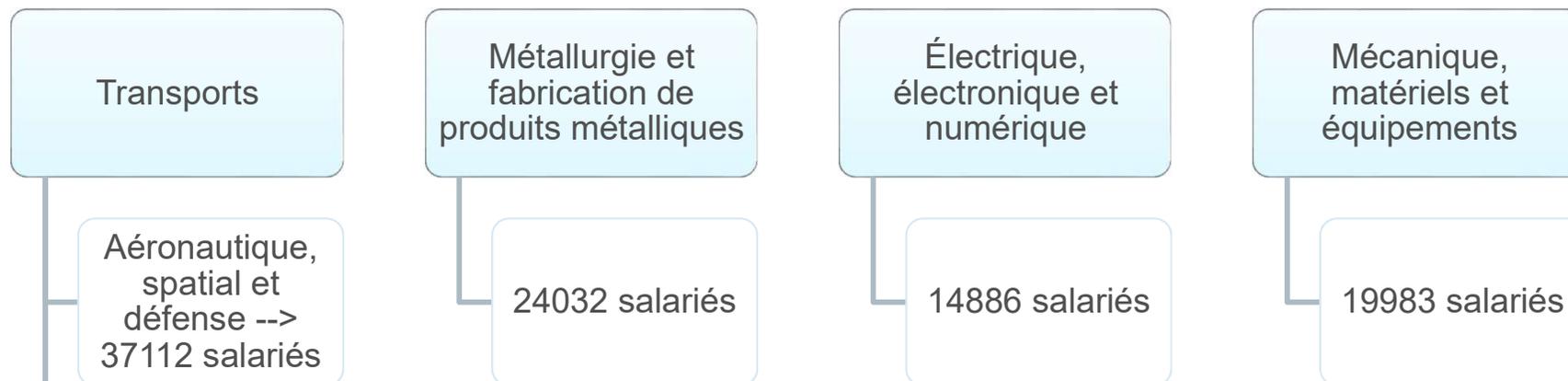
Source : Insee, estimations annuelles d'emploi, 2017 provisoire - Champ : France (hors Mayotte), personnes de 15 ans et plus

	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire marchand	Tertiaire non marchand	Ensemble
Ariège	0,8%	16,1%	5,6%	34,7%	42,9%	44 369
Aude	3,1%	7,1%	5,3%	40,8%	43,6%	107 501
Aveyron	0,7%	17,3%	<u>7,0%</u>	38,2%	36,8%	88 040
Gard	2,1%	11,0%	5,8%	42,5%	38,6%	212 327
Haute-Garonne	<u>0,3%</u>	12,7%	5,5%	<u>51,3%</u>	<u>30,2%</u>	607 110
Gers	<u>4,5%</u>	12,0%	<u>5,1%</u>	40,0%	38,4%	55 717
Hérault	0,9%	6,6%	5,4%	49,9%	37,2%	383 027
Lot	1,0%	<u>17,6%</u>	5,7%	37,3%	38,4%	52 709
Lozère	0,9%	12,7%	6,5%	<u>30,4%</u>	<u>49,4%</u>	25 342
Hautes-Pyrénées	0,6%	14,0%	5,2%	37,7%	42,6%	73 121
Pyrénées-Orientales	1,9%	<u>6,4%</u>	5,9%	47,2%	38,6%	134 929
Tarn	1,1%	14,8%	5,6%	39,9%	38,6%	114 310
Tarn-et-Garonne	2,1%	11,3%	5,4%	42,2%	39,0%	76 476
Occitanie	1,2%	11,1%	5,6%	45,8%	36,3%	1 974 978
France métropolitaine	1,0%	12,6%	5,4%	48,9%	32,0%	24 481 783

Note de lecture par colonne : Les minima et maxima sont en couleur. Les maxima sont soulignés.

CARTOGRAPHIE DES SOUS-SECTEURS - OCCITANIE

Les sous secteurs, dépendants de la métallurgie, représentés en Occitanie

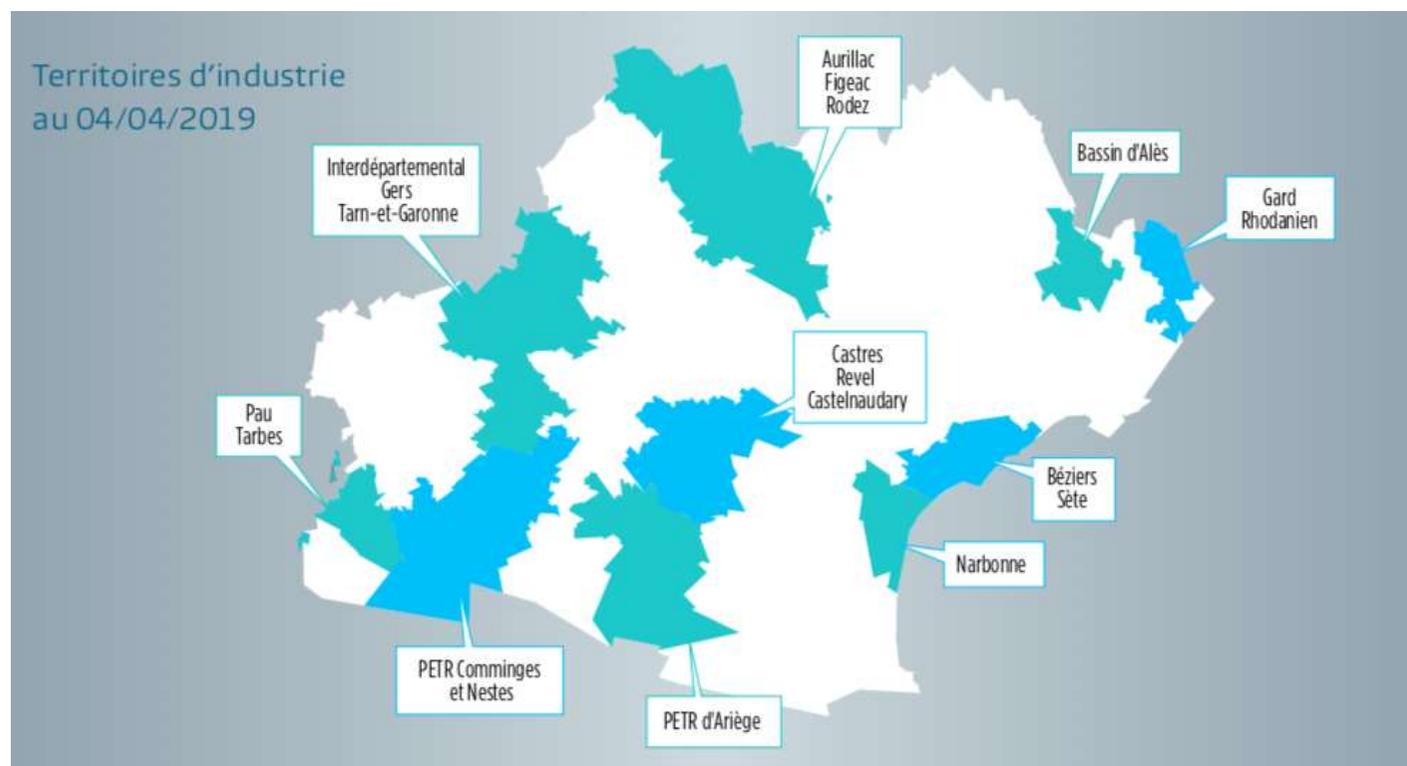


	Entreprises	Salariés	Ratio salariés / entreprises
Région Occitanie	3796	101331	26,7
Lot	126 (3,3%)	4396 (4,3%)	34,9
Aveyron	242 (6,4%)	6030 (5,9%)	24,9
Tarn et Garonne	163 (4,3%)	2787 (2,7%)	17,1
Gers	106 (2,8%)	2003 (2%)	18,9

EMPLOI ET FORMATION

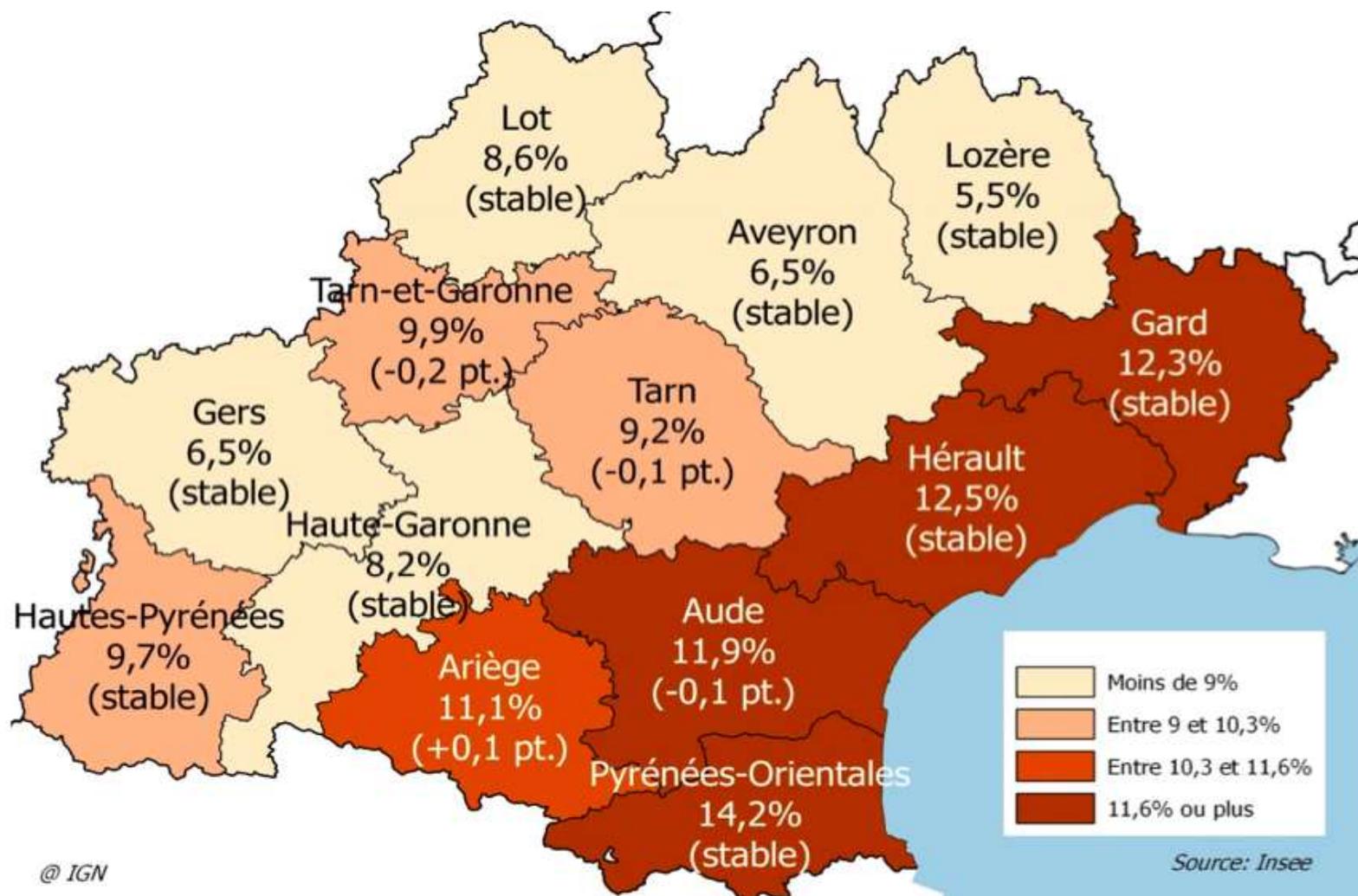
Le dispositif territoire d'industries en Occitanie

Les «Territoires d'industrie» ont été construits sur la base de critères simples, une structuration industrielle d'au moins 15 % d'emplois sur le territoire concerné, reconnu comme un territoire actif au niveau des acteurs – territoire qui connaît ou qui a connu dernièrement un tissu industriel dense.



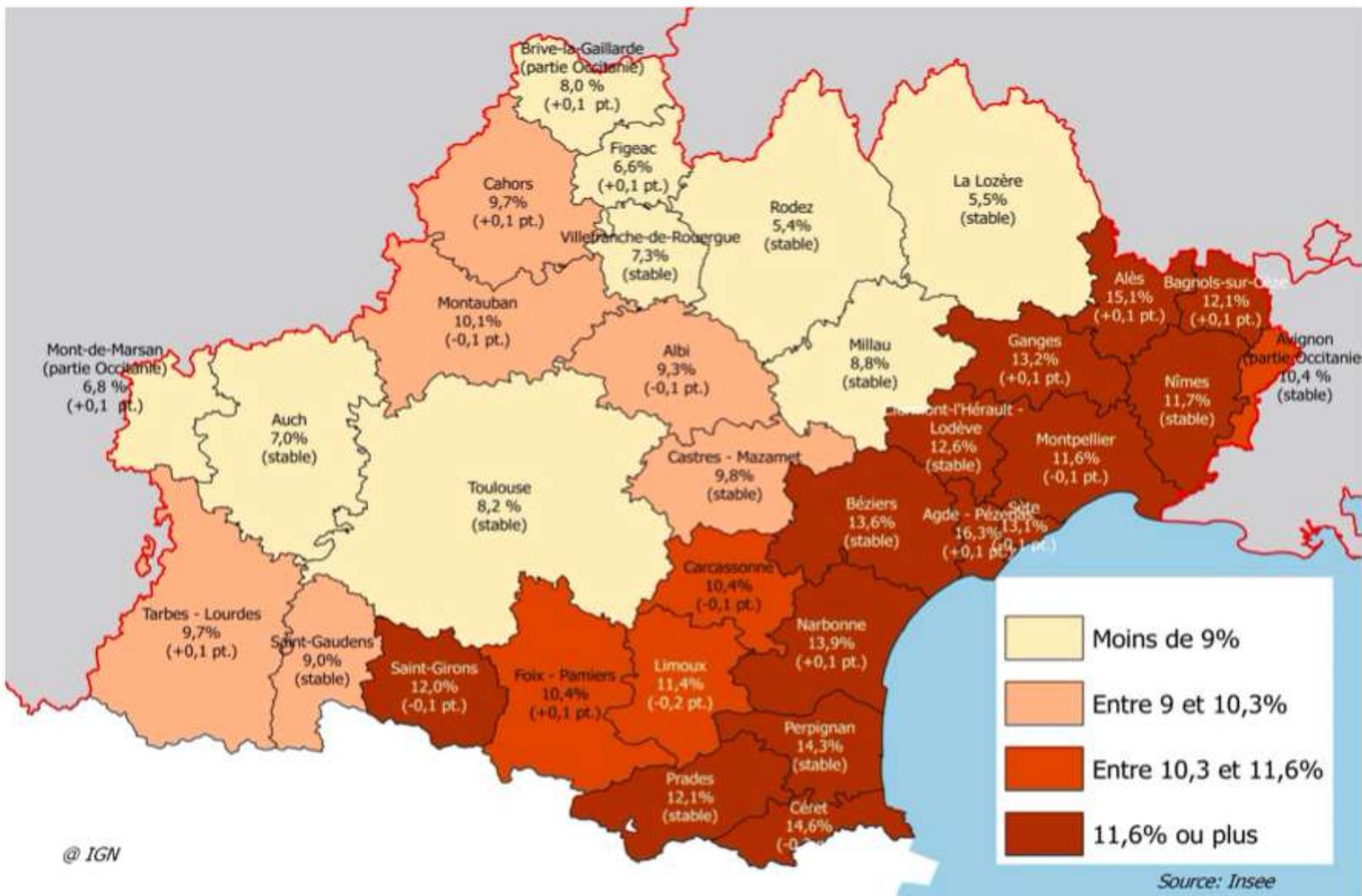
RÉGION OCCITANIE – TAUX DE CHÔMAGE

Une situation contrastée – vision par département - 1^{er} trimestre 2019



RÉGION OCCITANIE – TAUX DE CHÔMAGE

Une situation contrastée – vision par zone d'emploi - 1^{er} trimestre 2019



LA PROBLEMATIQUE DE L'EMPLOI

Une difficulté au quotidien pour les entreprises et les acteurs de l'emploi

Dans le déroulement de cette étude nous avons constaté au cours des entretiens que malgré la dynamique de recrutement, les entreprises avaient des difficultés à sourcer des profils pour répondre à leurs besoins.

Les planches suivantes illustrent :

- Les principaux volumes de recrutements par métiers en Occitanie → cf planche 38 ci-après
- Les difficultés que rencontrent les entreprises

Malgré des dispositifs très structurés et avec l'appui des acteurs de l'emploi et de la filière, il a fallu près de **1300 courriers pour aboutir à 22 inscrits à un POEC** dans le Lot ! → cf planche 39 ci-après

Les grands groupes ont des besoins non pourvus importants et font des efforts pour capter autant que possible toutes les ressources disponibles. La conséquence est une tension sur le recrutement pour les entreprises de taille intermédiaire et les PME, d'autant plus qu'elles se trouvent en zone rurale → cf planche 40 ci-après

- Les initiatives de créer des espaces non seulement de formation mais de découverte des métiers de l'industrie ne peuvent que contribuer à attirer des personnes sans emploi ou à faible niveau de formation dans l'entreprise → voir initiative du Hall 32 Michelin
- Le point positif constaté est l'augmentation du nombre d'apprentis dans l'industrie en Occitanie → cf planche 41 ci-après

EMPLOI ET FORMATION

Principaux volumes de recrutements par métiers dans l'industrie en Occitanie



Finalité de l'action sur le bassin d'emploi de Figeac : faciliter l'embauche de demandeurs d'emploi disponibles sur le territoire par des entreprises industrielles.

Processus de sélection pour POEC dans le bassin d'emploi de Figeac	Demandeurs d'emplois	Description de l'action et remarques
Identification du potentiel de candidats et envoi d'un courrier pour invitation à une réunion d'informations	<p>1300</p> <p>100</p>	Repérage de candidats potentiels, à partir des Code ROME portant sur les Métiers identifiés comme ayant une proximité de compétences transversales avec les 3 Métiers visés (conduite équipement numérique, opérateur composite, monteur mécanique)
Réunion d'informations		Co-animation des réunions par les partenaires : <ul style="list-style-type: none"> • du Service public de l'Emploi : Pôle emploi, Mission Locale, AFPA • des représentants des entreprises : UIMM, Mécanic Vallée
Rendez-vous de positionnement	40	Prise de 40 RDV sur la base du volontariat, en vue de réaliser des positionnements vers les Métiers de l'Industrie
Inscrit pour POEC	22	Rendement = 1,7 % !!

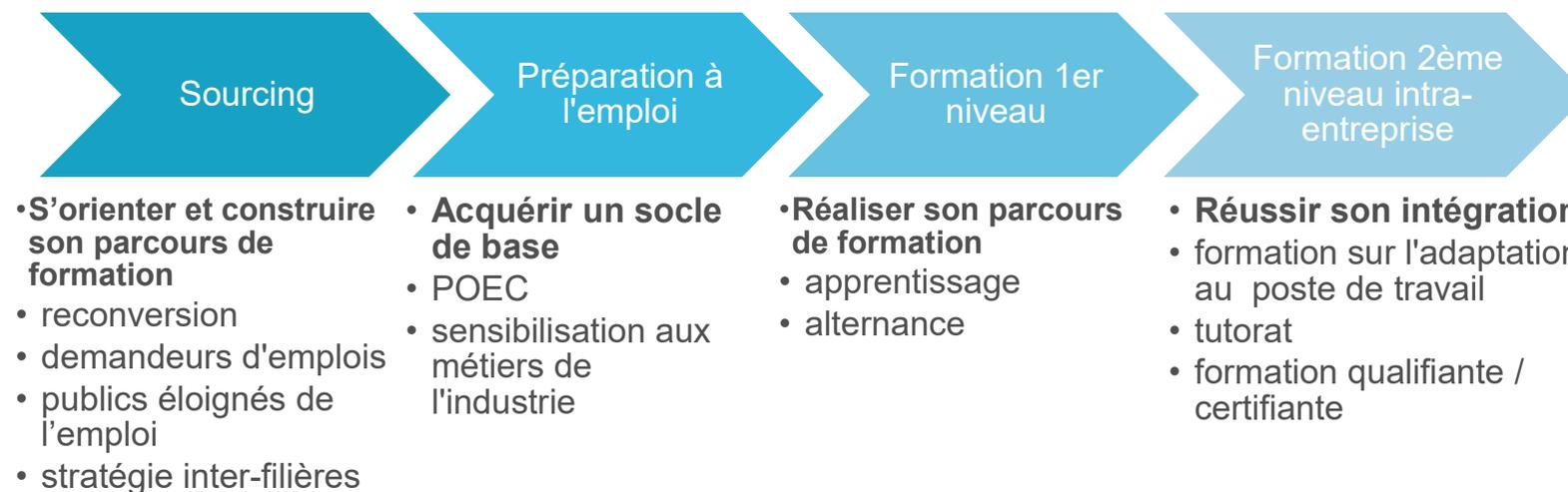
Taux de chômage dans le bassin d'emploi de Figeac = 6,6 %
1^{er} trimestre 2019

EMPLOI ET FORMATION

Le point clé du sourcing

Constats (Verbatim) :

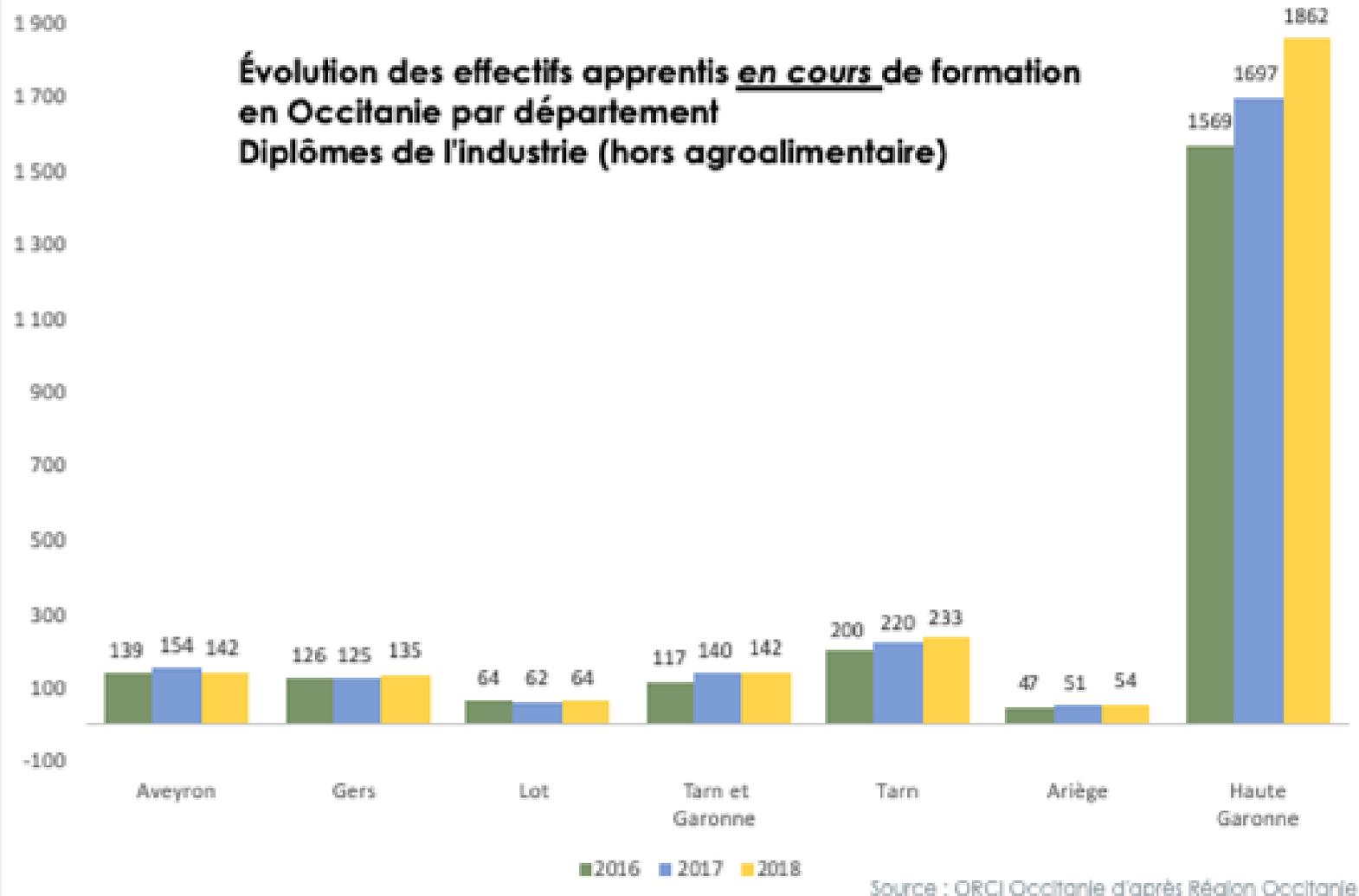
- « Les réservoirs sont vides »
- "Airbus recrutera encore 6 000 personnes en 2019 soit autant qu'en 2018"



EMPLOI ET FORMATION

L'apprentissage en Occitanie – zone ex Midi-Pyrénées

Évolution des effectifs apprentis en cours de formation en Occitanie par département Diplômes de l'industrie (hors agroalimentaire)



La réforme de l'apprentissage avec la possibilité d'ouvrir de nouvelles formations et à tout moment de l'année devrait faciliter le développement des formations en apprentissage.

Caractéristiques de l'échantillon observé

03.B



CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON

Les entretiens réalisés

48 entretiens qualitatifs réalisés en face à face, dans les entreprises et sur les territoires

Pour chaque entretien, plus de 2H d'échanges sur les dynamiques de développement

8 entretiens auprès d'acteurs clé des territoires ciblés

40* entretiens auprès de décideurs en entreprises

14 Dirigeants d'entreprises, Direction de site, Direction industrielle

7 Dirigeants d'entreprises, Direction de site, Direction industrielle + Direction des Ressources Humaines

15 Direction des Ressources Humaines, Responsable des Ressources Humaines

3 Autres fonctions **



CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON

Les registres de l'entretien

8 entretiens avec les acteurs clé des territoires



Des éléments de vision sur les territoires et des échanges sur les entreprises à interviewer

Liste des acteurs clé :

Mécanic Vallée, Inspection académie 12, Campus des Métiers et des Qualifications Industrie du Futur, Communauté de communes 3CAG, Direccte Pôle 3E Ude 32, UIMM 32, CCI 82, UIMM 82

40 entretiens avec les décideurs des entreprises



Des éléments de vision des entreprises sur les thèmes :

- **Activité et positionnement filière**
- **Stratégie et développement**
- **Besoins en recrutement**
- **Besoins en montée en compétences des salariés**
- **Adéquation de l'offre de formation**
- **Implémentation Industrie du Futur**
- **Vision prospective à 3/5 ans**

CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON

Profils d'entreprises

Structures d'entreprises

Appartenance à un groupe : 25

Répartition par taille d'entreprises *

Moins de 50 salariés :

8

50 - 99 salariés :

6

100 - 249 salariés :

22

250 - 500 salariés :

1

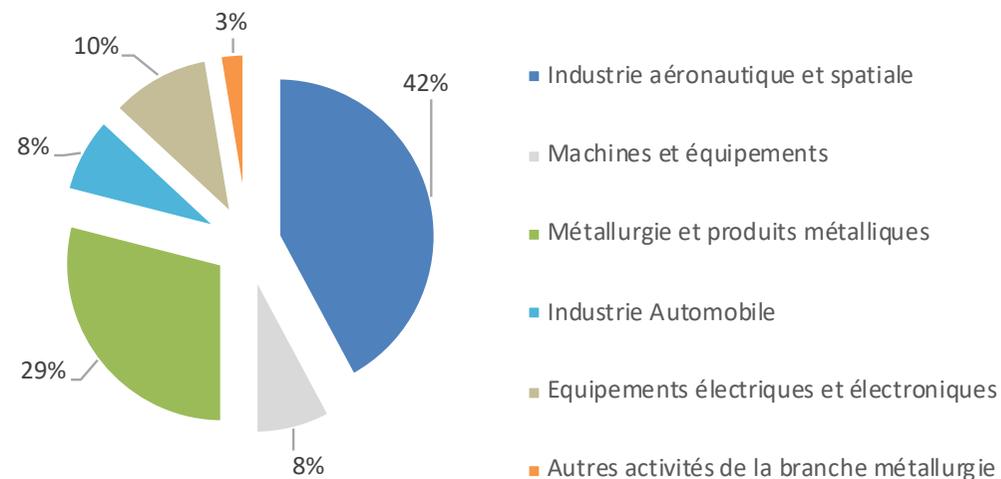
+ 500 salariés :

3

Effectifs cumulés : 8666*

- Base estimation effectifs des sites sur les territoires

Typologie d'activité



Nombre de répondants : 36

Les critères de constitution de l'échantillon :

- Ciblage prioritaire des entreprises en développement identifiées sur les territoires pour être en capacité d'apporter leur vision en termes de stratégie de développement, besoins en compétences, Industrie du Futur, d'où une forte proportion d'entreprises dans la tranche 100-250 salariés (certaines intégrées dans des programmes d'accélération PME → ETI)
- Représentation des différents secteurs d'activités de la branche sur le périmètre géographique
- Priorisation des zones géographiques en territoires d'industrie, répartition équilibrée des 4 territoires
- Représentation de différentes tailles d'entreprises

Nota : il s'agit d'un échantillon qualitatif de par son volume 40 entreprises – les analyses en sortie seront à interpréter de manière qualitative, et ce a fortiori au niveau des focus par départements (10 entreprises interrogées en moyenne)

CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON

Répartition par territoires

Département du Lot - 11 entreprises



03

CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON

Répartition par territoires

Département de l'Aveyron - 11 entreprises



Observatoire partaire, prospectif et analytique
des métiers et qualifications de la Métallurgie

03

CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON

Répartition par territoires

Département du Gers - 10 entreprises



LATECOÈRE



Positronic®



PMTL
a NEXEYA company



CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON

Répartition par territoires

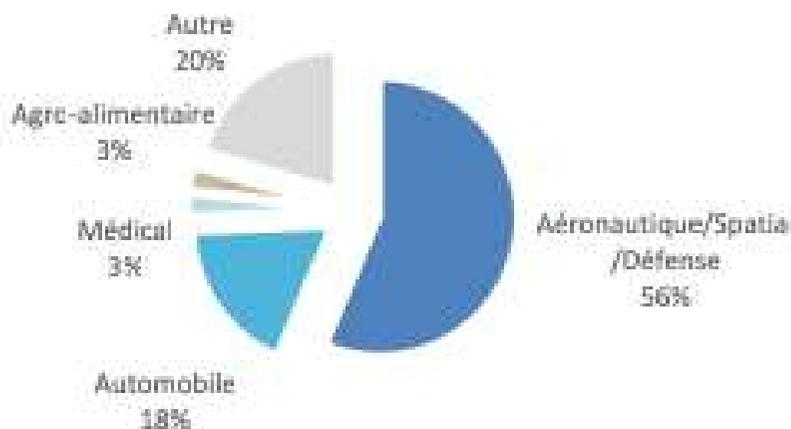
Département du Tarn & Garonne - 8 entreprises



CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON

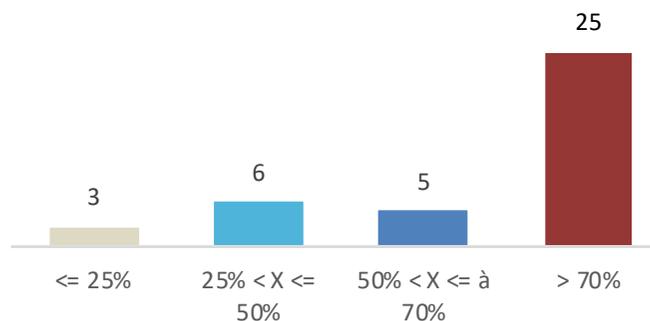
Répartition par filières

Filière principale



- **56%** des entreprises de l'échantillon déclarent comme filière principale le secteur **Aéronautique Spatial & Défense**
- Le second secteur d'activité fortement représenté sur le périmètre géographique est le **secteur automobile**
- **64%** des entreprises sont spécialisées dans une filière qui représente un CA > à 70% Ceci est à relativiser dans la filière aéronautique avec une répartition sur plusieurs sous segments aéronautique civile, militaire, spatial.
- Certaines entreprises sont toutefois **extrêmement diversifiées** sur de multiples secteurs d'activité (Apem, Diace)

Part de la filière principale dans le CA



Détail des autres :

Bâtiment (2), Parfumerie (1), Cosmétique (1), Biens d'équipements grand public (1) Arts de la table (1), Carrosserie (1), Machine outil (1)

Nombre de répondants : 39

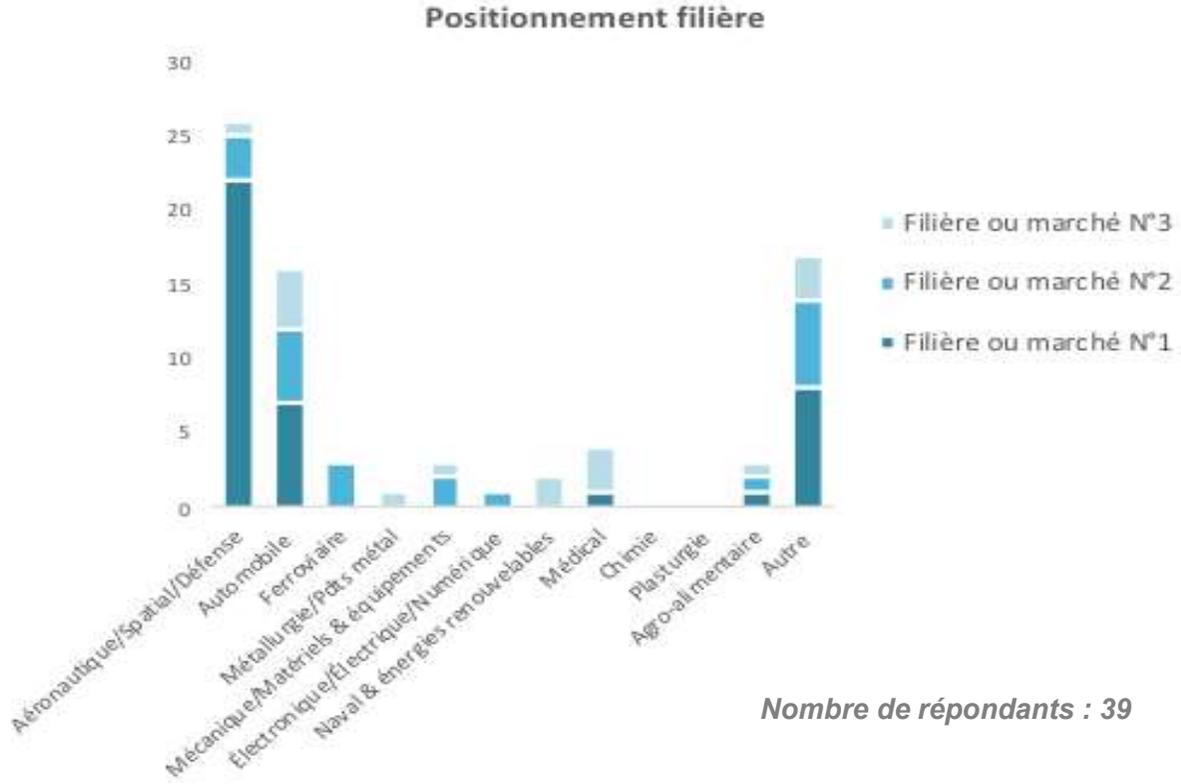
03

CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON

Répartition par filières

Filières Après cumul des 3 activités principales	Nombre d'entreprises
Aéronautique/spatial/défense	26
Autre*	17
Automobile	16
Médical	4
Agro-alimentaire	3
Ferroviaire	3
Mécanique matériels et équipements	3
Naval & énergies renouvelables	2

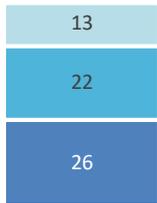
Détail des autres :
*Bâtiment (3), Cosmétique (3), parfumerie (1),
 Défense terrestre(2), Energie (2), Biens
 d'équipements grand public (1) Arts de la table (1),
 Carrosserie (1), Machine outil (1), Spiritueux (1),
 Agriculture (1)*



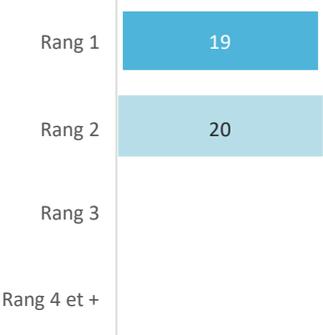
Nombre de répondants : 39

dans le secteur ASD

- Spatial
- Aéronautique Militaire
- Aéronautique civile

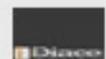


chaîne de valeur



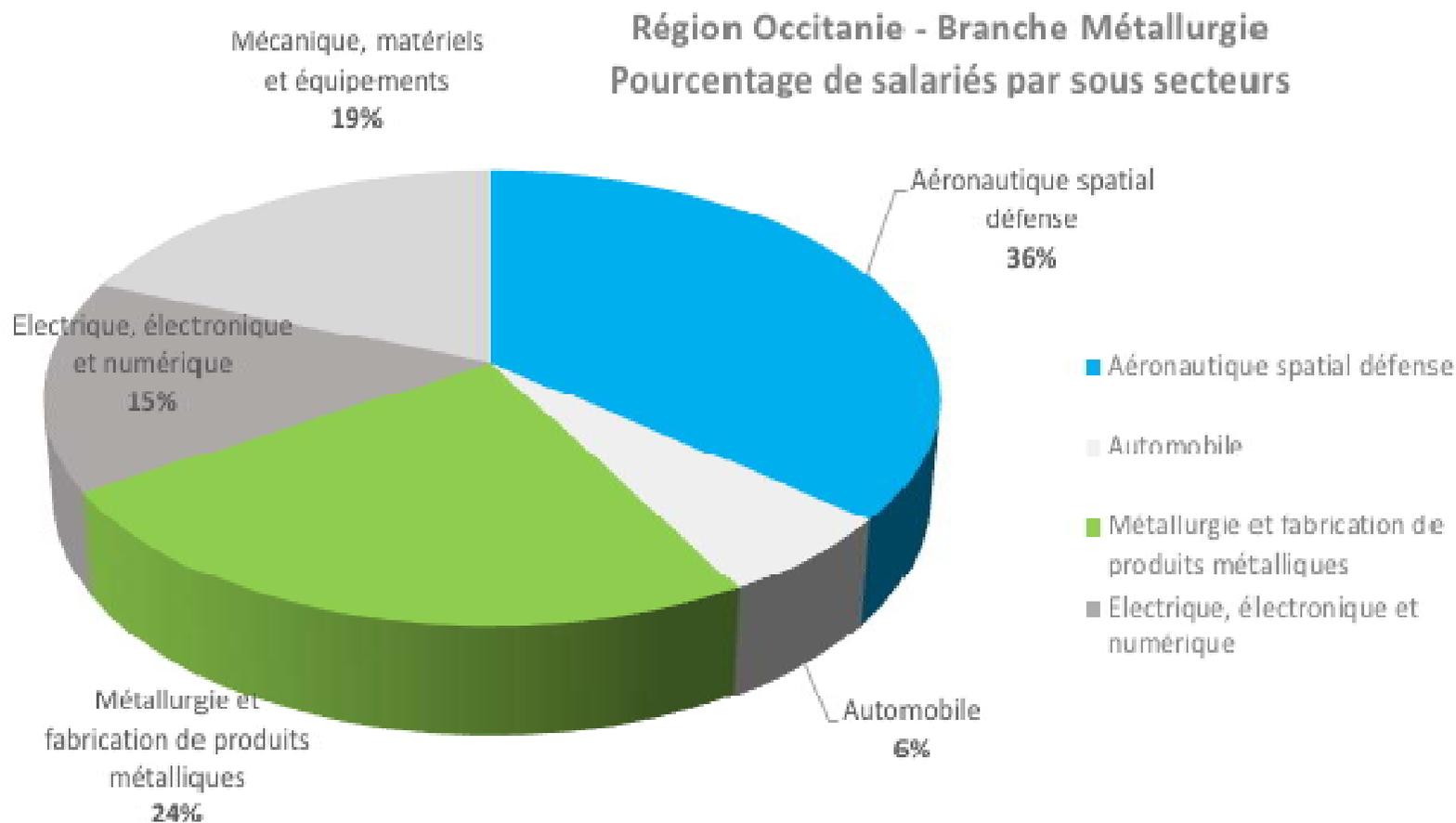
POSITIONNEMENT DANS LA CHAÎNE DE VALEUR

Activité et rang

Positionnement	Systémier	Équipementier Produits propres	Sous-traitants produits embarqués	Fournisseurs de composants	Autres produits et outillages	Autres activités & services
	1	5	14	12	9	6
Rang 1	 	       	    	  	     	  
Rang 2		   	       	      	     	    
Rang 3				  		 

CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON

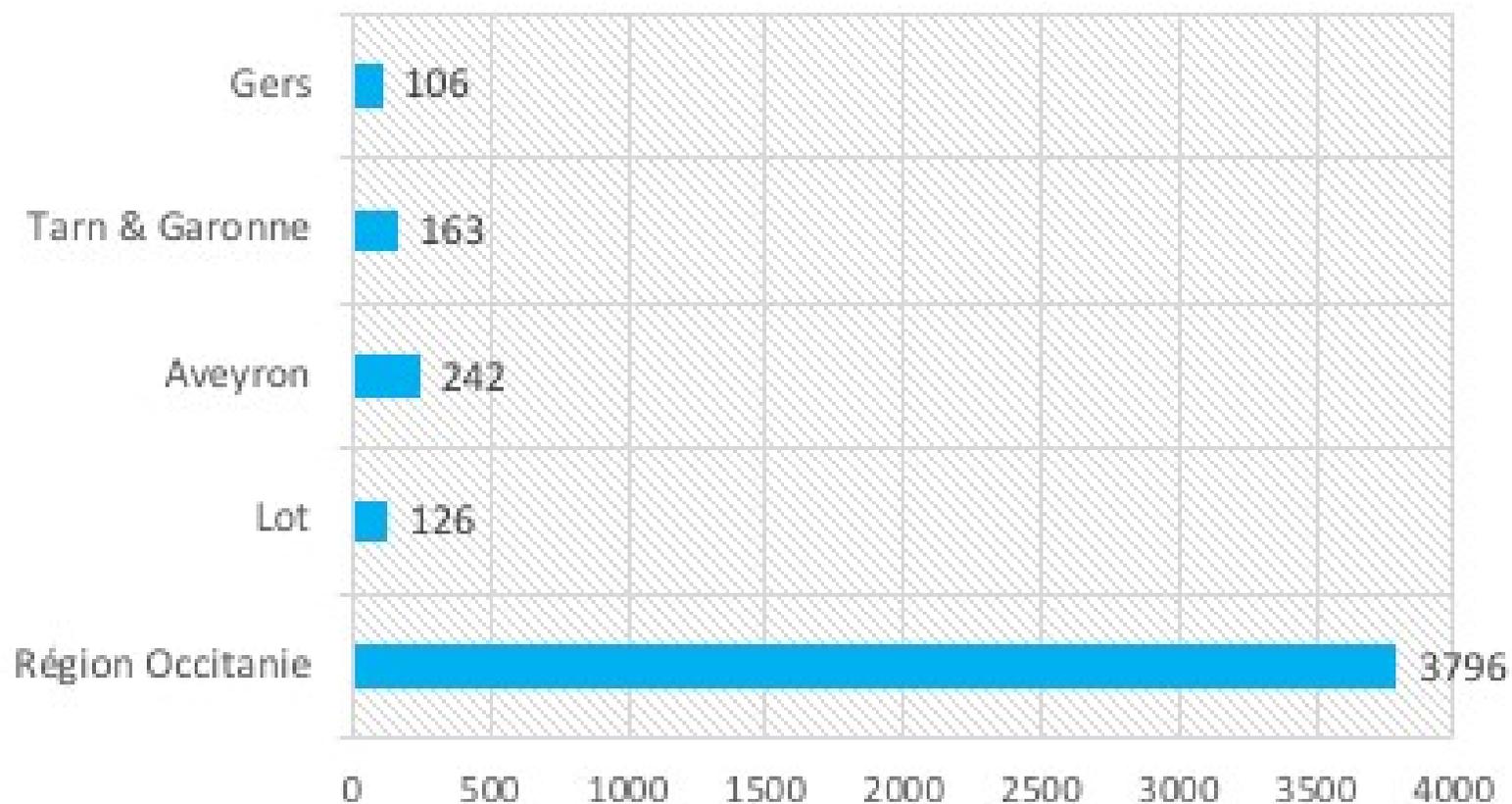
Mise en perspective avec les données régionales – Branche Métallurgie



CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON

Mise en perspective avec les données régionales – Branche Métallurgie

Région Occitanie - Branche métallurgie Répartition des entreprises par territoires



Baromètre des entreprises observées : dynamique de développement

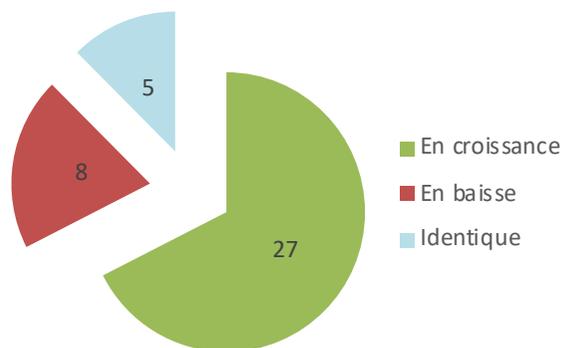
03.C



BAROMÈTRE DES ENTREPRISES OBSERVÉES

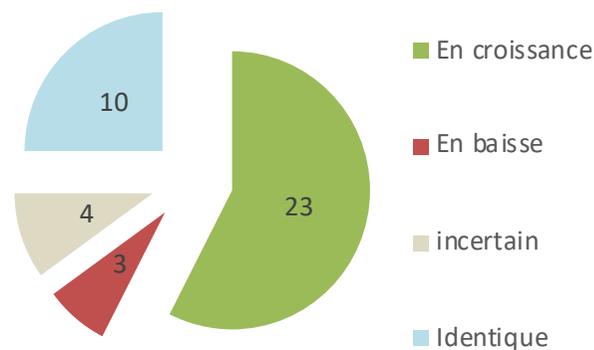
Grandes tendances d'évolution de l'activité

Niveau de charge 2018 - 2019



Nombre de répondants : 40

Niveau de charge 2019 - 2020

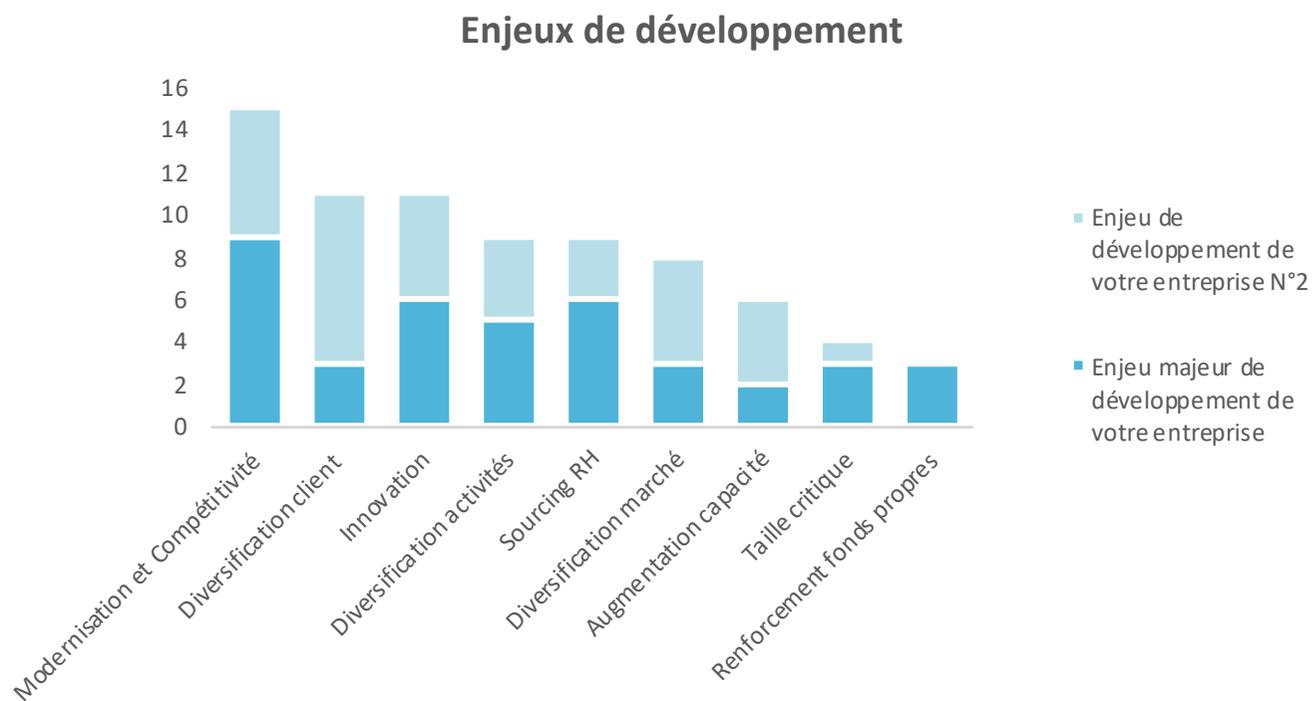


Une tendance forte à la croissance dans les 12 derniers mois comme dans les 12 mois à venir

- Plus des **2/3** des entreprises de l'échantillon ont eu un niveau de charge en croissance dans les 12 derniers mois.
- La tendance à la croissance se confirme dans les 12 mois à venir pour **58% des entreprises**, 25% ayant quant à elles une prévision à l'identique.
- 10% des entreprises déclarent un niveau de charge incertain, de fait d'une visibilité courte sur la charge dans leur activité ou de l'attente de réponse sur des contrats importants.
- **Plusieurs entreprises de l'échantillon sont dans des dynamiques très fortes de développement** programmes accélération BPI, programmes Space performance industrielle et IDF...

BAROMÈTRE DES ENTREPRISES OBSERVÉES

Enjeux de développement



Nombre de répondants : 36

Le sourcing RH : un des enjeux majeurs de développement

- Le premier enjeu de développement des entreprises est la modernisation et compétitivité.

Les enjeux d'innovation et de sourcing RH arrivent en seconde position.

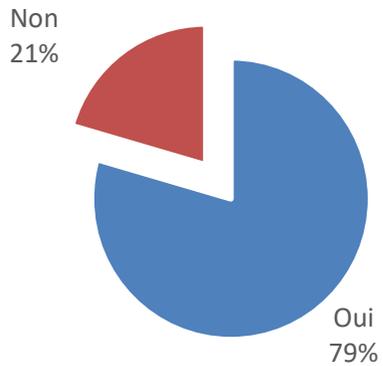
Ceci confirme les **enjeux majeurs aujourd'hui autour du couple technologies, modernisation et sourcing.**

- En cumulant les 2 enjeux prioritaires des entreprises, l'enjeu le plus cité reste la modernisation et compétitivité, suivi de la diversification clients (à laquelle peut être associée la diversification d'activités, soit au global le développement commercial) et l'innovation (innovation produits & services, montée en valeur ajoutée)
- Le sourcing RH est cité au global comme un des enjeux majeurs de développement par environ 25% des entreprises

BAROMÈTRE DES ENTREPRISES OBSERVÉES

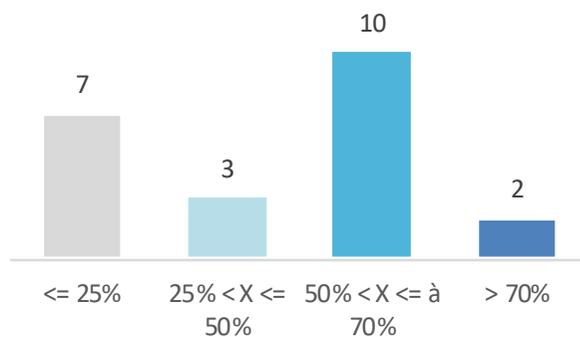
Développement international

Pourcentage d'entreprises avec des marchés à l'international



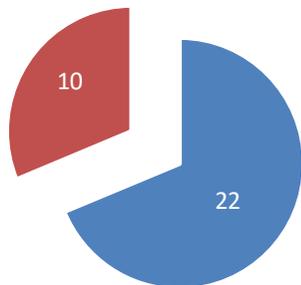
Nombre de répondants : 39

Pourcentage de l'activité à l'international



Nombre de répondants : 22

Volonté de développement à l'international



Nombre de répondants : 32

■ Oui ■ Non

Le développement de l'internationalisation

- Près de 8 entreprises sur 10 de l'échantillon ont aujourd'hui des marchés à l'international
- Néanmoins la part de CA réalisée à l'international reste peu élevée pour une partie de l'échantillon et souvent en lien avec des marchés obtenus avec les donneurs d'ordres et grands comptes nationaux, par opportunités
- Plus de 2/3 des entreprises souhaitent amplifier ce développement à l'international
- Cette dimension apparait dans les enjeux de développement stratégiques (diversification marchés dont international) juste après les enjeux majeurs vus précédemment

Baromètre des entreprises : dynamique d'emploi

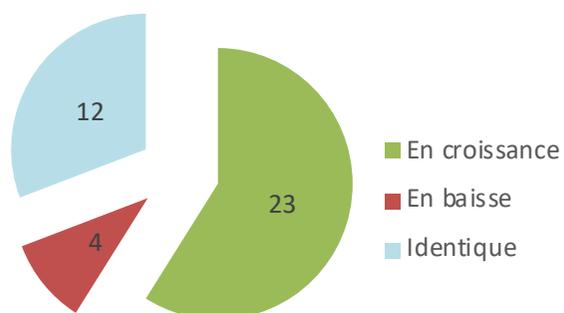
03.D



ENJEUX EN TERME DE RESSOURCES HUMAINES

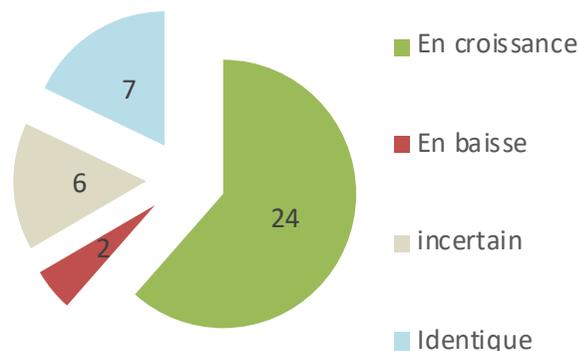
Grandes tendances d'évolution des effectifs

Evolution des effectifs sur
2018 - 2019

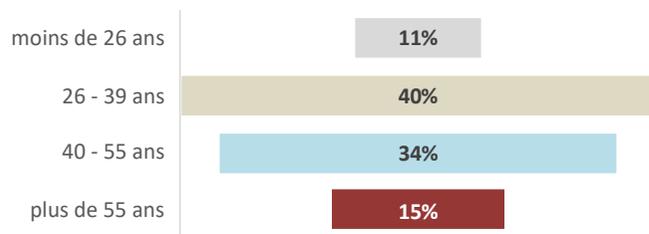


Nombre de répondants : 39

Tendance d'évolution des
effectifs sur 2019 - 2020



Répartition de la pyramide des âges



Nombre de répondants : 16

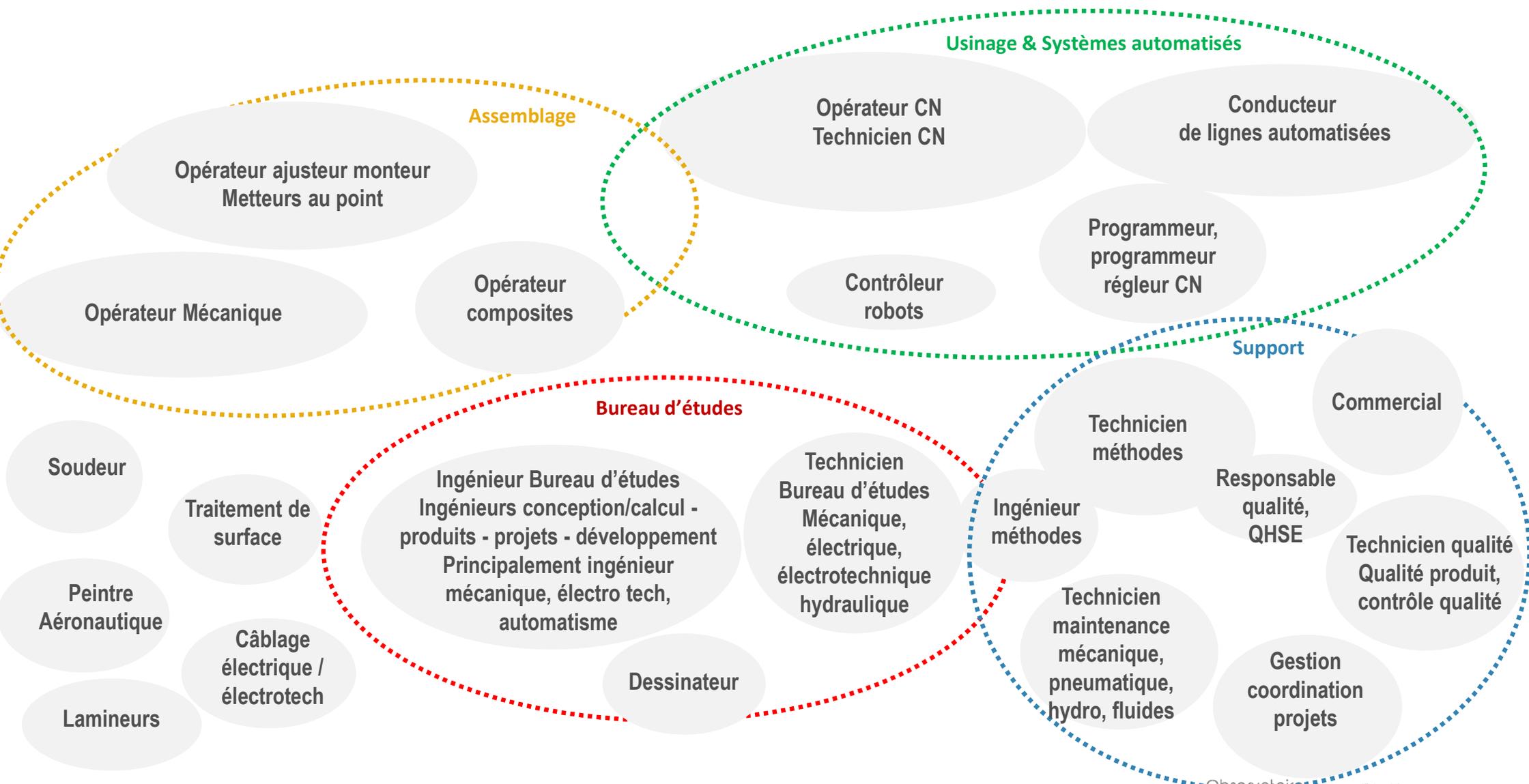
Une tendance forte à la croissance qui se répercute au niveau des effectifs des entreprises de l'échantillon

- **La croissance des effectifs au global suit les tendances d'évolution de l'activité**, près de 60% des entreprises ont connu une croissance de leurs effectifs dans les 12 mois précédents et 31% un effectif stable.
- Cette tendance à la croissance se confirme dans les 12 mois à venir avec **62% des entreprises qui prévoient une augmentation de leurs effectifs**.
- Ceci induit **des besoins importants en terme de recrutement sur les bassins d'emploi et les difficultés de sourcing** que nous allons détailler ci-après.

BESOINS EN RECRUTEMENTS ACTUELS

Les principaux métiers concernés

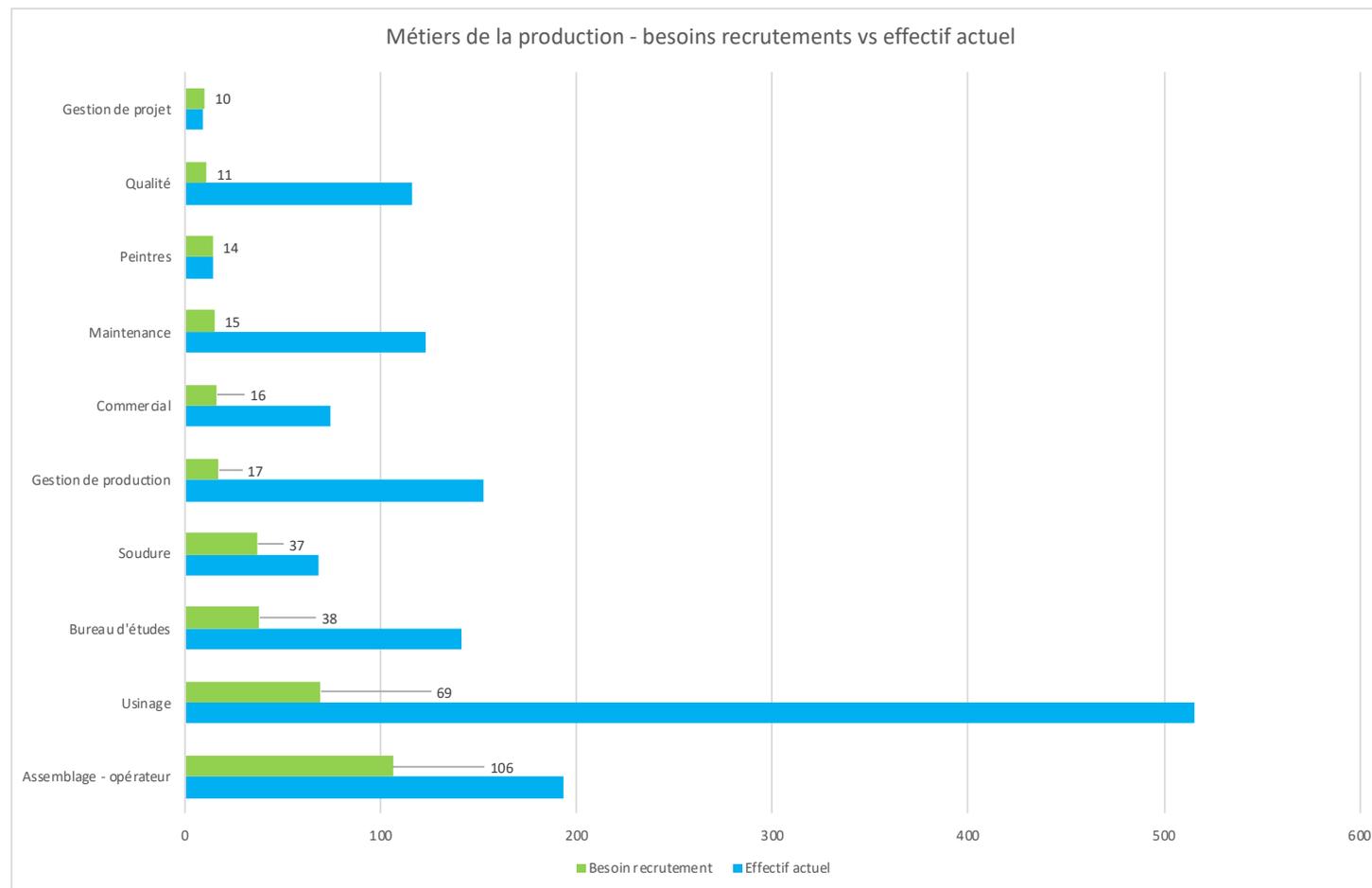
Les entreprises de l'échantillon déclarent un potentiel de **721 recrutements en 2019** (base 40 entreprises)



BESOINS EN RECRUTEMENT

Volumétrie et compilation sur les métiers de la production

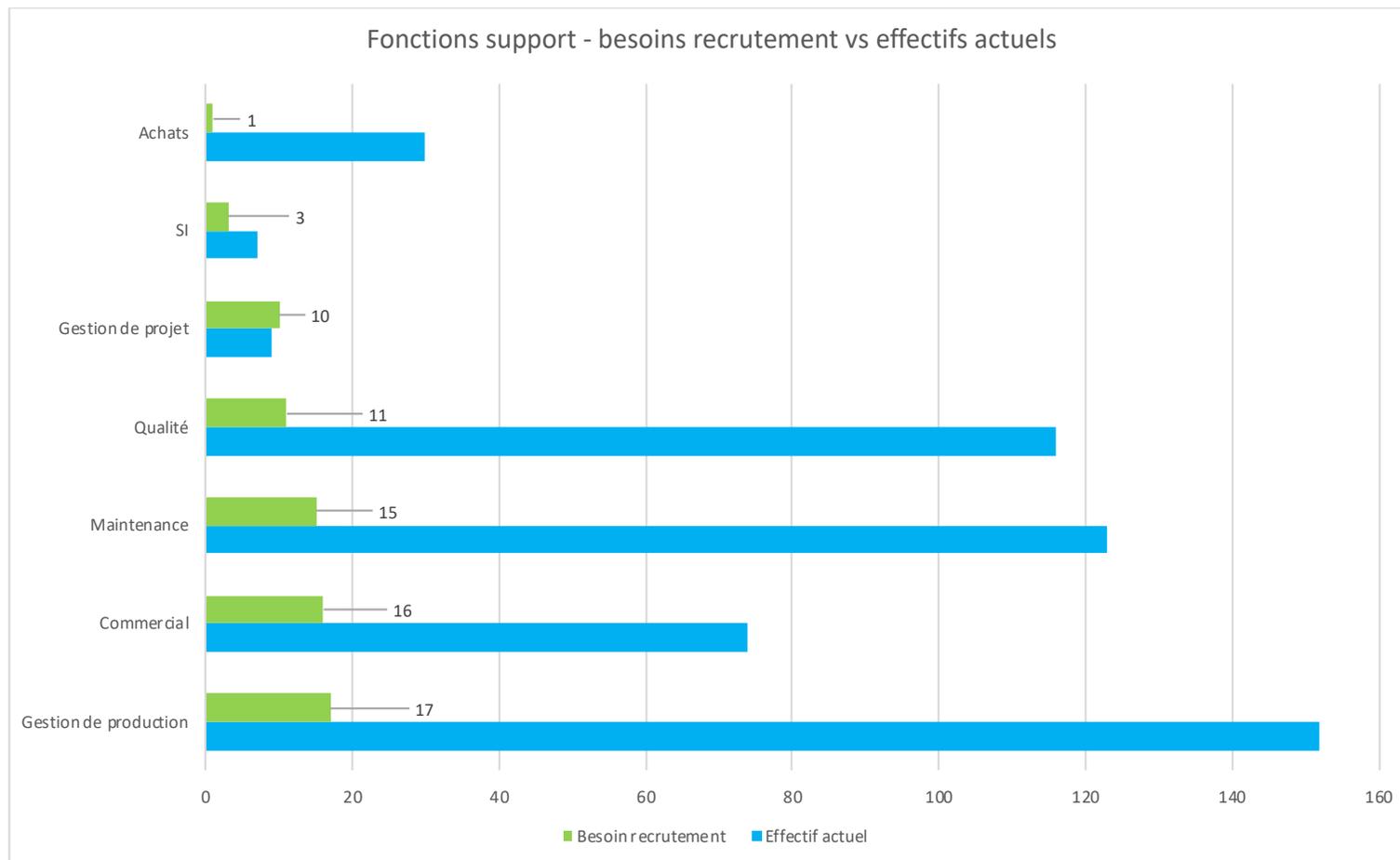
- 3 métiers ressortent avec des besoins forts et des difficultés à recruter :
 - Les opérateurs mécanique pour l'assemblage
 - Usinage et en particulier sur la CN
 - Les ingénieurs et techniciens de bureau d'études
- Les autres métiers peuvent rencontrer des difficultés localement :
 - sur les zones en proximité des grandes agglomérations
 - en zone rurale avec pouvoir d'attractivité réduit



BESOINS EN RECRUTEMENT

Volumétrie et compilation sur les métiers support

- Des métiers avec des besoins forts en recrutement
 - gestion de production niveau manager et agent de maîtrise
 - commercial vente et administration des ventes
 - maintenance avec un besoin qui va aller croissant avec l'augmentation des systèmes automatisés
 - gestion de projet
- Des besoins en recrutement avec plus faibles quantités mais avec des impacts forts sur la performance de l'entreprise



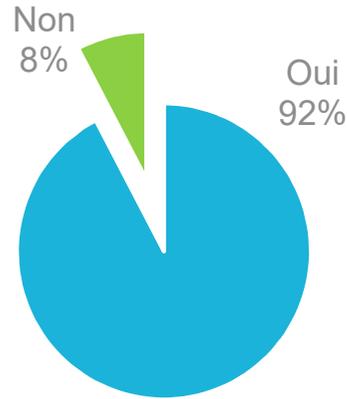
03

BESOINS EN RECRUTEMENT

Difficultés rencontrées

92% des entreprises de l'échantillon déclarent avoir des **difficultés pour recruter**

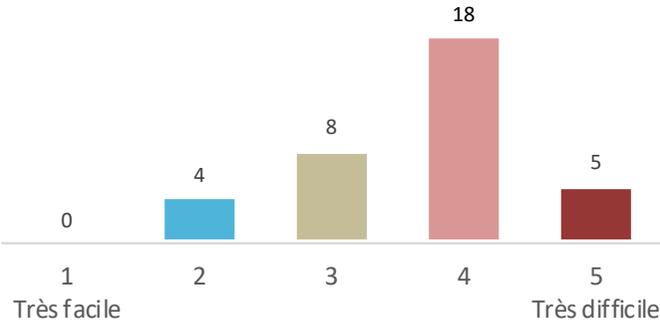
Difficultés pour recruter du personnel



Nombre de répondants : 39

2/3 des entreprises positionnent le curseur entre 4 et 5

Difficultés pour recruter



Nombre de répondants : 35

PRINCIPALES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT PAR METIERS

MÉTIERS DE LA PRODUCTION

- **Usinage & systèmes automatisés**
- Opérateurs-régulateurs sur machines à commandes numériques (fraiseur, tourneur, centre d'usinage ...)
- Conducteurs de lignes / systèmes automatisés

- **Assemblage**
- Opérateurs ajusteurs monteurs
- Assemblage - opérateurs composites

- **Bureau d'études**
- Ingénieurs généralistes principalement à dominante mécanique

- Filière électrique : opérateurs, techniciens, ingénieurs
- Peintres / aide peintres
- Lamineurs

MÉTIERS EN SUPPORT A LA PRODUCTION

- Gestion de projet - coordination de projets
- Gestion de production - méthodes, technicien méthodes
- Maintenance
- Qualité - technicien qualité, contrôle qualité

BESOINS EN RECRUTEMENT

Difficultés rencontrées – secteur de la production - métiers et profils

Usinage & systèmes automatisés

Opérateurs CN
Fraiseurs tourneurs

- ⑩ Opérateurs et techniciens CN - Bac Pro Bac +2 - sélection sur les aptitudes
- ⑩ Difficultés accrues sur profils expérimentés, volonté de mixité des équipes
- ⑩ Canal POEC valorisé puis formation interne / tutorat
- ⑩ Perspectives d'évolution des compétences CN, surveillance et pilotage de robots

Usinage & systèmes automatisés

Programmeur régleur CN
Conducteurs de lignes automatisées

- ⑩ Techniciens régleurs, monteurs, conducteurs de lignes
- ⑩ En lien avec la mise en place de nouvelles lignes de production automatisées et/ou l'implémentation de nouvelles machines
- ⑩ Niveau Bac +2 BTS, DUT Mécanique

Assemblage

Opérateurs ajusteurs monteurs

- ⑩ Opérateurs mécanique - CAP mécanique, compétences mécanique
- ⑩ Ajusteurs monteurs – des profils en reconversions (dispositifs Pôle emploi, CQPM)

Assemblage

Opérateurs composites

- ⑩ Peu de formations
- ⑩ Formations dans l'entreprise ou CQPM

Filière électrique

- ⑩ Des manques à tous les niveaux opérateurs, techniciens, ingénieurs
- Nouvelle filière – pour opérateurs pas de formation assemblage électrique batterie, techniciens niveau
- BTS DUT, ingénieurs électrique électronique

Peintres / Aides peintres

- ⑩ Peu de formations, CAP carrossier peintre puis formation spécifique interne
- Initiative avec Iffi peinture, POEC

Lamineurs

- ⑩ Plus de lamineurs
- ⑩ Bac pro orientation méca ou recrutement sur savoir être / motivation

BESOINS EN RECRUTEMENT

Difficultés rencontrées – BE et fonctions support - métiers et profils

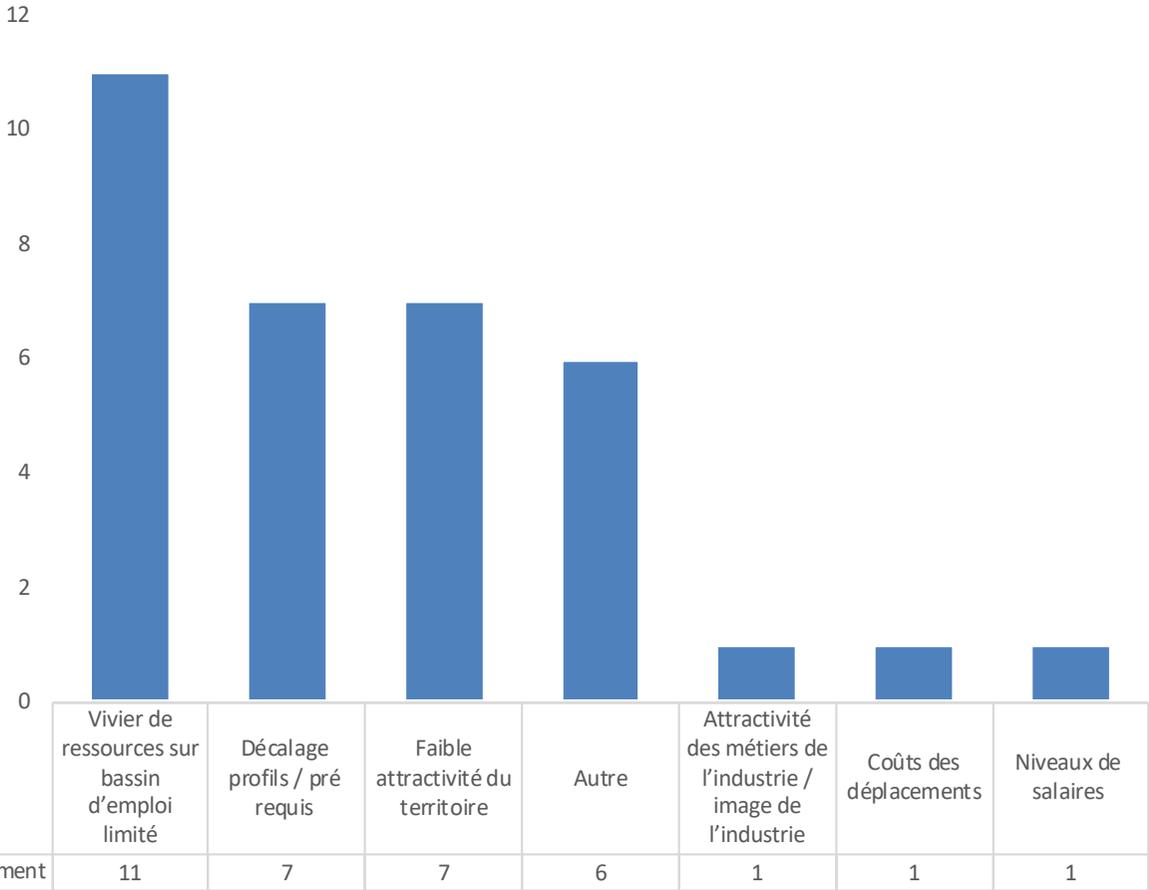
<p>Bureau d'Etudes Ingénieur (Produit, conception, calcul...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⑩ Ingénieurs généralistes principalement mécanique – débutants et expérimentés ⑩ Egalement électronique, électrotechnique, hydraulique et aéronautique
<p>Gestion de projet Coordinateur de projet</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⑩ Niveau ingénieur, principalement ingénieur mécanique ⑩ Profils plutôt expérimentés
<p>Gestion de production Méthodes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⑩ Techniciens méthodes Bac + 2 Bac + 3 DUT, licence + connaissances mécanique ⑩ Ingénieurs méthodes ⑩ Débutants ou expérimentés
<p>Maintenance</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⑩ Bac à Bac +2 ⑩ Mécanique, pneumatique, hydraulique, électronique automatismes
<p>Qualité Qualité produits, contrôle Qualité</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⑩ Techniciens qualité : CQPM, DUT génie mécanique, licence métrologie ⑩ Ingénieurs Qualité ⑩ Débutants ou expérimentés

03

BESOINS EN RECRUTEMENT

Freins n°1 au recrutement

B - Frein N°1 au recrutement



Nombre de répondants : 35

- Le premier frein le plus cité au recrutement est le **vivier de ressources limité sur le bassin d'emploi** et ceci s'applique en particulier au périmètre Mécanic Vallée et dans une moindre mesure aux territoires du Gers et du Tarn & Garonne
- Son corollaire est le décalage des profils par rapport aux attendus : des personnes peu qualifiées, pas expérimentées et avec **des difficultés liées aux savoir être**
- Pour certains postes les entreprises ont adapté leurs pratiques et accompagnement (tutorat notamment) pour **favoriser l'intégration de profils différents** : non expérimentés, reconversion ...
- La faible attractivité des territoires hors grandes métropoles vient en 3ème position, il est très **difficile de sourcer des personnes hors territoire** en particulier pour les opérateurs et techniciens.
- Pour certaines entreprises, comme évoqué précédemment, **le sourcing RH devient stratégique et l'urgence pour permettre le développement et la concrétisation de marchés**

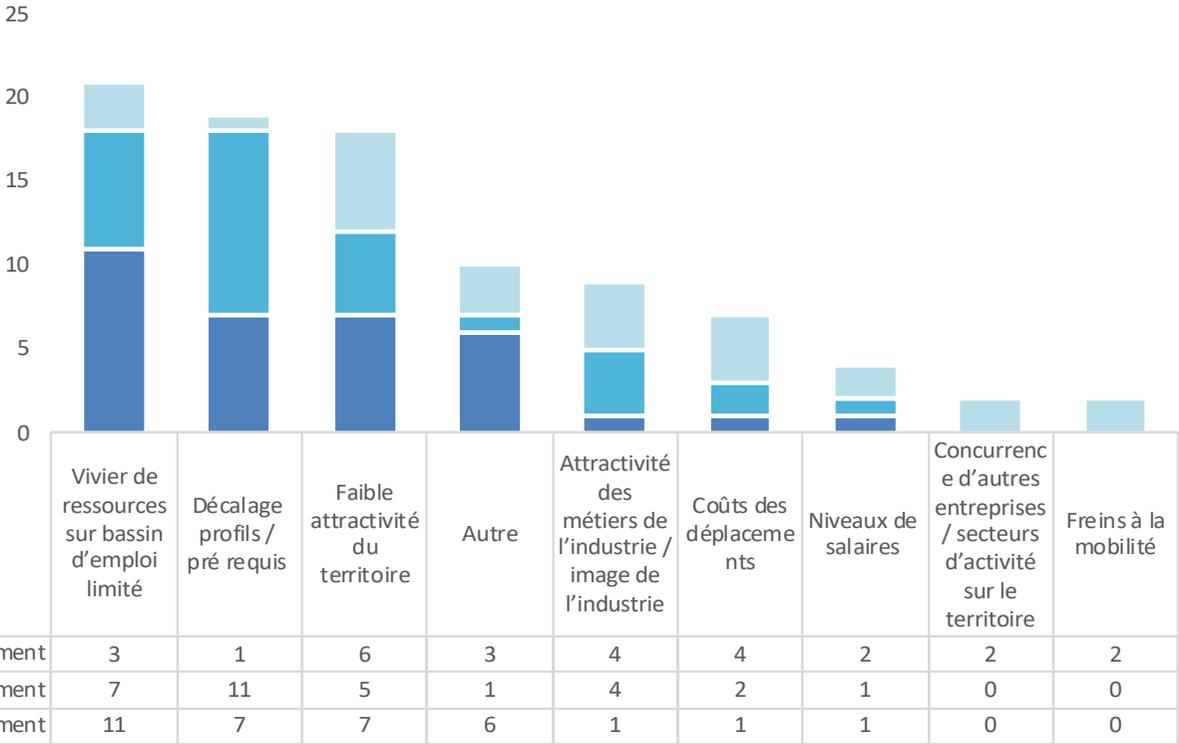
03

BESOINS EN RECRUTEMENT

3 premiers freins au recrutement

Titre de l'axe

Freins au recrutement



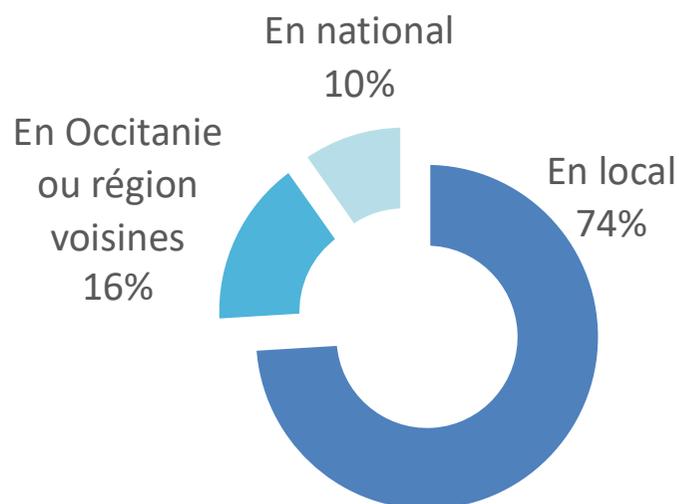
Nombre de répondants : 35

- En interrogeant sur les 3 premiers freins au recrutement, le traitement des **réponses ne fait pas varier les priorités** exposées à la page précédente sur le frein N°1 seul
- Le problème de **déséquilibre d'attractivité** entre les **métropoles et les territoires ruraux** reste un sujet d'attention à prendre en compte dans les **futures initiatives de la branche**
- Le poids de la **problématique de recrutement** sur la **dimension purement formation** doit faire apparaître une **stratégie claire** et des **initiatives fortes de la branche**

BESOINS EN RECRUTEMENT

Pratiques et usages

Répartition géographique des recrutements



Nombre de répondants : 28

97% des entreprises de l'échantillon recrutent en proximité

- Le local = bassin d'emploi est privilégié en particulier pour les profils opérateurs et techniciens.
- Les profils cadres sont plus mobiles et peuvent venir des zones de proximité, voire dans une moindre mesure d'autres régions.
- **D'où l'importance du vivier de ressources humaines en local**, et de son adéquation aux pré-requis, ce qui est aujourd'hui une difficulté majeure pour l'activité de sourcing des entreprises en particulier dans le Lot et l'Aveyron.
- Les territoires du Gers et du Tarn & Garonne de par leur proximité avec Toulouse bénéficient d'un vivier de ressources plus larges et diversifié. Néanmoins il est difficile d'attirer les candidats hors métropole et ils doivent faire face à la concurrence accrue des grands groupes et ETI.

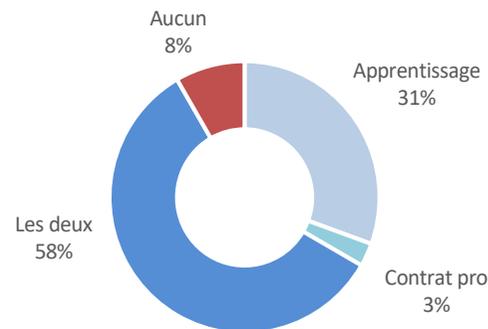
BESOINS EN RECRUTEMENT

Pratiques et usages

Les principaux canaux de recrutement utilisés par les entreprises :

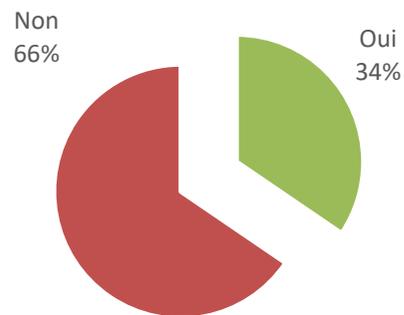
- **L'intérim** qui sert de processus de pré-recrutement dans de nombreux cas
- **Les POEC** se révèlent un bon vecteur pour sourcer de nouveaux publics et le dispositif pourrait être élargi à d'autres métiers. Les entreprises souhaitent être impliquées dès le recrutement pour valider le savoir-être.
- Le développement de liens étroits avec les écoles
- Quelques entreprises ont évoqué des groupements d'employeurs
- 10 entreprises de l'échantillon ont fait le choix pour certains métiers d'une ressource partagée

Recours à l'alternance :
apprentissage / contrats pro



Nombre de répondants : 36

Utilisation de
ressource(s) partagée(s)



Nombre de répondants : 29

FOCUS ALTERNANCE

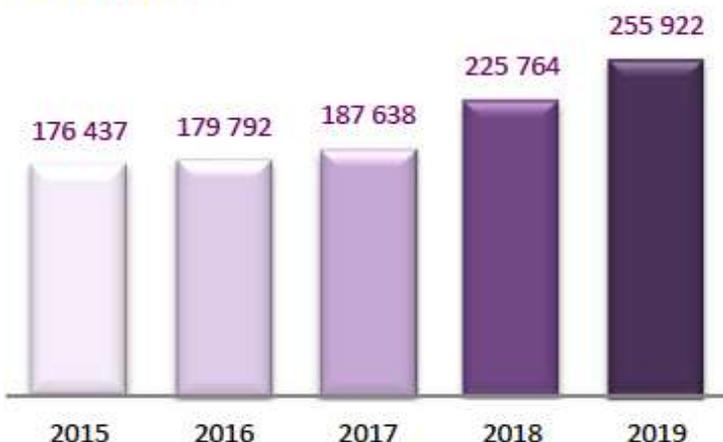
92% des entreprises ont recours à l'alternance

- **L'apprentissage est en particulier extrêmement utilisé**
- Il est présenté comme un vecteur majeur pour identifier et tester des profils en prévision de recrutements
- L'apprentissage est privilégié au contrat de professionnalisation car il est **plus attractif en terme de coût pour l'entreprise**
- **L'alternance** est beaucoup utilisée pour les métiers support : qualité, méthodes et dans une moindre mesure pour des postes en production (législation en lien avec l'utilisation des équipements)
- Les entreprises souhaiteraient favoriser les interactions avec les CFA
- **Un des freins rencontrés** pour le développement de l'alternance correspond au planning des périodes en entreprises / périodes en école qui ne correspondent pas au rythme de l'entreprise
- **De bons profils** sont parfois identifiés post alternance mais ils sont incités à continuer leur scolarité plutôt que de rejoindre l'entreprise

BESOINS EN RECRUTEMENT

Mise en perspective avec les données régionales

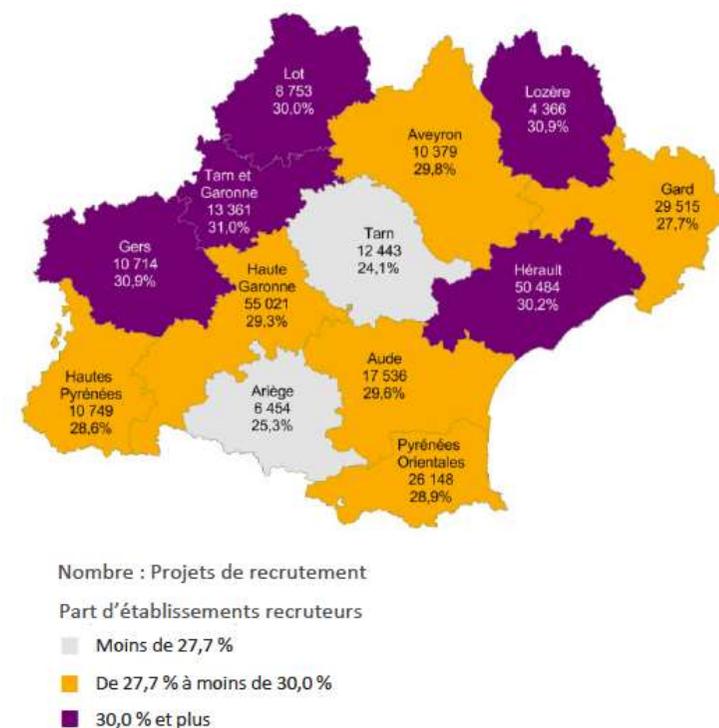
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT



TAILLE D'ÉTABLISSEMENT ET PROJETS DE RECRUTEMENT



PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPENSION À RECRUTER PAR DÉPARTEMENT

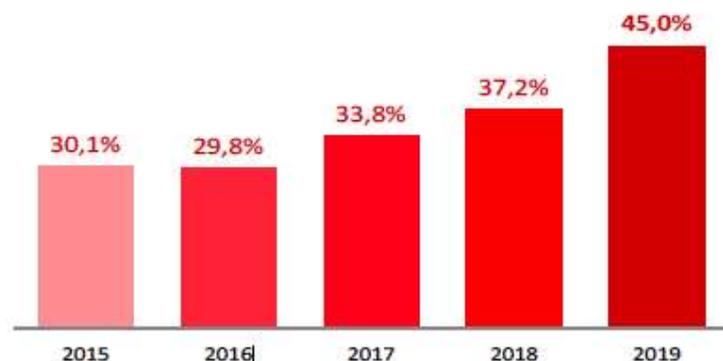


- La dynamique de croissance des recrutements de notre échantillon est conforme aux grandes tendances régionales, tous secteurs confondus (+12%)
- 3 des 4 territoires de l'échantillon sont d'ailleurs positionnés avec plus de 30% d'établissements recruteurs
- Ces données multi-filières expliquent les tensions sur l'emploi localement

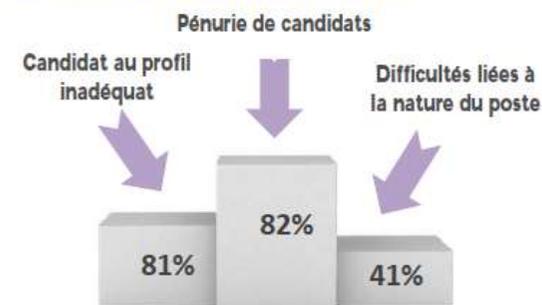
BESOINS EN RECRUTEMENT

Mise en perspective avec les données régionales

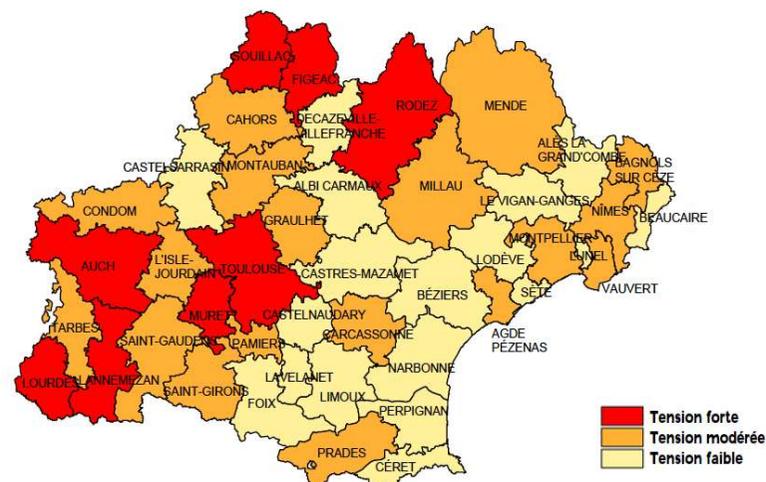
DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PERÇUES PAR LES EMPLOYEURS



LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS DES EMPLOYEURS



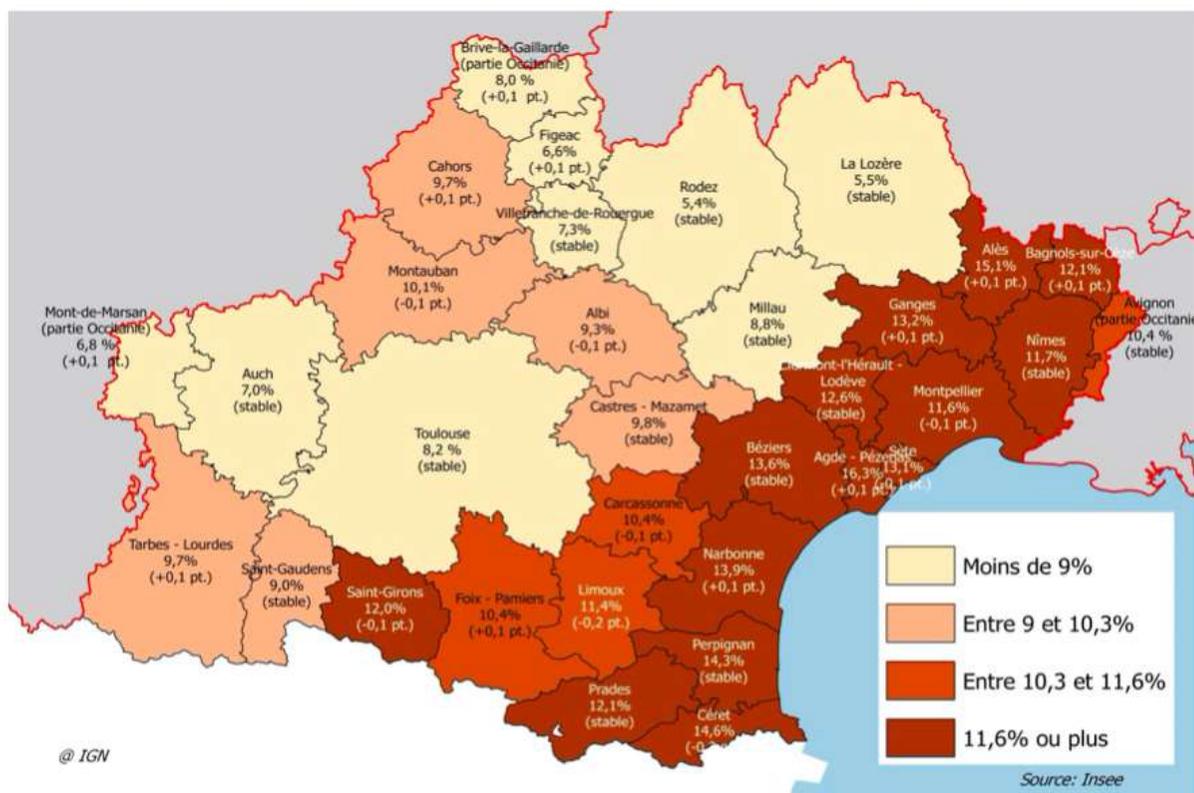
CARTOGRAPHIE DES TENSIONS PAR BASSIN D'EMPLOI



- La part des entreprises de l'échantillon qui déclarent avoir des difficultés à recruter est nettement supérieure à celle observée en région (92% versus 45%)
- Parmi les explications : le fait que les entreprises interrogées sont majoritairement en développement (cf niveau de charge p 56), et localisées dans des bassins d'emploi « en tension forte » : Rodez, Figeac, Souillac, Auch et dans le secteur industriel (faible attractivité des métiers)
- Les principales difficultés rencontrées sont identiques mais aggravées sur les bassins d'emploi en local et liées au vivier de candidats faible en volume et peu en adéquation avec les besoins

BESOINS EN RECRUTEMENT

Mise en perspective avec les données régionales



Taux de chômage trimestriel au sens du BIT

Source : Insee

par département	T4 2018	Evolution annuelle*	Evol. depuis T4 2008*
Ariège	11,1	-0,1	+2,4
Aude	12,0	-0,1	+1,9
Aveyron	6,6	0,0	+1,3
Gard	12,2	-0,2	+1,6
Haute-Garonne	8,1	-0,3	+0,5
Gers	6,5	-0,3	+1,1
Hérault	12,5	-0,2	+1,6
Lot	8,7	+0,1	+1,8
Lozère	5,6	0,0	+1,4
Hautes-Pyrénées	9,7	-0,2	+1,6
Pyrénées-Orientales	14,2	0,0	+3,6
Tarn	9,3	-0,2	+0,8
Tarn-et-Garonne	10,2	-0,2	+1,9
Occitanie	10,3	-0,2	+1,5
France Métropolitaine	8,5	-0,1	+1,1

Note de lecture par colonne : Les minima et maxima sont en couleur et caractères gras. Les maxima sont soulignés.

* Evolution en points

- La pénurie de vivier local de ressources humaines sur les territoires observés s'explique en partie par un taux de chômage inférieur à la moyenne nationale de 8,6% sur certains bassins d'emploi et notamment Rodez (5,4%), Figeac (6,6%), Auch (7%), Villefranche-de-Rouergue (7,3%)
- Le taux de chômage est en revanche plus élevé à Montauban (10,1%) mais un autre paramètre est à prendre en compte, la saisonnalité de certaines activités agro alimentaires

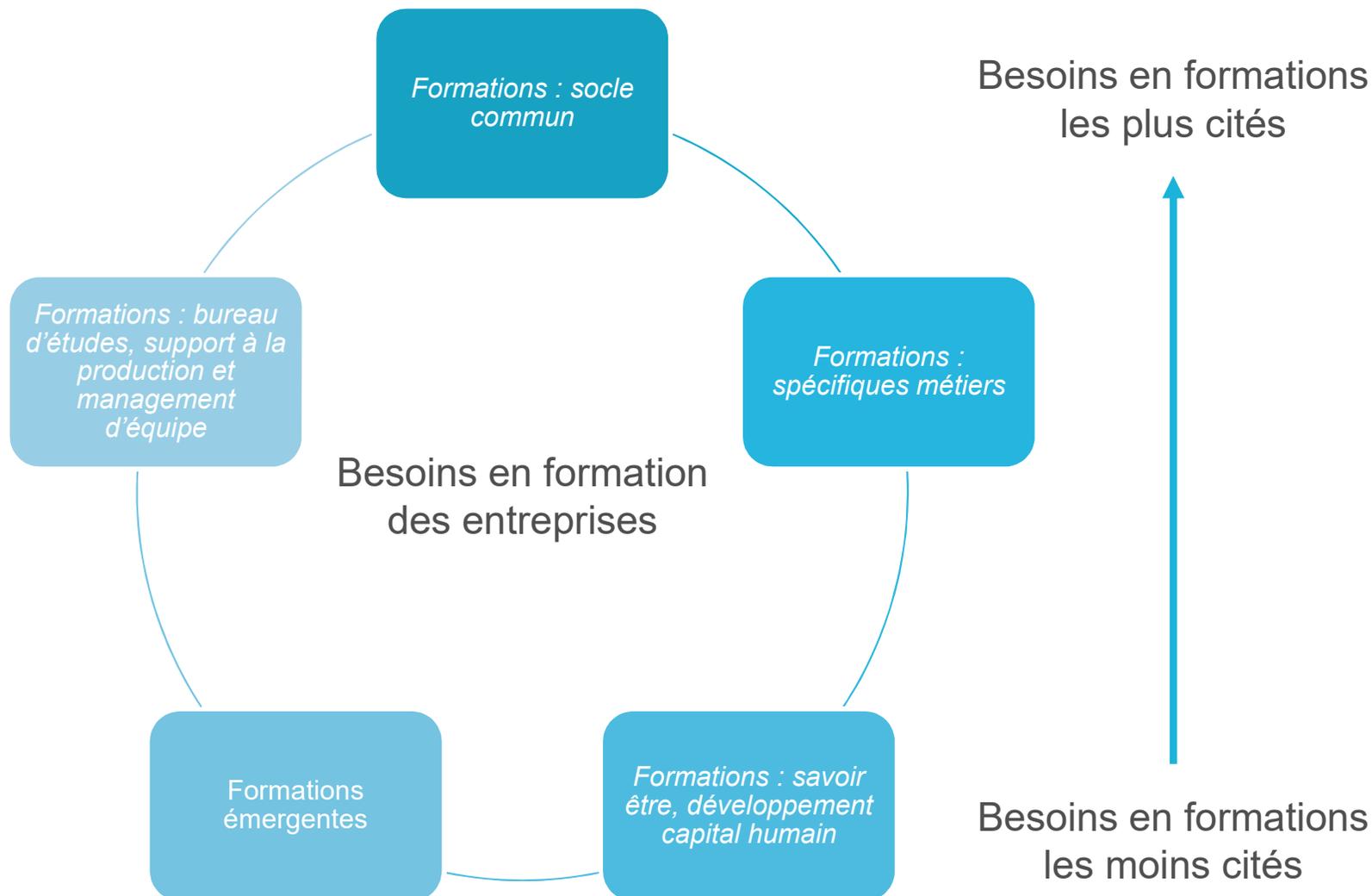
Baromètre des entreprises : dynamique compétences

03.E



BESOINS EN MONTÉE EN COMPÉTENCES DES SALARIÉS

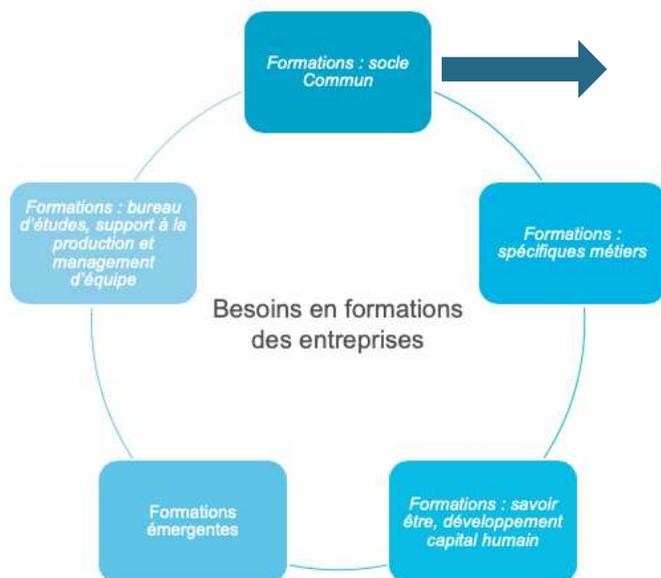
Les principaux thèmes de formation aujourd'hui



BESOINS EN MONTÉE EN COMPÉTENCES DES SALARIÉS

Les principaux thèmes de formation aujourd'hui

Les besoins exprimés en formations : socle commun

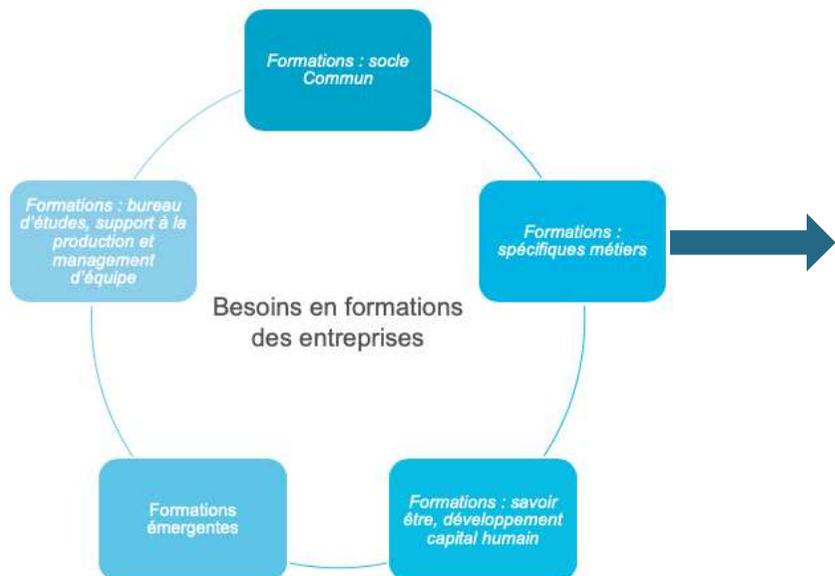


- Réglementaire, habilitation & sécurité Caces, risque électrique, SST ...
- Normes et certifications CND, Nadcap
- Part 145
- Management à tous les niveaux : direction, management de proximité, chef d'équipe
- Formation aux équipements nouvelles machines / intégrateurs. Niveau encadrement, niveau opérateurs
- Formations ERP
- Formations logiciels (ex Catia, Solidworks)
- Bureautique, réseaux sociaux
- Langues : anglais et anglais technique

BESOINS EN MONTÉE EN COMPÉTENCES DES SALARIÉS

Les principaux thèmes de formation aujourd'hui

Les besoins exprimés en formations métiers



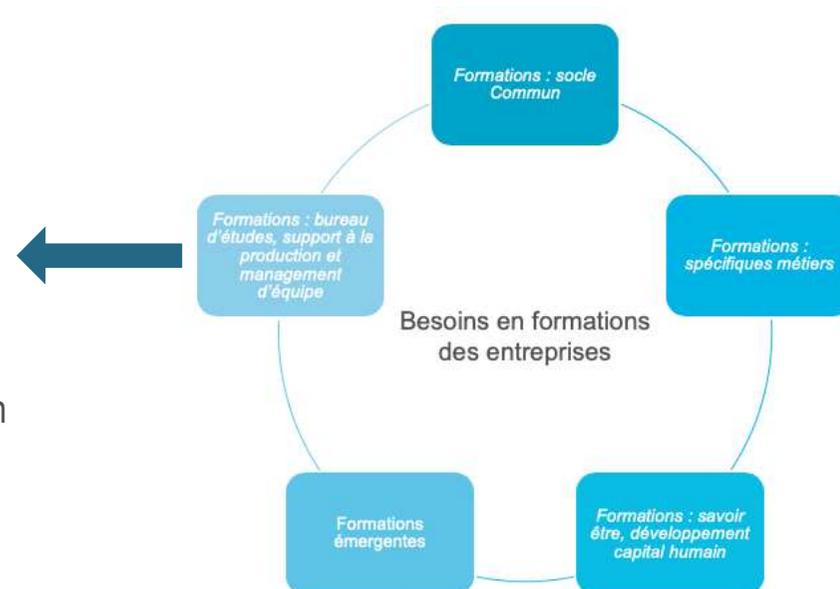
- Bases d'électricité
- Techniciens usinage - Opérateurs machines CN
- Conducteurs de lignes automatisées – Programmeurs
- Opérateurs matériaux composites
- Techniciens peinture + nouveaux produits - CQP Peinture
- CQP logistique
- Soudure
- Collage
- Hydraulique - Maintenance Hydraulique électrique
- Câblage
- Traitement de surface (hors aéro)
- Matériaux, alliages spéciaux, trefilage
- Traitement thermique
- Laminage

BESOINS EN MONTÉE EN COMPÉTENCES DES SALARIÉS

Les principaux thèmes de formation aujourd'hui

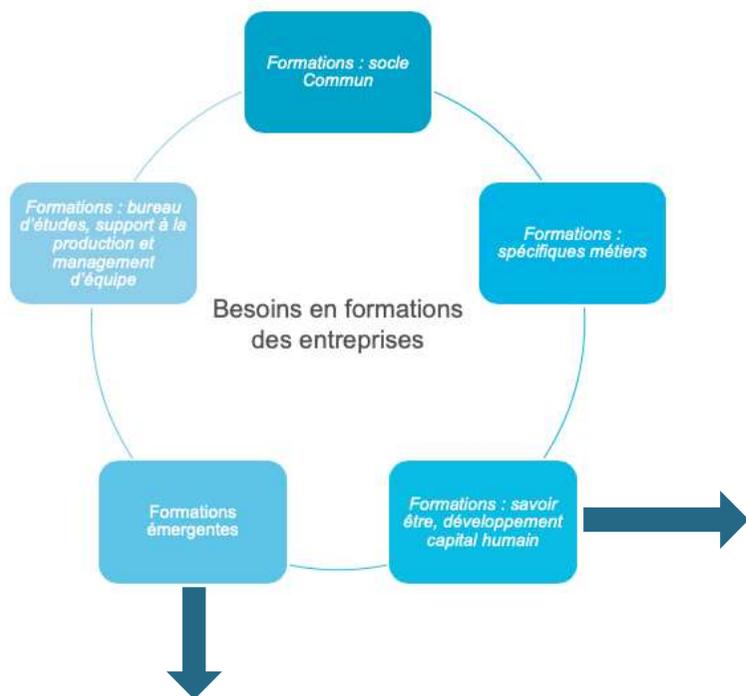
Les besoins exprimés en formations : bureau d'études, support à la production et management d'équipe

- Formation BE, méthodes
- Mise à niveau nouvelles technologies, nouveaux logiciels et versions
- Mise à jour techniques : automatisation, robotique, programmation industrielle, programmation de logiciels, intégration de nouvelles machines...
- Système de management de la qualité, résolution de problèmes
- Pilotage de la performance
- Lean, 5S, TPM, management de projet
- Management visuel
- Contrôle, moyens de contrôle, contrôle 3D, auto contrôle
- Lecture de plan
- Dessin industriel
- Métrologie



BESOINS EN MONTÉE EN COMPÉTENCES DES SALARIÉS

Les principaux thèmes de formation aujourd'hui



Les besoins exprimés en formations : savoir-être, développement capital humain

- Règle de vie, savoir-être, éthique au poste
- Formation de formateurs
- Formation tuteurs / AFEST
- Coaching individuel

Les besoins exprimés en formations : formations émergentes

- Cybersécurité
- Fabrication additive
- Réalité augmentée

BESOINS EN MONTÉE EN COMPÉTENCES DES SALARIÉS

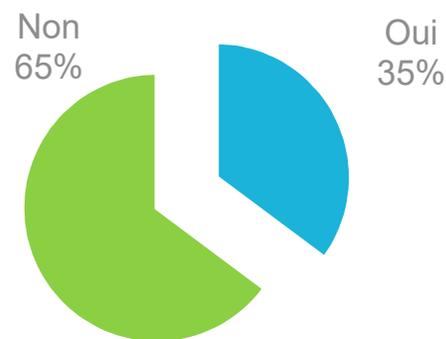
Difficultés rencontrées

Contrairement au recrutement, 2/3 des entreprises de l'échantillon déclarent ne pas avoir de difficultés pour former leurs équipes

- En fonction des besoins exprimés, elles trouvent généralement une réponse qu'elle soit de préférence en local ou en Région, voire au national pour des besoins ciblés
- La principale difficulté évoquée correspond au financement de la formation

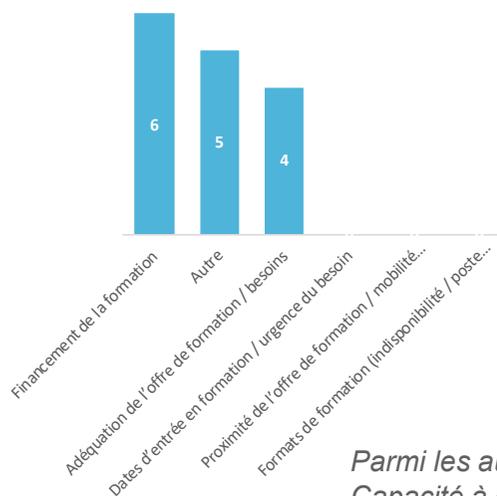
Les difficultés évoquées ne sont pas tant sur le plan de l'offre de formation mais bien plus centrées sur le manque de stagiaires en sortie

Difficultés pour former les équipes



Nombre de répondants : 37

Principaux freins à la formation



Parmi les autres

Capacité à dégager les ressources en interne pour former,

Difficulté à mobiliser les salariés à la formation

- L'inadéquation de l'offre avec les besoins actuels est évoquée :
 - pour certains métiers : laminage, bobinage (formation à Nantes), CND (2 ans, prix très élevés), outillage canaux chaud, ajusteur monteur sur du conventionnel, hydraulique
 - dans certains territoires comme le Gers ou le Tarn & Garonne avec une offre de formation majoritairement à dominante tertiaire (pas de centre de formation métallurgie ou aéronautique)
 - pour de nouveaux besoins en compétences en lien avec l'Industrie du Futur ex automatisation, programmation cf dans les pages suivantes
- Les entreprises des filières hors Aéronautique n'ont pas les mêmes possibilités tant en formation qu'en accompagnement ex Space

BESOINS EN MONTÉE EN COMPÉTENCES DES SALARIÉS

Difficultés rencontrées



▪ LE FINANCEMENT DE LA FORMATION

La difficulté majeure évoquée par les entreprises de plus de 50 salariés sur le sujet montée en compétences et formation est le financement, en lien avec la réforme.

Différentes positions sont adoptées par les entreprises :

- Elles considèrent la formation comme un investissement pour l'entreprise --> elles auto financent tous les besoins
- Elles recentrent le programme de formation sur l'essentiel (en fonction de la stratégie et des priorités de l'entreprise)
- Elles envisagent des alternatives dont la formation en interne

Les entreprises échangent par ailleurs avec leurs salariés pour l'activation de leur CPF mais n'ont pas encore ouvert leur compte CPF et cela induit une négociation.

▪ LE COÛT DE LA FORMATION

Les entreprises qui font le choix de former en interne évoquent :

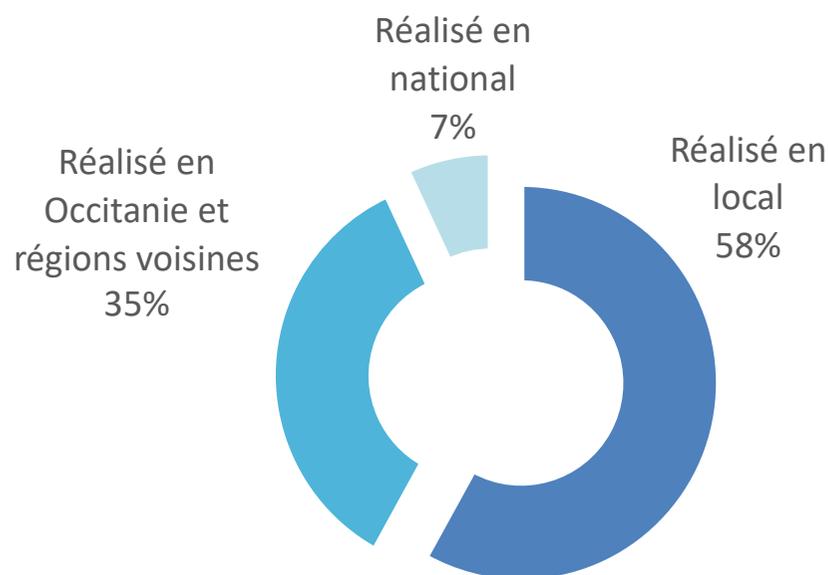
- . Le coût de la formation et temps passé par les salariés
- . La disponibilité de ressources internes pour former et aptitudes pédagogiques des formateurs



BESOINS EN MONTÉE EN COMPÉTENCES DES SALARIÉS

Pratiques et usages

Répartition géographique des formations réalisées



Nombre de répondants : 27

- Une **majorité des formations sont réalisées en proximité** en particulier pour les profils opérateurs et techniciens qui sont des populations moins mobiles
- **Une part importante des formations sont réalisées en interne**
Structuration d'organismes de formation internes
Dans notre échantillon plusieurs entreprises ont structuré ou sont en cours de structuration de leur OF interne : We Are Academy, Excent Training, Bosch, Latécoère, JPM bennes, STS...
Pour la plupart ils ont vocation :
 - . à former à l'interne
 - . à vendre des prestations à l'externe
 - . avec le développement d'une offre CQP - CQPM
- Une grande majorité des entreprises privilégient à ce stade la **formation en présentiel**
Les seules formations à distance évoquées sont les formations en langues.
Les expériences citées de formation à distance ne semblent à ce stade pas concluantes : pas de travail en intersession de la part des stagiaires, difficultés de connexions...

BESOINS EN MONTÉE EN COMPÉTENCES DES SALARIÉS

Focus Tutorat

- Un développement très fort de l'accompagnement au poste

82% des entreprises de l'échantillon développent l'accompagnement au poste.

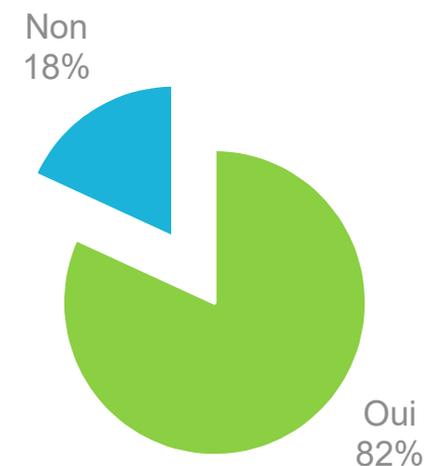
Il est notamment beaucoup pratiqué pour accompagner la montée en compétences des nouveaux salariés (ex le suivi par un référent expert métier).

Egalement sous la forme de tutorat pour accueillir et suivre le nombre croissant d'alternants, en particulier apprentis.

Le tutorat fait l'objet d'un contrat tripartite.

Toutefois certaines entreprises reconnaissent que la démarche n'est pas toujours structurée et qu'elle mériterait à être optimisée.

Développement du tutorat

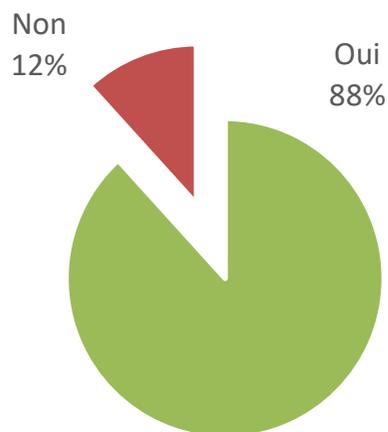


Nombre de répondants : 33

BESOINS EN MONTÉE EN COMPÉTENCES DES SALARIES

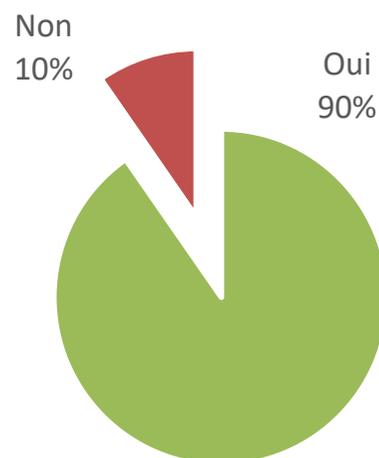
Visibilité et recours à l'offre de formation du territoire

Bonne visibilité de l'offre de formation sur le territoire



Nombre de répondants : 34

Recours l'offre de formation sur le territoire



Nombre de répondants : 31

- 9 interlocuteurs sur 10 estiment avoir une bonne visibilité de l'offre de formation sur le territoire.
- **90% d'entre eux confirment y avoir recours.**
- **L'offre de formation continue est globalement jugée de qualité, diversifiée et en réponse aux besoins des entreprises**
- Ceci est particulièrement vrai sur le périmètre Mécanic Vallée, tandis que les territoires du Gers et du Tarn et Garonne ont une offre plus restreinte, les formations étant souvent réalisées dans la Métropole Toulousaine
- **Les enjeux majeurs sont de leur point de vue :**
 - **Prendre le virage du digital et de l'Industrie du Futur**
 - **Compléter l'offre de formation initiale pour adéquation aux besoins (cf le sujet autour du sourcing vu précédemment)**
 - **Et sur la capacité à produire un volume de candidats en sortie (ex opérateur CN) point clé du sourcing en formation**

BESOINS EN MONTÉE EN COMPÉTENCES DES SALARIÉS

Manques identifiés & suggestions: approches globales

Proposer des formations sur évolutions et briques technologiques en lien avec l'Industrie du Futur

- ⑩ Peu de formations sur le sujet
- ⑩ Sensibilisation à l'évolution des métiers à tous les niveaux de l'entreprise
- ⑩ A développer en local sur le périmètre MV en lien avec le potentiel d'entreprises
- ⑩ Formation continue pour actualisation en lien avec les évolutions
- ⑩ Compléments sur évolutions des technologies
- ⑩ Evolution des métiers

Développer en local les formations méthodes industrielles et qualité

- A développer dans les territoires pour attirer et fidéliser des ressources dans ces métiers

Développer les dispositifs Emploi Formation

- Les dispositifs POEC sont appropriés pour répondre aux besoins de sourcing des entreprises = autre canal d'acquisition de profils
- Elargir le champ des métiers couverts en fonction des besoins et identifier les candidats (importance de la participation de l'entreprise dès la sélection des candidats en entrée)

Structurer des formations filière électrique

- Nouvelle filière en développement et des acteurs sur le territoire
- Offre locale de formation pas appropriée aux métiers et besoins

Développer la montée en compétences des opérateurs et techniciens « intermédiaires »

- Bac, Bac +2, Bac +3
- Acculturation à différentes briques technologiques
- Montée en puissance des cursus sur le plan technique notamment en formation initiale

Innover en matière de support à la formation

- Travailler sur l'innovation en formation en particulier sur les sujets en lien avec l'Industrie du Futur : visio type TED, Mooc, e-learning

Regrouper les besoins de formation en local

- Proposer des formations en proximité en inter pour répondre aux besoins du territoire par exemple pour les formations réglementaires ex Caces, techniciens de maintenance...

Structurer un suivi de formation REX

- Travailler sur le retour de performance de la formation – retour des entreprises et boucles courtes pour amélioration continue

Comblent les manques dans les filières applicatives

- Energies renouvelables, électrification, chimie du solaire

Développer le contrôle de la mise en application dans l'entreprise

- Trous à l'interne ensuite pour le suivi de la mise en pratique post formation

BESOINS EN MONTÉE EN COMPÉTENCES DES SALARIÉS

Manques identifiés & suggestions: besoins métiers

Soudeurs contrôleurs

- Des formations usinage et ajusteurs monteuses mais pas de soudeurs
- Ils prennent des stagiaires en reconversion
- Question du Coût de la formation et du niveau d'exigence

Complément de formation opérateur composite CN

- Plusieurs entreprises du territoire travaillent le composites, possibilités de mise en œuvre immédiate des compétences acquise

Montage de structures métalliques

- Recherche d'un partenariat avec un organisme de formation pour mettre en place des formations au montage de structures métalliques qui pourraient être animées par leurs formateurs

Soudeur + interface robot

- Ils n'ont pas réussi à trouver ce type de formation avec la qualité requise à un prix acceptable

Conducteurs de ligne industrielle

- Certaines entreprises ont recours à des formations avec l'Afpa Limousin

Soudeur aéronautique

- A développer en proximité périmètre Mécanic Vallée

Techniques robotiques

- A mettre en place

Câbleur électronique / câbleur filaire

Conducteur, rectification et contrôle

Métrologie - éthique au poste - remplissage documentaire

BESOINS EN MONTÉE EN COMPÉTENCES DES SALARIÉS

Connaissance des dispositifs et niveau d'information sur la réforme

- **Une grande partie des entreprises interviewées s'estiment bien informées**

Ceci est particulièrement vrai pour les interlocuteurs au niveau des Directions des Ressources Humaines.

Plusieurs ont notamment cité la commission formation de l'UIMM comme un vecteur d'information et d'actualisation sur le sujet.

Les dirigeants sont quant à eux parfois plus éloignés du détail des dispositifs, et ils expriment un intérêt pour bénéficier d'une information synthétique sur ces sujets.

- **Les modalités de financement ne sont pas toujours lisibles**

Plusieurs entreprises ont évoqué la difficulté dans certains cas de dépôt de dossiers.

En lien avec la réforme, d'autres évoquent le fait qu'elles ont une connaissance des dispositifs limitée à quelques uns, pas exhaustive.

Focus par départements

03-F



Eléments de vision

- Dynamique du territoire et autour du cluster Mecanic Vallée (201 adhérents dont 99 entreprises du Lot et de l'Aveyron)
Synergies, mise en commun de moyens
- Industrie du Futur lancée à Figeac
- Mécanic vallée Correspondant Alliance pour l'Industrie du Futur (AIF)
- Campus des Métiers Industrie Du Futur
- Territoire d'industrie pilote
- Dynamique en lien avec le nouveau centre de formation de Cambes
- Croissance régulière du nombre d'emplois 11000 → 13000
- Dynamique du territoire 300 M€ investissement privé
- Projets d'implantations

Mais ...

- Des entreprises en reconversion
- Des entreprises parfois freinées dans leur développement faute de Ressources Humaines
- Importantes difficultés de sourcing
- Problème d'attractivité de l'industrie (comme partout)
- Problème d'attractivité des territoires « ruraux » pour faire venir des compétences de l'extérieur
- Faible mobilité entre les bassins d'emploi en particulier pour les opérateurs (emploi et formation)
- Faiblesse des formations de niveaux supérieurs (universitaire ou ingénieur)
- Faiblesse de la dimension recherche et laboratoires publics

Les secteurs clé

- Aéronautique
- Automobile
- Machines Outils
- Agro / Agri

Principaux bassins d'emploi

- Figeac
- Souillac
- Cahors
- Rodez
- Decazeville / Viviez
- Villefranche

CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON

Mise en perspective avec l'étude Mécanic Vallée

Etude de conjoncture Mécanic Vallée (nov/déc 2018)

Plus de 120 entreprises avec des projets de recrutement en 2019

484 postes déjà ouverts

Estimation : 800 à 900 personnes au global
(dont **2/3 à 3/4 dans le Lot/Aveyron**)

Une tendance à la croissance confirmée

Dans le Lot, en prospectif :

23% des entreprises avec une perspective de charge bonne

40% avec une perspective de charge normale

Dans l'Aveyron, en prospectif :

25% des entreprises avec une perspective de charge bonne

36% avec une perspective de charge normale

• **Principaux besoins en recrutement identifiés en 2019**

1. Opérateurs CN fraiseurs tourneurs
2. Ingénieurs
3. Techniciens
4. Opérateurs élec / TS / peintres
5. Opérateurs de production
6. Monteurs ajusteurs
7. Soudeurs

*Base : 170 entreprises interviewées
périmètre Mécanic Vallée*

FOCUS TERRITOIRE

Echantillon département du Lot

Département du Lot - 11 entreprises



Structures d'entreprises

Appartenance à un groupe : 5

Répartition par taille d'entreprises *

Moins de 50 salariés :

2

50 - 99 salariés :

4

100 - 249 salariés :

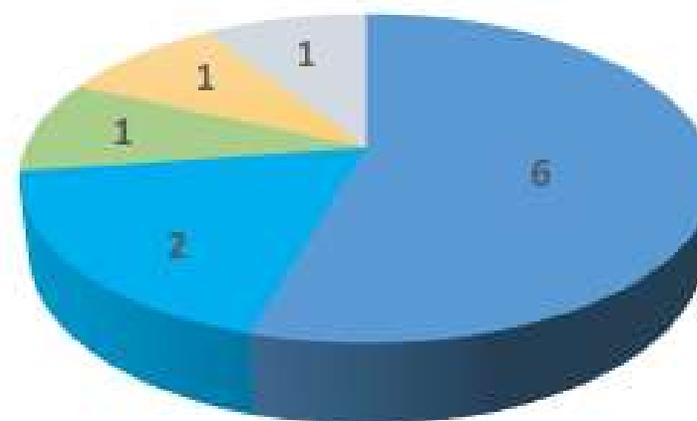
3

250 - 500 salariés :

+ 500 salariés :

2

Filière principale



■ aéronautique ■ automobile ■ parfumerie ■ cosmétiques ■ machine-outil

Effectifs cumulés : 2722*

- Base estimation effectifs des sites sur les territoires

31% des effectifs de l'échantillon

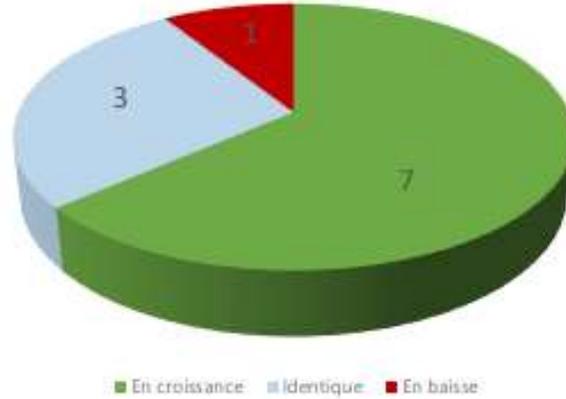
FOCUS TERRITOIRE

Perspectives de développement - Echantillon département du Lot

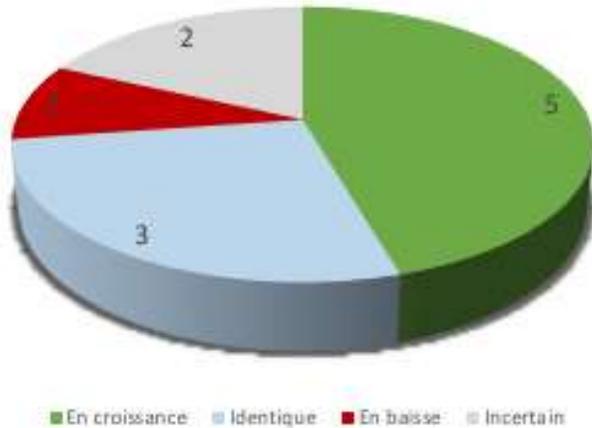
2/3 des entreprises du Lot déclarent des niveaux de charge en croissance dans les 12 derniers mois, ce qui est identique aux tendances de l'échantillon global interviewé.

Cette croissance se confirme dans les 12 mois à venir pour 45% des entreprises, 27% des entreprises ayant des prévisions à l'identique

Niveau de charge 2018 2019



Niveau de charge 2019 2020



Enjeux de développement	Enjeu 1	Enjeu 2
Modernisation et compétitivité	4	1
Sourcing RH	2	
Diversification activité	2	2
Innovation	1	2
Taille critique	1	
Renforcement des fonds propres	1	
Diversification clients		3
Augmentation capacités		2

Les enjeux prioritaires sont centrés sur la modernisation & compétitivité, le développement commercial (activité, clients) et l'innovation.

03

FOCUS TERRITOIRE

Besoins en recrutement – Echantillon département du Lot

Besoins en recrutement : **121***

Soit **17%** des besoins en recrutement identifiés dans le cadre de l'étude

Une dynamique de recrutement avec un développement partagé par la majorité des entreprises et équilibré. Des besoins en recrutement importants au niveau Bureau d'études et support.

Principaux besoins actuels sur le territoire :

- Opérateurs CN et programmeurs régleurs CN (notamment dans le secteur aéronautique)
- Ajusteurs, monteurs et régleurs monteurs
- Opérateurs composite
- Peintres, opérateurs traitement de surfaces
- Câbleurs électriques / électrotechniques
- Grenailleurs / tréfileurs / fondeurs
- Bureau d'études : ingénieur conception / calcul, dominante Ingénieur mécanique, électronique, hydraulique, aéronautique
- Des besoins niveau Bac + 2 en support : techniciens méthodes, contrôle qualité, maintenance, coordination de projets

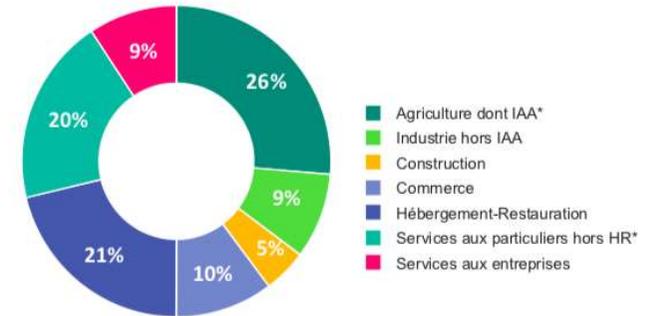
* Base 11 entreprises interviewées, Hors Figeac Aéro

Mise en perspective avec l'étude BMO Pôle Emploi 2019

8.800 projets de recrutement pour 2019

Dont **778** dans l'industrie hors IAA

SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



Répartition selon les principaux bassins d'emploi

Cahors	43%
Figeac	30%
Souillac	27%

Difficultés d'embauche 48%

Comparatif moyenne Région Occitanie 45%

CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON

Eclairage : données emploi - Lot

Tableau 2 : Evolution des effectifs salariés par grand secteur d'activité

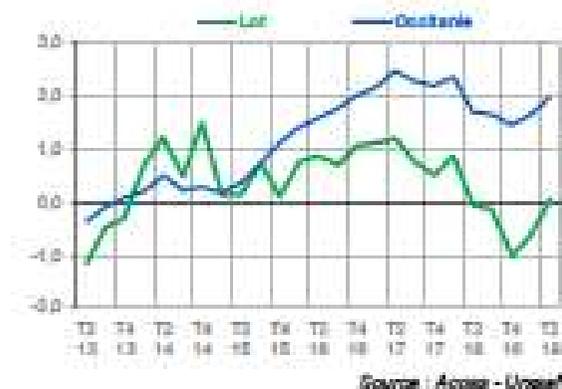
	Lot			Occitanie		France	
	Effectifs 2019 T2	Evolution trimestrielle (en %)	Evolution annuelle (en %)	Evolution trim. (en %)	Evolution annuelle	Evolution trim. (en %)	Evolution annuelle
Industrie	9 150	0,5	0,2	0,3	1,7	0,0	0,6
Construction	2 980	0,9	0,3	0,6	2,8	0,5	2,9
Tertiaire hors intérim	21 960	0,4	0,2	0,4	1,9	0,3	1,6
Commerce	6 060	-0,6	-0,6	0,2	1,3	0,2	1,0
Hébergement et restauration	2 220	2,1	1,6	1,4	3,1	1,1	3,4
Autres activités de services (hors intérim)	13 680	0,6	0,4	0,4	2,0	0,3	1,5
Intérim	1 650	-6,0	-3,5	0,7	2,3	-0,2	-0,7
Total	35 740	0,2	0,0	0,4	2,0	0,3	1,4

Les effectifs salariés sont stables sur le département du Lot. L'industrie contribue de manière positive à la croissance et représente 26% des effectifs salariés du département.

Le taux d'emploi est élevé ce qui explique les tensions sur le recrutement sur des bassins d'emploi où le vivier de ressources est limité comme Figeac.

Ces difficultés sont augmentées en lien avec la faible mobilité entre les bassins d'emploi et la difficulté d'attirer des ressources hors territoire.

Graphique : Evolution annuelle des effectifs salariés dans le Lot et en Occitanie (en %)



Taux d'emploi * : 64,3 %
vs. Occitanie 61,3%

Taux de chômage** : 8,7 %
dont Figeac **6,5 %**
BIT 2018, 4ème trimestre
vs Occitanie 10,3%

• Sources : les chiffres clé 2019 de la Direccte Occitanie

03

FOCUS TERRITOIRE

Echantillon département de l'Aveyron

Département de l'Aveyron - 11 entreprises



Structures d'entreprises

Appartenance à un groupe : 8

Répartition par taille d'entreprises *

Moins de 50 salariés :

1

50 - 99 salariés :

1

100 - 249 salariés :

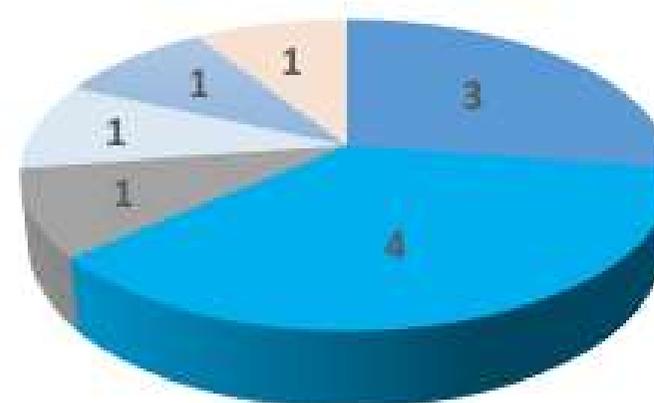
8

250 - 500 salariés :

+ 500 salariés :

1

Filière principale



■ aéronautique
 ■ automobile
 ■ agro-alimentaire
■ carrosserie
 ■ batiment
 ■ arts de la table

Effectifs cumulés : 2569*

- Base estimation effectifs des sites sur les territoires

30% des effectifs de l'échantillon

FOCUS TERRITOIRE

Perspectives de développement - Echantillon département de l'Aveyron

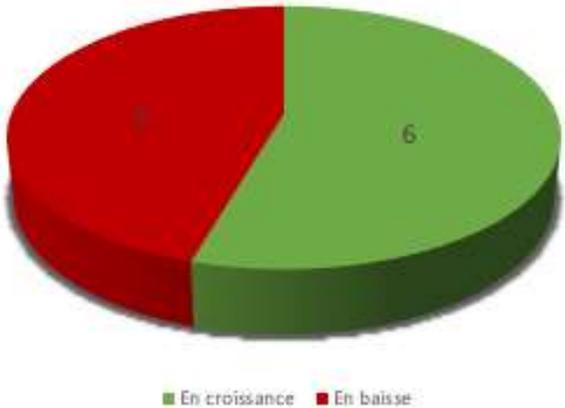
Dans les 12 derniers mois, le niveau de charge a été plus mitigé dans l'Aveyron

avec 54 % des entreprises ayant un niveau de charge en croissance

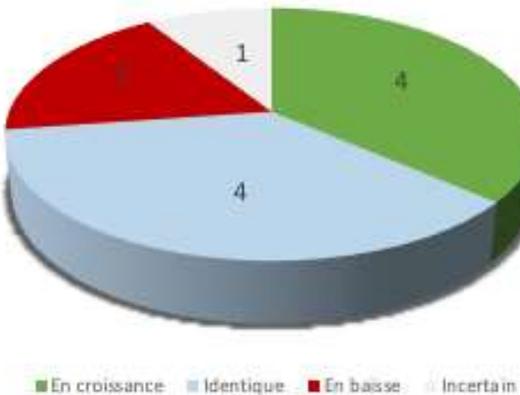
Toutefois les perspectives dans les 12 mois à venir sont bonnes

avec des niveaux de charge prévisionnels en croissance ou à minima identiques pour presque les ¾ de l'échantillon

Niveau de charge 2018 2019



Niveau de charge 2019 2020



Enjeux de développement	Enjeu 1	Enjeu 2
Modernisation et compétitivité	2	2
Sourcing RH	2	2
Diversification activité	1	1
Innovation	1	3
Taille critique	1	1
Renforcement des fonds propres	1	
Diversification clients	1	1
Augmentation capacités	1	
Diversification marchés	1	

Les enjeux prioritaires sur le territoire : **modernisation & compétitivité, sourcing RH et innovation.**

Le sourcing RH ressort comme un des **enjeux majeurs des entreprises** ce qui est confirmé dans l'enquête BMO en page suivante (difficultés d'attirer dans les PME, attractivité du territoire)



03

FOCUS TERRITOIRE

Besoins en recrutement - Echantillon département de l'Aveyron

Besoins en recrutement : **138***

Soit **19%** des besoins en recrutement identifiés dans le cadre de l'étude

Une dynamique de développement partagée et une répartition des recrutements équilibrée.

Des acteurs à potentiel de développement (Snam, Diace) et des entreprises leader sur leur marché (Pattyn, JPM Bennes). Des filières en reconversion secteur automobile et le développement de nouvelles activités véhicule autonome, batteries.

Principaux besoins actuels :

- Conducteurs de lignes automatisées
- Conducteur de lignes traitement de surface
- Opérateurs CN
- Opérateurs, ajusteurs monteurs metteurs au point
- Opérateurs électriques
- Soudeurs, chaudronniers soudeurs

- Bureau d'études : ingénieur et technicien mécanique, électrique, électrotechnique, électromécanique

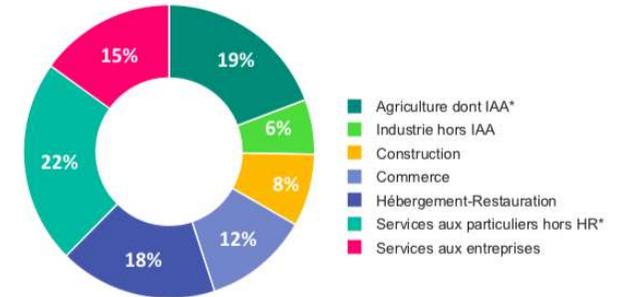
* Base 11 entreprises interviewées

Mise en perspective avec l'étude BMO Pôle Emploi 2019

10.400 projets de recrutement pour 2019

Dont **624** dans l'industrie hors IAA

SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



Répartition selon les principaux bassins d'emploi

Rodez	53%
Millau	30%
Decazeville Villefranche	17%

Difficultés d'embauche **59%**

Comparatif moyenne Région Occitanie 45%

CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON

Eclairage : données emploi - Aveyron

Tableau 2 : Evolution des effectifs salariés par grand secteur d'activité

	Aveyron			Occitanie		France	
	Effectifs 2019 T2	Evolution trimestrielle (en %)	Evolution annuelle (en %)	Evolution trim. (en %)	Evolution annuelle (en %)	Evolution trim. (en %)	Evolution annuelle (en %)
Industrie	13 790	-0,6	-0,6	0,3	1,7	0,0	0,6
Construction	6 350	-0,6	1,3	0,6	2,8	0,5	2,9
Tertiaire hors intérim	40 250	-0,1	0,5	0,4	1,9	0,3	1,6
Commerce	11 690	-0,3	0,2	0,2	1,3	0,2	1,0
Hébergement et restauration	3 520	-0,3	1,9	1,4	3,1	1,1	3,4
Autres activités de services (hors intérim)	25 040	0,0	0,5	0,4	2,0	0,3	1,5
Intérim	1 770	9,2	13,7	0,7	2,3	-0,2	-0,7
Total	62 170	0,0	0,7	0,4	2,0	0,3	1,4

Source : Acofos - Urssaf

Les effectifs salariés sont en croissance sur le département de l'Aveyron. L'industrie est en léger retrait et représente 22% des effectifs salariés du département.

Le taux d'emploi est très élevé (encore plus que dans le Lot) ce qui explique ici aussi les tensions fortes sur le recrutement sur les bassins d'emploi où le vivier de ressources est limité comme Rodez en particulier.

Ces difficultés sont augmentées en lien avec la faible mobilité entre les bassins d'emploi et la difficulté d'attirer des ressources hors territoire.

Graphique : Evolution annuelle des effectifs salariés dans l'Aveyron et en Occitanie (en %)



Taux d'emploi * : **67,6 %**
vs. Occitanie 61,3%

Taux de chômage** : 6,6 %
dont Rodez **5,4 %**
BIT 2018, 4ème trimestre
vs Occitanie 10.3%

• Sources : les chiffres clé 2019 de la Direccte Occitanie



Eléments de vision du territoire

- Implantations de rangs 1 aéronautiques (Lauak, Latécoère...) et ETI en développement (Excent)
- Des développements et implantations en cours
- Evolutions fortes, dynamiques de concentration des entreprises (forte pression sur la taille critique particulièrement vrai dans un territoire de PME)
- Bénéficie de la dynamique de la métropole toulousaine
- Des besoins en recrutement constants
- Opportunité territoire d'industrie sur une partie du département + Tarn et Garonne
- Des initiatives multi filières notamment avec la filière agro agri (volet recrutement)

Mais ...

- Un territoire avec des dynamiques de développement contrastées
- Des difficultés de sourcing importantes
- Compétences et talents souvent happés par la métropole
- Faible attractivité du territoire
- Problème de mobilité entre les bassins d'emploi / transports / infrastructure routière
- Faiblesse de l'offre de formation sur le territoire, formation initiale et continue et formation supérieure (Bac + 2 mini)
- Peu de dynamiques collectives sur le territoire à orientation business
- Manque de données sur le territoire pas de partage et pas de vision d'ensemble

Les secteurs clé

- Aéronautique
- Métallurgie
- Agro Agri

Principaux bassins d'emploi

- Sud-Est du département : L'Isle Jourdain / Pujaudran / Gimont
- Auch
- Lectoure / Fleurance
- Ouest du département : Nogaro

03

FOCUS TERRITOIRE

Echantillon département du Gers

Département du Gers - 10 entreprises



LATECOÈRE



Positronic®



PMTL
a NEXEYA company



Observatoire *porteurs, prospectif et analytique*
des métiers et qualifications de la Métallurgie

Structures d'entreprises

Appartenance à un groupe : 6

Répartition par taille d'entreprises *

Moins de 50 salariés :

2

50 - 99 salariés :

1

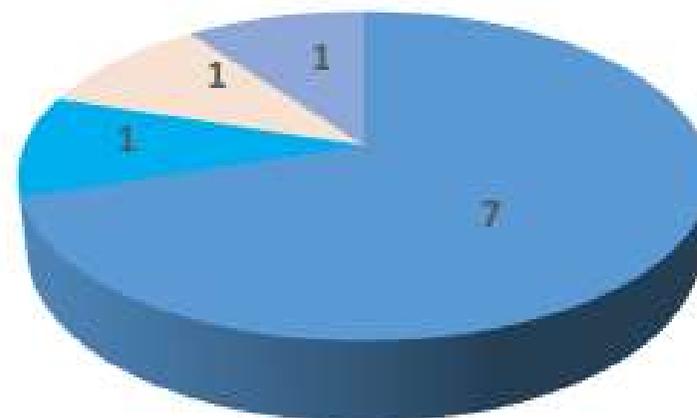
100 - 249 salariés :

7

250 - 500 salariés :

+ 500 salariés :

Filière principale



■ aéronautique ■ automobile ■ produit grande conso ■ bâtiment

Effectifs cumulés : 1165*

- Base estimation effectifs des sites sur les territoires

13% des effectifs de l'échantillon

FOCUS TERRITOIRE

Perspectives de développement - Echantillon département du Gers

8 entreprises sur 10 ont été en croissance dans les 12 derniers mois,

Cette croissance se confirme dans les 12 mois à venir pour 7 entreprises sur 10, 2 entreprises ayant par ailleurs des prévisions à l'identique



Enjeux de développement	Enjeu 1	Enjeu 2
Modernisation et compétitivité	2	1
Sourcing RH		
Diversification activité	2	1
Innovation	2	
Taille critique	1	
Renforcement des fonds propres	1	
Diversification clients	2	2
Augmentation capacités		1
Diversification marchés		4

Les enjeux prioritaires sur le territoire : le développement commercial – gain de nouveaux marchés dont international, nouveaux clients ou diversification activités

Besoins en recrutement : **239***

Soit **33%** des besoins en recrutement identifiés dans le cadre de l'étude

Une forte dynamique de recrutement avec un développement partagé par la majorité des entreprises. Des acteurs majeurs de la dynamique du territoire : Excent, Latécoère, Abrisud ...

Principaux besoins actuels sur le territoire :

- Opérateurs ajusteurs, monteurs
- Opérateurs mécaniques
- Opérateurs manuels
- Opérateurs CN
- Tourneurs fraiseurs
- Programmeurs régleurs
- Soudeurs

- Bureau d'études : ingénieur conception, dominante mécanique, dessinateurs

- Des besoins importants niveau Bac + 2 en support : coordination de projets, maintenance mécanique, pneumatique, hydraulique, fluides, qualité et méthodes

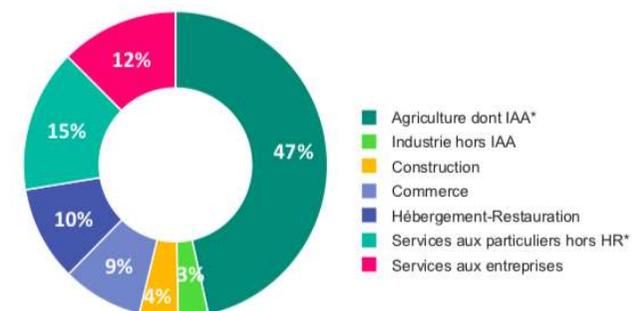
+ beaucoup de postes d'encadrement : responsable de production, responsable technique, responsable supply chain ...

Mise en perspective avec l'étude BMO
Pôle Emploi 2019

10700 projets de recrutement pour 2019

Dont **344** dans l'industrie hors IAA

SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



Répartition selon les principaux bassins d'emploi

Auch	46%
Condom	38%
L'Isle Jourdain	16%

Comparatif moyenne Région Occitanie 45%

FOCUS TERRITOIRE

Eclairage : données emploi - Gers

Tableau 2 : Evolution des effectifs salariés par grand secteur d'activité

	Gers			Occitanie		France	
	Effectifs 2019 T2	Evolution trimestrielle (en %)	Evolution annuelle (en %)	Evolution trim. (en %)	Evolution annuelle	Evolution trim. (en %)	Evolution annuelle
Industrie	5 770	0,8	2,4	0,3	1,7	0,0	0,6
Construction	3 140	1,1	4,5	0,6	2,8	0,5	2,9
Tertiaire hors intérim	23 100	0,5	2,3	0,4	1,9	0,3	1,6
Commerce	7 670	0,3	3,3	0,2	1,3	0,2	1,0
Hébergement et restauration	1 620	-1,4	2,7	1,4	3,1	1,1	3,4
Autres activités de services (hors intérim)	13 810	0,8	1,6	0,4	2,0	0,3	1,5
Intérim	1 500	-5,6	-8,0	0,7	2,3	-0,2	-0,7
Total	33 510	0,3	2,0	0,4	2,0	0,3	1,4

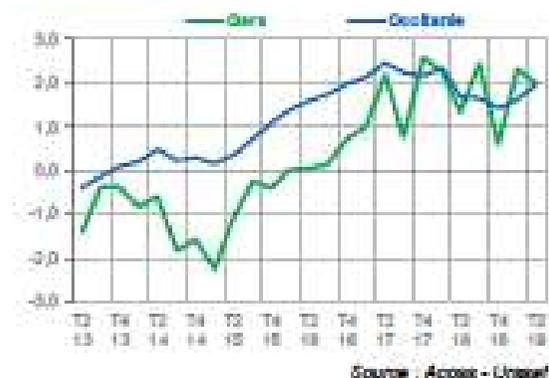
Source : Apec - Unisef

Les effectifs salariés sont en croissance sur le département du Gers. L'industrie est en croissance également, elle représente 17% des effectifs salariés du département.

Le taux d'emploi est ici aussi élevé, ce qui explique les tensions fortes sur le recrutement sur les bassins d'emploi d'autant que beaucoup de ressources sont happées par Toulouse en proximité.

Ces difficultés sont augmentées en lien avec la faible mobilité entre les bassins d'emploi et la difficulté d'attirer des ressources hors territoire (image du Gers peu industrielle)

Graphique : Evolution annuelle des effectifs salariés dans le Gers et en Occitanie (en %)



Taux d'emploi * : 66,7 %
vs. Occitanie 61,3%

Taux de chômage** : 6,5 %
dont Auch **6,9 %**
BIT 2018, 4ème trimestre
vs Occitanie 10,3%

• Sources : les chiffres clé 2019 de la Direccte Occitanie



Éléments de vision du territoire

- Dynamique de développement et diversité des secteurs d'activité
- Dynamique des sites industriels et potentiel d'évolution notamment autour de Montauban
- De gros projets ex : Centrale de Golfech
- Des besoins en recrutement forts
- Opportunité Territoire d'industrie sur une partie du département + Gers
- Des échanges et dynamiques inter filières indus / agro / agriculture
- Des clubs thématiques sur le territoire en lien avec la CCI, ETGM Club des 50 plus grandes entreprises industrielles, UIMM

Mais ...

- Des difficultés de sourcing importantes et dans plusieurs filières (Aéronautique, logistique, Agro niveaux ingénieurs)
- Compétences et talents souvent happés par la métropole, décalage des salaires dans certains cas + attrait Airbus et grands comptes
- Faiblesse de l'offre de formation et notamment au niveau supérieur
→ Les entreprises ont créé leurs centres de formation internes
ex We are Academy, Guima Palfinger
- Peu de données consolidées sur le territoire et notamment au niveau de l'offre de formation
- Proximité de Toulouse fait que les entreprises sont intégrées dans les réseaux toulousains, pas toujours impliquées dans les dynamiques locales

Les secteurs clé

- Agro / Arboriculture
- Mécanique / Aéronautique
- BTP
- Logistique
- Activités en lien avec le nucléaire

Principaux bassins d'emploi

- Montauban (Logistique, Aéronautique)
- Castelsarrasin (Mécanique, Fonderie)
- Caussade (Mécanique)
- Valence d'Agen / Golfech (Energie, Agro agri)

FOCUS TERRITOIRE

Echantillon département du Tarn & Garonne

Département du Tarn & Garonne - 8 entreprises



Structures d'entreprises

Appartenance à un groupe : 6

Répartition par taille d'entreprises *

Moins de 50 salariés :

2

50 - 99 salariés :

4

100 - 249 salariés :

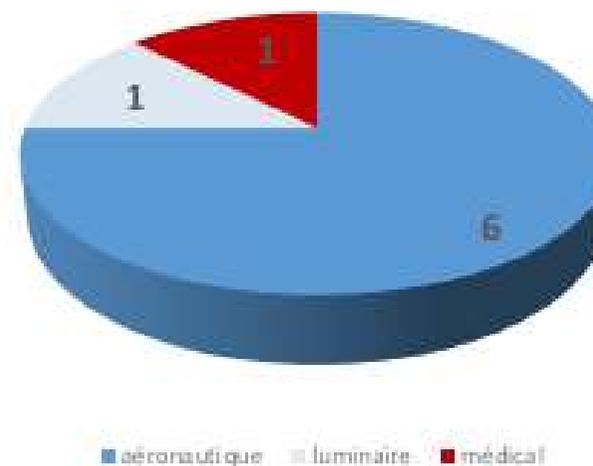
3

250 - 500 salariés :

+ 500 salariés :

2

Filière principale



Effectifs cumulés : 2210*

- Base estimation effectifs des sites sur les territoires

26% des effectifs de l'échantillon

3/4 des entreprises du Tarn & Garonne déclarent des niveaux de charge en croissance dans les 12 derniers mois

Cette croissance se confirme dans les 12 mois à venir pour l'ensemble des entreprises qui ont des prévisions à minima à l'identique et le plus souvent de croissance



Enjeux de développement	Enjeu 1	Enjeu 2
Modernisation et compétitivité	1	2
Sourcing RH	2	1
Diversification activité		
Innovation	2	
Taille critique		
Renforcement des fonds propres		
Diversification clients		2
Augmentation capacités	1	1
Diversification marchés	2	1

Les enjeux prioritaires : la modernisation & compétitivité, le sourcing RH et le développement commercial

03

FOCUS TERRITOIRE

Besoins en recrutement – Echantillon département du Tarn & Garonne

Besoins en recrutement : **223***

Soit **31%** des besoins en recrutement identifiés dans le cadre de l'étude

Une dynamique forte de recrutement portée par de gros acteurs: Liebherr, We Are group et partagée par l'ensemble des entreprises

Principaux besoins actuels sur le territoire :

- Opérateurs CN
- Opérateurs usinage
- Opérateurs mécanique

- Fraisage Tournage
- Lamineurs
- Outils
- Traitement de surface
- Décolletage

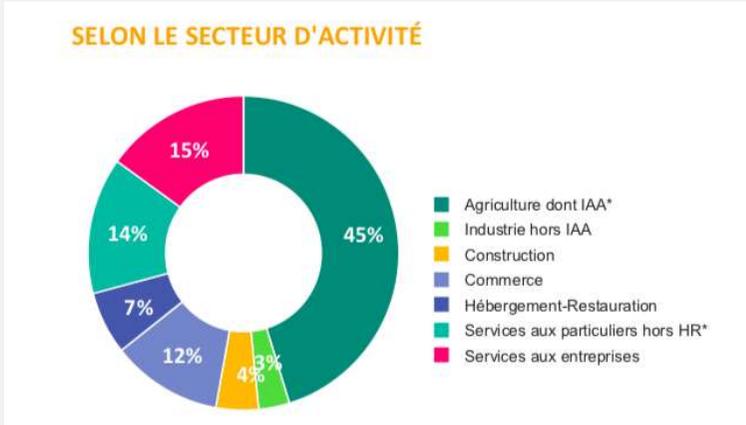
- Des besoins niveau Bac + 2 en support : technicien de maintenance, méthodes, gestion de production

* Base 8 entreprises interviewées

Mise en perspective avec l'étude BMO Pôle Emploi 2019

13.400 projets de recrutement pour 2019

Dont **430** dans l'industrie hors IAA



Répartition selon les principaux bassins d'emploi

Montauban 52%
Castelsarrasin 48%

Difficultés d'embauche 46%
Comparatif moyenne Région Occitanie 45%

CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON

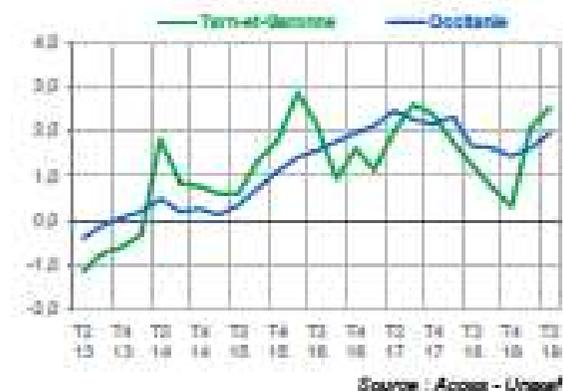
Eclairage : données emploi – Tarn et Garonne

Tableau 2 : Evolution des effectifs salariés par grand secteur d'activité

	Tarn-et-Garonne			Occitanie		France	
	Effectifs 2019 T2	Evolution trimestrielle (en %)	Evolution annuelle (en %)	Evolution trim. (en %)	Evolution annuelle	Evolution trim. (en %)	Evolution annuelle
Industrie	8 410	0,1	1,0	0,3	1,7	0,0	0,6
Construction	4 490	1,1	4,3	0,6	2,8	0,5	2,9
Tertiaire hors intérim	33 510	0,5	2,1	0,4	1,9	0,3	1,6
Commerce	10 640	0,2	1,3	0,2	1,3	0,2	1,0
Hébergement et restauration	2 420	0,1	3,0	1,4	3,1	1,1	3,4
Autres activités de services (hors intérim)	20 450	0,7	2,4	0,4	2,0	0,3	1,5
Intérim	3 230	5,5	9,5	0,7	2,3	-0,2	-0,7
Total	49 640	0,8	2,5	0,4	2,0	0,3	1,4

Source : Acofin - Urssaf

Graphique : Evolution annuelle des effectifs salariés dans le Tarn-et-Garonne et en Occitanie (en %)



Les effectifs salariés sont en croissance dans le Tarn & Garonne. L'industrie y contribue à hauteur de 1% (dont logistique, agro alimentaire, métallurgie), et elle représente 17% des effectifs salariés du département.

Le taux de chômage est plus élevé sur le Tarn & Garonne, au niveau du taux moyen de la Région Occitanie. Il faut toutefois prendre en compte l'activité saisonnière fortement développée dans le département.

Comme pour le Gers, beaucoup de ressources sont happées par la Métropole en proximité.

Taux d'emploi * : 63,5 %
vs. Occitanie 61,3%

Taux de chômage** : 10,2 %
BIT 2018, 4ème trimestre
vs Occitanie 10.3%

- Sources : les chiffres clé 2019 de la Direccte Occitanie

04

Positionnement Industrie du Futur des entreprises de l'échantillon et vision prospective



Positionnement Industrie du Futur aujourd'hui

04.A



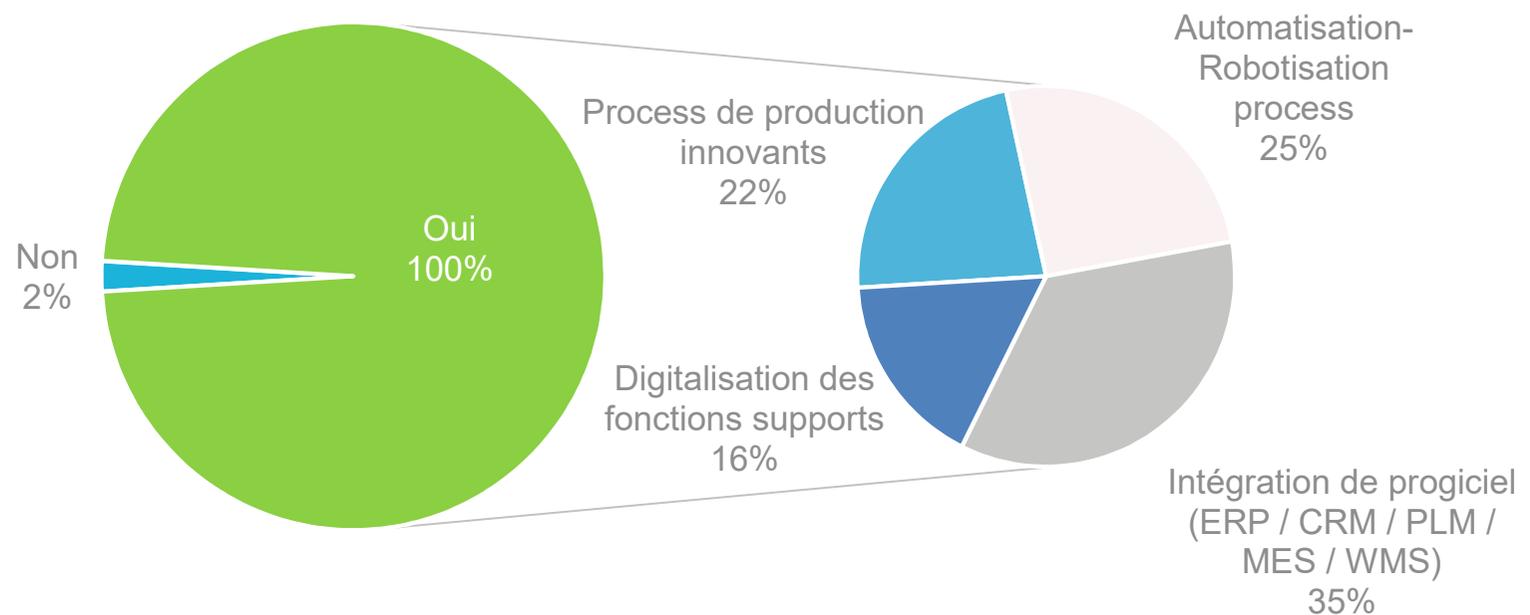
- **L'Industrie du Futur en tant que levier de compétitivité** a été analysé en 2 volets, **l'un sur une vision à aujourd'hui** de l'entreprise dans ses axes de progrès et **l'autre sur une vision 3/5 ans**.
- Dans cette première partie 04.A – **Niveau de maturité Industrie du Futur aujourd'hui**, nous avons analysé les positions affichées par les entreprises à aujourd'hui où **98% déclarent avoir développé une première initiative en lien avec l'Industrie du Futur** → cf planche 116 ci-après
- En deuxième approche, **nous avons interrogé les entreprises sur la base de leviers de compétitivité et thématiques associées en cohérence avec les références utilisées dans le programme Industrie du Futur** → cf définitions planche 117 ci-après. Les **principaux leviers de compétitivité sur lesquels les entreprises se développent** couvrent assez largement l'ensemble des thématiques Industrie du Futur depuis **l'évolution des technologies de production jusqu'au thème organisation et management innovants** → cf planche 118 ci-après
- Des **exemples très concrets de réalisations en lien avec les thématiques Industrie du Futur** sont présentés à titre d'illustrations → cf planches 119 à 122 ci-après

POSITIONNEMENT INDUSTRIE DU FUTUR

Démarches internes d'amélioration continue & initiatives Industrie du Futur

- **97%** des entreprises de l'échantillon ont développé des axes d'amélioration continue et de progrès
- **81%** ont initié des démarches d'amélioration de la performance (Lean, 6sigma, 5S, Smed)
- **98%** ont développé des premières initiatives en lien avec l'Industrie du Futur

Développement d'une démarche en lien avec l'Industrie du Futur



POSITIONNEMENT INDUSTRIE DU FUTUR

Indice de maturité Industrie du Futur

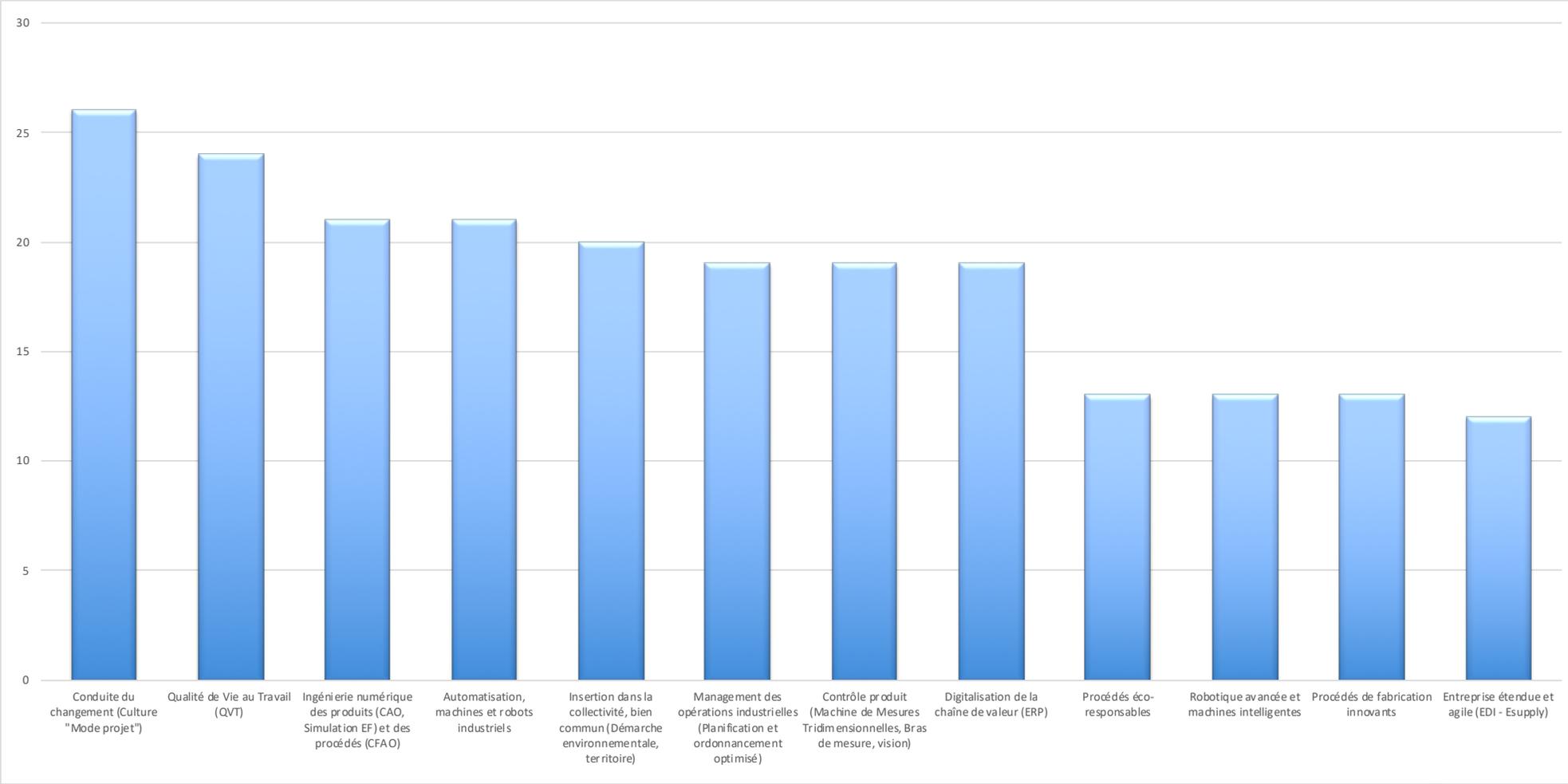
Questionnement sur les principaux leviers de compétitivité et thématiques associées

6 Leviers de compétitivité	25 Thématiques
Technologies de production avancées	Nouveaux matériaux et matériaux intelligents
	Procédés de fabrication innovants
	Procédés éco-responsables
	Robotique avancée et machines intelligentes
	Automatisation, machines et robots industriels
	Composants intelligents process
	Surveillance et captation multi-physique (capteurs / IOT + MES)
Nouvelle approche de l'Homme au travail, Organisation et management innovants	Applications mobiles et sociales
	Qualité de Vie au Travail (QVT)
	Assistance physique (Cobotique, assistance au geste)
	Assistance cognitive (Réalité virtuelle - Réalité augmentée)
	Conduite du changement (Culture "Mode projet")
Usines et lignes/flots connectés, pilotés et optimisés	La virtualisation pour l'optimisation du système de production (jumeau numérique)
	Intelligence opérationnelle : traitement en temps réel des données (IA - Data Science)
	Management des opérations industrielles (Planification et ordonnancement optimisé)
	Ingénierie numérique des produits (CAO, Simulation EF) et des procédés (CFAO)
	Contrôle produit (Machine de Mesures Tridimensionnelles, Bras de mesure, vision)
Relations clients/fournisseurs intégrées	Digitalisation de la chaîne de valeur (ERP)
	Innovation et production collaborative
	Gestion du cycle de vie des produits étendue aux services (PLM)
Nouveaux modèles économiques et sociétaux, Stratégie et alliances	Insertion dans la collectivité, bien commun (Démarche environnementale, territoire)
	Nouveau business model (économie de la fonctionnalité)
	Entreprise étendue et agile (EDI - Esupply)
	Entreprise stratège
	Capital immatériel (Kodak !)

POSITIONNEMENT INDUSTRIE DU FUTUR

Etat des lieux – Indice de maturité Industrie du Futur

Les principales thématiques actionnées par les entreprises aujourd'hui



Initiatives

Implémentation de Robots / Cobots

1ers Impacts sur compétences / métiers / besoins en formation

- Programme de formation des tourneurs
- Puis développement des compétences pour conduite de robots / automatisation / optimisation des alimentations automatiques / programmation
- Organiser la chaine d'alimentation entre le robot et la machine

- Robotique appliquée à la soudure
- Le soudeur manuel disparaît → évolution vers des compétences de soudeur (20%) + régleur et contrôleur de robots

Automatisation Robotisation

- Renforcer les compétences automatisation et programmation au service du client
- Enjeu de cadence rapide pour l'utilisateur

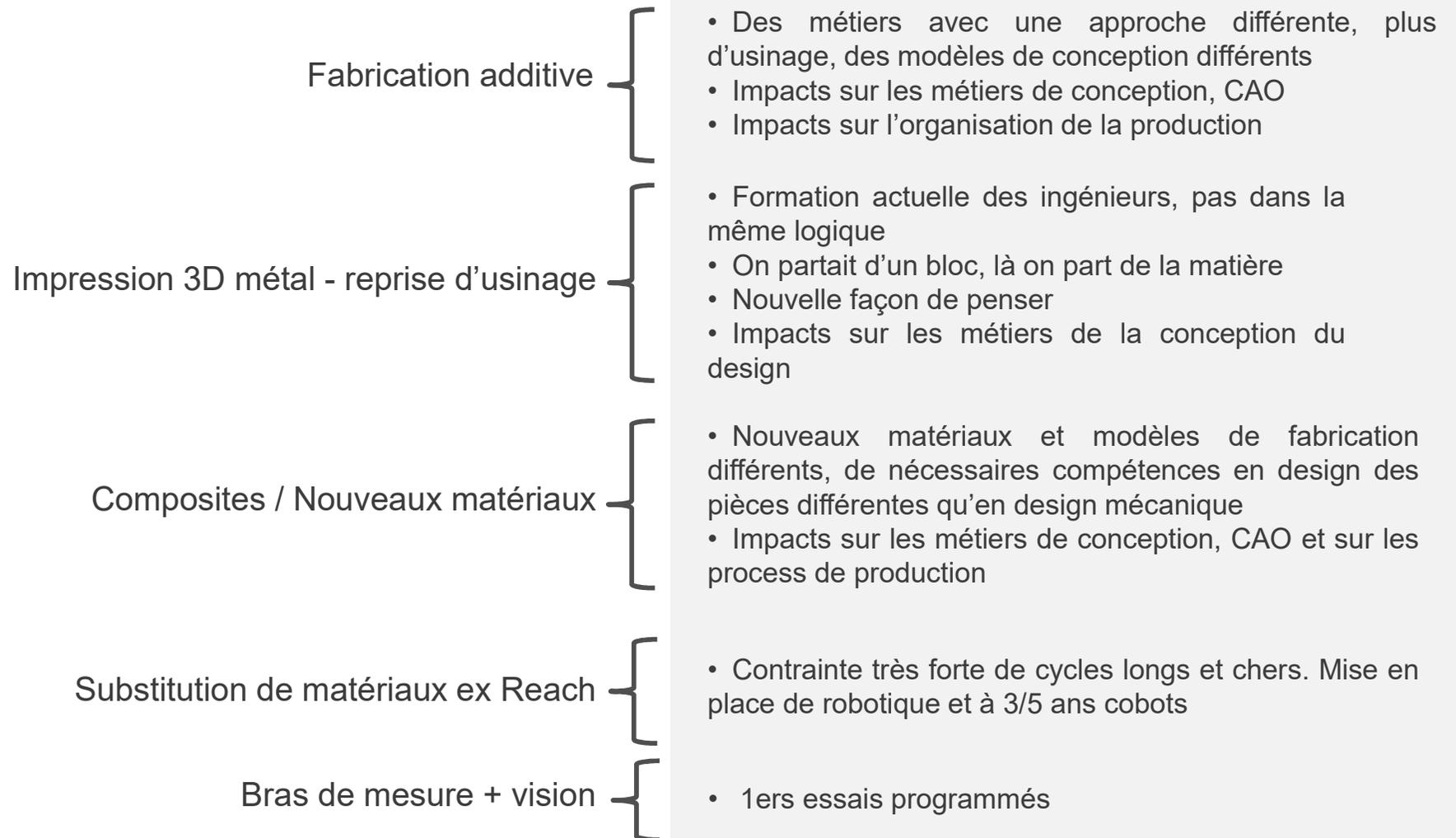
Automatisation de process et réduction de la consommation en énergie

- Montée en exigences au niveau technique, besoin de plus en plus de ressource humaine qualifiée
- Montée en compétences via CQPM

Automatisation du début de chaine – stockage – outil automatisé de livraison de quincaillerie

- Travail des logisticiens, contrôleurs, magasiniers, stockeurs sur des outils numériques. Zéro papier. Formation à l'utilisation de ces nouveaux outils

Initiatives



Initiatives

Implémentation de capteurs IOT

Intégration de puces et moyens de contrôle laser

Maintenance prédictive – disponibilité de la data et optimisation de la prise de décision = gisement de productivité

Capteurs, lecture, consoles de diagnostic au service de l'humain

Jumeau numérique - POC sur une ligne – déployé à 3/5 ans

1ers Impacts sur compétences / métiers / besoins en formation

- 1ers essais – gros sujet pour les années à venir. Capacité d'intervention en boucle chaude et non en boucle froide (a posteriori) – information et réaction en continu
- Compétences informatique, gestion de la data
- Compétences data science
- Sensibilisation à la cybersécurité en parallèle
- Contrôle de produits entrants, produits intermédiaires, pièces de test, 1ères pièces en sortie pour clients ...
- Automatismes développés en fonction des besoins des opérateurs, implication des agents de maitrise

Initiatives

Moteur électrique / développement durable / véhicule autonome



Zéro papier (ex : dématérialisation des bulletins de paie)



Implémentation d'ERP dans beaucoup d'entreprises interviewées



Chaine numérique – programmation simulation gestion outils



1ers Impacts sur compétences / métiers / besoins en formation

- Passerelles entre les filières et compétences aéronautique / automobile / électrique électronique

- Volonté d'avancer vers le zéro papier mais par quoi commencer ? Compétence sur le sujet à aller chercher enjeux écologiques du développement

- Besoins de techniciens systèmes et réseaux – accompagnement à l'implémentation

- Ceux qui conçoivent des Bac + 5
- Ceux qui font tourner des Bac +3
- Potentielles difficultés pour les non diplômés

- **Enjeu de veille et actualisation**

Une veille technologique permanente pour se tenir au courant de toutes les évolutions technologiques
Des partenariats avec des jeunes entreprises innovantes ou actions de croissance externe pour certains
pour avoir une **avance de phase en matière d'innovation autour de ces sujets**

- **Enjeu de formation**

Une formation continue aux évolutions technologiques des briques clé (en sortie d'école les connaissances sont déjà obsolètes)

Formation / acculturation des équipes en interne à tous les niveaux

- **Enjeu d'agilité**

La préparation des hommes en amont à une évolution permanente des technologies – accélération et disruption → nécessaire agilité au niveau de la conception, de la production

- **Enjeu d'évolution de l'organisation**

Structurer l'organisation interne pour accompagner ces évolutions permanentes

De profonds bouleversements côté management à tous les niveaux

Des fonctions nouvelles : fonctions support de l'architecture 4.0 valable pour l'ensemble des briques (à intégrer dans le modèle économique de l'entreprise)

Le support à la production va changer - des petites et moyennes séries- production d'ébauches à partir desquelles on fournit des pièces – recherche de profils expérimentés avec une vue plus large

- **Enjeux au niveau de la conception**

De gros enjeux au niveau bureau d'études conception logiciels essais

- **Enjeux au niveau de la production :**

Lean + numérisation (management visuel sur le numérique avec des actions) → optimisation du cycle de production

Vers des process de plus en plus automatisés qui nécessitent des profils de plus en plus techniques – un vrai enjeu identifié à niveau Bac+2

Compétences pour conduire des lignes de production automatisées – automatisme – robotique

Pour les activités à forte manutention **enjeu majeur autour de l'ergonomie**, aide au poste, exosquelette

- **Automatisme et pilotage de systèmes automatisés** : ingénieur, licence, technicien automatisme
- Ingénieur Bureau d'études : révolution **3D dans la conception**
- Métiers de services – **global services – nouveaux modèles économiques** et vente de services additionnels
- A la recherche de profils avec une double **culture métier & production / informatique nouvelles technologies de production**
- Le support à la production va changer, importance du **management intermédiaire**
- **Un enjeu majeur autour de la Data** :
 - Interface data / digital, gestion de la données
 - Chaînage et fluidité de l'information, immédiateté du partage d'informations
 - Des besoins en compétences sur l'exploitation et l'optimisation de la data : corrélation informatique, véracité de la donnée métrologie, data science, (ingénieurs méca + compétences digital – sur une base métier en tirer des prévisions)

Dimension **sécurisation de la Data** : brique **Cybersécurité**

Vision prospective à 3/5 ans

04.B



VISION PROSPECTIVE A 3/5 ANS

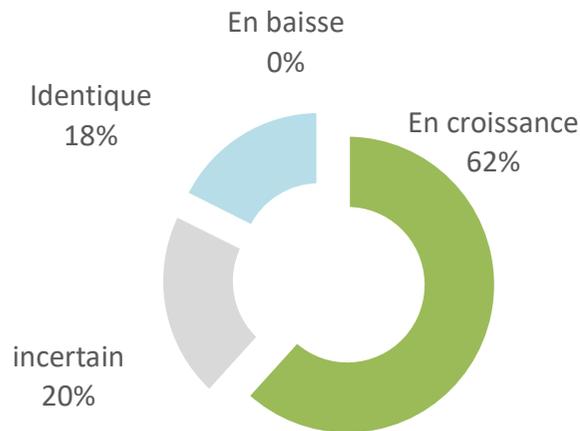
Evolution des effectifs et enjeux

Une tendance prospective à la croissance

62% des entreprises prévoient une croissance de leurs effectifs à 3/5 ans et 18% un effectif stable

20% sont incertaines (visibilité sur des cycles courts, évolution liée à la signature de contrats)

Perspectives de besoins en recrutement à 3/5 ans



Parmi les technologies de rupture à 3/5 ans

- **Additive manufacturing**

Au niveau de la R&T aujourd'hui – demain va se généraliser
De faibles volumes de formation aujourd'hui → à déployer largement à terme
Diversification des matériaux : plastique, métallique

- **Réalité augmentée**

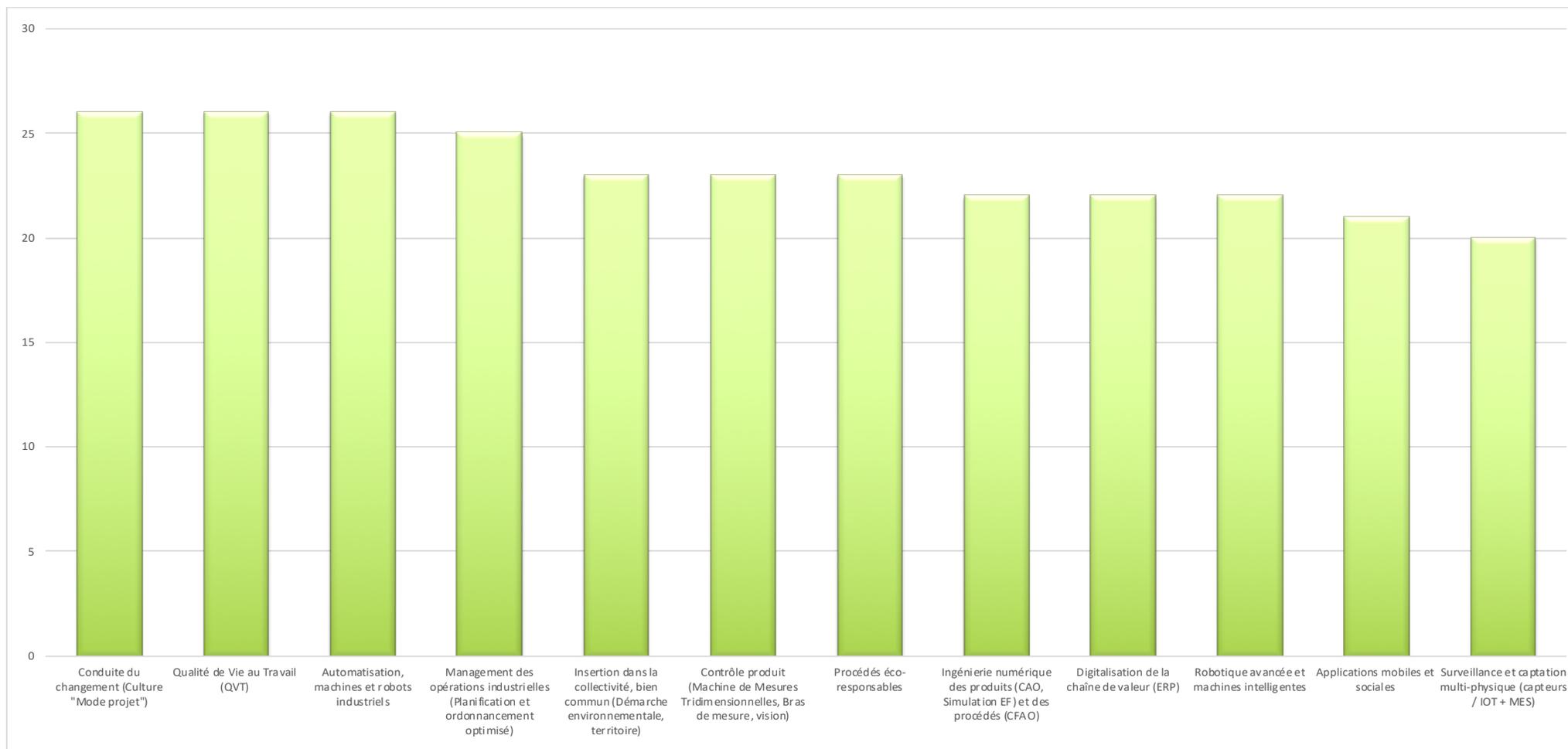
La base à l'avenir
Changement de culture dans les environnements à dominante mécanique y compris écoles

- **Connectivité - IOT - Big data - IA**

Analyse en boucle chaude en continu à moyen terme / LT
Optimisation de la maintenance
Vente de services additifs

- **Les thématiques de progrès** en lien avec l'Industrie du Futur qui sont **envisagées par les entreprises à horizon 3/5 ans sont cohérentes** de celles sur lesquelles travaillent les entreprises aujourd'hui.
- Il n'y a **pas de leviers de compétitivité qui restent en attente** ou qui ne présenteraient pas un intérêt pour les entreprises. Ces constats **confortent l'approche systémique enclenchées par les entreprises** dans leur transformation et se pose la question d'une véritable feuille de route structurée dans le choix et la mise en œuvre des leviers de compétitivité en lien avec l'Industrie du Futur.
- Le **potentiel de transformation des entreprises** au travers des leviers de compétitivité analysés représentent à la fois :
 - **une opportunité** pour augmenter ou à minima conserver le **niveau de rentabilité** nécessaire au **développement de l'entreprise**
 - **un risque** dans la capacité de mener de front une **transformation sur la base d'une approche systémique** et de répondre aux attentes des clients en terme de **qualité, coût et délai**

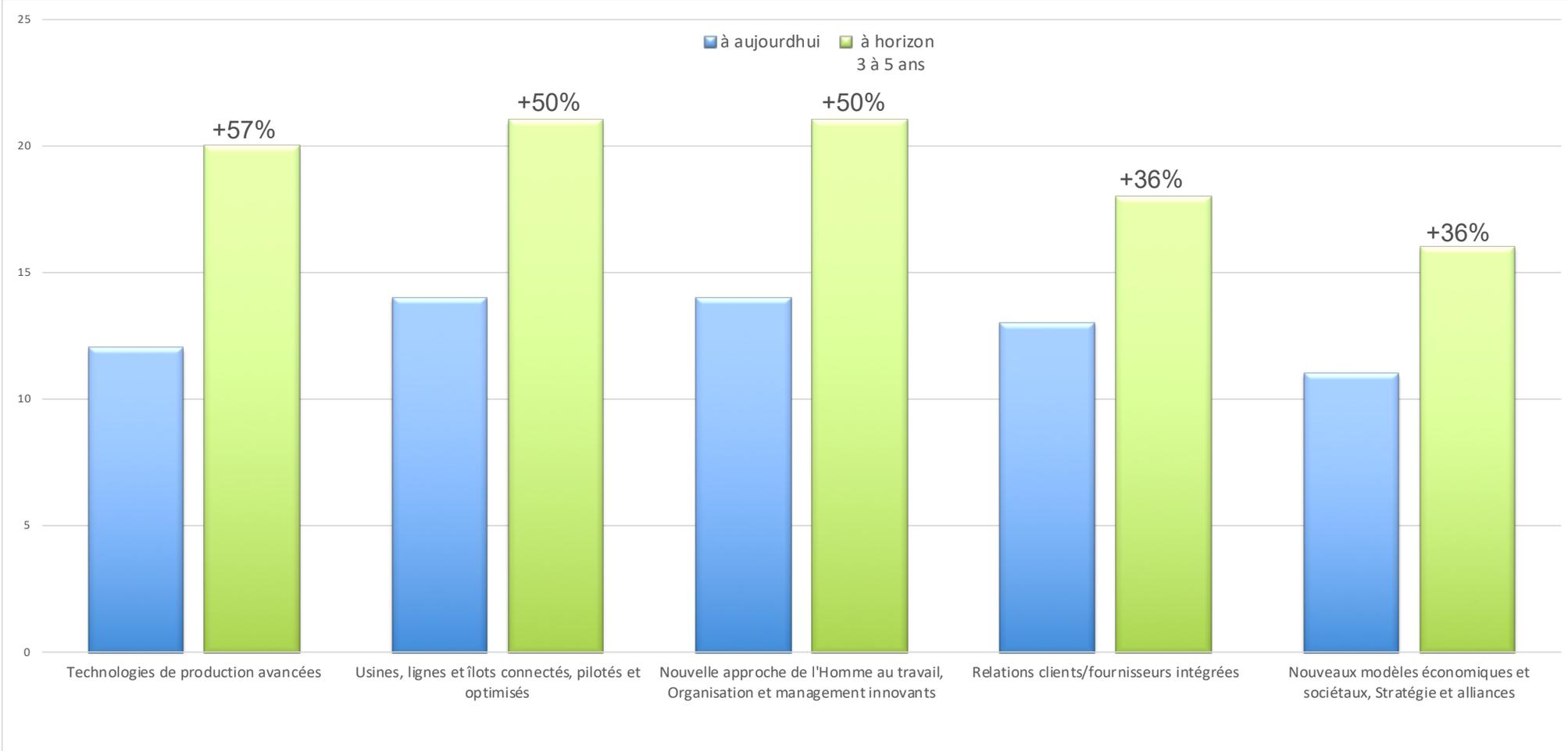
Les principales thématiques envisagés par les entreprises à 3/5 ans



POSITIONNEMENT INDUSTRIE DU FUTUR

Etat des lieux – Indice de maturité Industrie du Futur comparatif

Principaux leviers envisagés par les entreprises à 3/5 ans vs aujourd'hui



Mise en regard des besoins en compétences avec l'offre de formation par département

05



Nouveau

Création du Centre de Formation
de l'Industrie à Cambes

05

OFFRE DE FORMATION

Éléments significatifs, Département du Lot



Trajectoires de formation

CAP

Bac Pro

Bac + 2

Bac + 3

Bac + 5

CQPM / CAP / BAC PRO

- CQPM opérateur régleur machine outil CN Figeac
- CQPM ajusteur monteur structure aéronaf Figeac
- CAP Aéronautique option structure lycée Figeac
- CAP Proelec lycée Figeac
- Bac Pro Technicien Usinage lycée Figeac
- Bac Pro Systèmes Numériques lycée Figeac
- Bac pro Maintenance des Equipements Industriels lycée Cahors
- Bac pro Métiers de l'Électricité et des Equipements Connectés lycées Figeac et Cahors

BTS / DUT

- BTS Conception des Produits Industriels lycée Cahors
- BTS Conception des Processus de Réalisation de Produits Option B lycée Figeac
- BTS Maintenance des Systèmes lycée Cahors
- BTS Systèmes Numériques, option électronique et communication lycée Figeac
- BTS Electrotechnique lycée Cahors
- DUT Génie mécanique et productique IUT Figeac

LICENCES PRO A BAC + 5

- Licence pro métiers de l'industrie Conception de Produits Industriels, IUT Figeac
- Licence pro métiers de l'industrie Conception et Amélioration des processus et procédés industriels, IUT Figeac
- Licence pro technico commercial, parcours connaissance des produits et services industriels, IUT Figeac



05

OFFRE DE FORMATION

Éléments significatifs, Département du Lot

Formations à destination des demandeurs d'emploi :

Formations Région, Pôle Emploi et branches

Ex POEC peintre aéronautique, opérateur matériaux composite, opérateur CN (UIMM)

Les acteurs principaux

Lycée Champollion Figeac
Lycée Monerville Cahors

IUT FIGEAC

Le Campus des métiers et des qualifications Industrie Du Futur
(acteurs formation du territoire Lot /Aveyron)

GRETA Figeac
CFI Cambes

Les formations en proximité

IUT Limoges, Tulle, Brive, Aurillac

Ensil Limoges, Ecole des mines Albi, Enit Tarbes,
Sigma Clermont-Ferrand

+ Métropole Toulousaine

AFPA Limousin



05

OFFRE DE FORMATION

Adéquation avec les besoins métiers échantillon du Lot



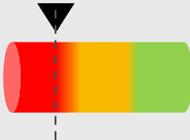
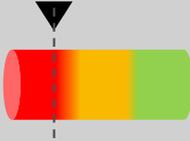
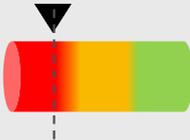
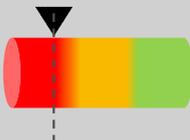
Nota : il s'agit d'un échantillon qualitatif de par son volume (40 entreprises interrogées au total), les analyses en sortie seront à interpréter de manière qualitative.

Besoin métier	Formation sur le territoire	Adéquation	Autres facteurs influant, exemples
		Offre de formation	
Opérateurs CN Programmeurs régleurs CN	CQPM opérateur régleur POEC opérateur CN Bac pro Technicien d'Usinage BTS CPRP		Des besoins en volume Pour certaines entreprises Tourneurs opérateurs CN avec BTS minimum Difficulté accrue pour trouver des profils expérimentés
Ajusteurs, monteurs et régleurs monteurs	CQPM ajusteur monteurs CAP aéronautique option structure + formation continue / reconversion		Des besoins des entreprises en lien avec l'arrivée de nouvelles machines (régleurs monteurs)
Opérateurs composite	POEC opérateur matériaux composite reconversion Formations de proximité sur le département de l'Aveyron à Decazeville		Peu de formations spécialisées, des difficultés de recrutement sur ces profils
Peintres, opérateurs traitement de surfaces	POEC peintre aéronautique (IFI peinture) reconversion		Peu de formations, souvent des personnes qui viennent de la carrosserie puis formation ou POEC
Câbleurs électriques / électrotechniques	CAP Proelec Bac Pro métiers de l'électricité et des équipements connectés BTS électrotechnique		Exemples de profils recherchés câbleurs électro-tech Bac Pro + profils soutien BTS électro-tech ou IUT mesures physiques
Grenailleurs / tréfileurs / fondeurs			Exemples de profils : grenailleur Cap Bac pro ou BTS, tréfileurs connaissances mécanique, électronique

05

OFFRE DE FORMATION

Adéquation avec les besoins métiers échantillon du Lot

Besoin métier	Formation sur le territoire	Adéquation	Autres facteurs influant, exemples
		Offre de formation	
Bureau d'études : ingénieur conception / calcul, dominante Ingénieur mécanique	En proximité INSA à Rodez		Grosse vague de recrutement BE le plus difficile – besoins partagés par plusieurs entreprises Ingénieurs conception, calcul, électronique, électrotechnique, hydraulique, aéronautique Ingénieurs à dominante mécanique, pas forcément expérimentés
Technicien méthodes			Des besoins sur les fonctions support en faible volume par entreprise mais communs à plusieurs entreprises Profil méthodes - technicien supérieur, DUT , licence, ingénieurs + Expérience
Contrôle qualité	En proximité dans l'Aveyron		Contrôle qualité même niveaux que ci- dessus mais pas forcément expérimentés
Coordination de projet			Exemple de profils : base technique + pilotage de programmes Polyvalence et expérience

05

OFFRE DE FORMATION

Eléments de cartographie, Département de l'Aveyron

Trajectoires de formation



CAP

Bac Pro

Bac + 2

Bac + 3

Bac + 5

CQPM / CAP / BAC PRO

- CQPM Opérateur régleur machine outil CN Rodez
- CQPM Technicien maintenance indus Rodez
- CQPM Chaudronnerie Rodez
- Titre professionnel électro mécanicien en maintenance industrielle Rodez
- CAP Proelec lycées Rodez, St Affrique
- Bac Pro Technicien Usinage lycée Rodez
- Bac Pro Technicien Outilleur lycée Decazeville
- Bac Pro Technicien Chaudronnerie Industrielle lycée Decazeville
- Bac Pro Plastiques et Composites lycée Decazeville
- Bac Pro Systèmes Numériques lycée Rodez
- Bac pro Maintenance des Equipements Industriels, lycées Rodez, St Affrique
- Bac pro Métiers de l'Électricité et des Equipements Connectés lycées Rodez, St Affrique

BTS / DUT

- BTS Conception des Produits Indus Rodez
- BTS Electrotechnique Rodez, lycée St Affrique
- BTS Conception des Processus de Réalisation de Produits Option A lycée Decazeville
- BTS Conception et Réalisations en Chaudronnerie Industrielle lycée Decazeville
- BTS Euro plastics et composites lycée Decazeville
- BTS Conception et réalisation de systèmes automatiques lycée Rodez
- BTS Systèmes Numériques, option électronique et communication lycée Rodez
- DUT Informatique IUT Rodez
- DUT Qualité Logistique Industrielle et Organisation IUT Rodez

Nouveau

Licence pro maintenance du Futur (2020 Campus des métiers IDF - IUT Rodez)
Projet école du numérique mécatronique 4.0 à Rodez (dossier Territoires d'industrie)

LICENCES PRO A BAC + 5

- Licence pro Pilotage des activités logistiques industrielles IUT Rodez
- Licence pro Ingénierie, conception et fabrication assistées / ordinateur lycée Decazeville
- Licence pro Métiers de l'industrie, conception et amélioration de processus et procédés indus lycée Rodez
- Licence pro Animateur Qualité, IUT Rodez CCI
- Master Qualité environnement des risques Rodez CCI
- Ingénieur informatique 3IL, CCI Rodez
- Ingénieur génie mécanique option énergétique INSA CCI Rodez



05

OFFRE DE FORMATION

Eléments significatifs, Département de l'Aveyron

Formations à destination des demandeurs d'emploi :

Formations Région, Pôle Emploi et branches

Les acteurs principaux

Lycées Monteil Charles Carnu et St Joseph Rodez
Lycée La Découverte Decazeville
Lycée Jean Jaurès St Affrique

IUT Rodez, CCI Rodez
3IL Rodez, Partenariat INSA Toulouse – Formation Ingénieur
génie mécanique à Rodez

Le Campus des métiers et des qualifications Industrie Du Futur
(acteurs formation du territoire Lot /Aveyron)

GRETA

Les formations en proximité

IUT Limoges, Tulle, Brive, Aurillac

Ensil Limoges, Ecole des mines Albi, Enit Tarbes,
Sigma Clermont-Ferrand

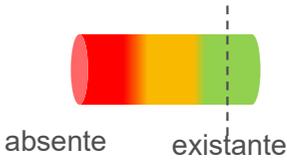
+ Métropole Toulousaine



05

OFFRE DE FORMATION

Adéquation avec les besoins métiers échantillon de l'Aveyron



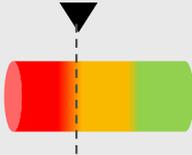
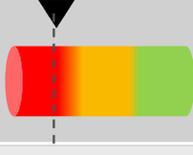
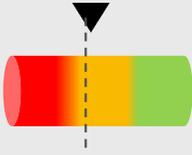
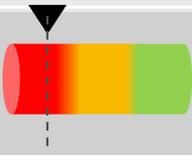
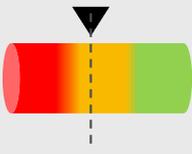
Nota : il s'agit d'un échantillon qualitatif de par son volume (40 entreprises interrogées au total), les analyses en sortie seront à interpréter de manière qualitative.

Besoin métier	Formation sur le territoire	Adéquation	Autres facteurs influant, exemples
		Offre de formation	
Opérateurs CN Programmeurs régleurs CN	CQPM opérateur régleur machine outil CN Bac pro Technicien d'Usinage BTS Conception et réalisation de systèmes automatiques BTS CPRP		<ul style="list-style-type: none"> Les approches des entreprises sur ces profils : . sélection sur aptitudes, formation ensuite souvent en interne .Techniciens l'idéal profil BTS DUT Méca (à former si pas expérimentés) . Bac pro Bac +2 évolution des compétences vers CN et surveillance / pilotage de robots (compliqué de sourcer ces profils aujourd'hui)
Opérateurs mécanique			CAP mécanique
Opérateurs composites	Bac pro plastiques et composites BTS europlastics et composites		CQPM ou formation interne
Ajusteurs, monteurs mécaniques, metteurs au point	Formation continue, reconversions		
Chaudronniers Soudeurs Soudeurs monteurs	CQPM chaudronnerie Bac pro technicien chaudronnerie industrielle BTS conception et réalisation en chaudronnerie industrielle		<ul style="list-style-type: none"> Exemples de profils : .chaudronnier soudeur pour fabrication de châssis .pour une autre entreprise, sourcing en volume de soudeurs non aéronautique via l'interim essentiellement

05

OFFRE DE FORMATION

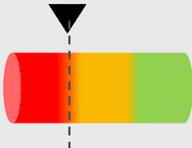
Adéquation avec les besoins métiers échantillon de l'Aveyron

Besoin métier	Formation sur le territoire	Adéquation	Autres facteurs influant, exemples
		Offre de formation	
Ouilleur	Bac pro technicien ouilleur		Difficulté à trouver des ouilleurs Bac pro affinités usinage mécanique
Peintre			CAP Carrossier peintre
Conducteurs de lignes automatisées	CQPM opérateur régleur Bac pro Technicien d'Usinage		Conducteurs de lignes automatisées assemblage ou presse par exemple en lien avec l'ouverture de nouvelles lignes de production (automobile) difficulté à trouver des ouvriers profils techniques et techniciens niveau régleurs conducteurs de lignes Recrutement sur savoir être autonomie envie de travailler
Conducteurs de lignes traitement de surface			Vernis technique chimique + savoir être et envie
Métiers de la filière électrique (dont batteries)	CAP proelec Bac pro Melec BTS électrotechnique		Pas de formations spécifiques, filière en devenir Besoins au niveau opérateurs (assemblage électrique), techniciens (BTS DUT), ingénieurs électrique électronique

05

OFFRE DE FORMATION

Adéquation avec les besoins métiers échantillon de l'Aveyron

Besoin métier	Formation sur le territoire	Adéquation	Autres facteurs influant, exemples
		Offre de formation	
Bureau d'études : Ingénieurs et techniciens mécaniques, électrique, électro technique électro mécanique	INSA à Rodez Licence pro ingénierie, conception et fabrication assistées par ordinateur Licence pro conception et amélioration de processus et procédés		Ingénieurs type INSA, ENI Tarbes généraliste mécanique postes clé dans l'entreprise

05

OFFRE DE FORMATION

Éléments de cartographie, Département du Gers



Trajectoires de formation



CQPM / CAP / BAC PRO

BTS / DUT

LICENCES PRO A BAC + 5

- CQPM ajusteurs monteurs structure aéronaves, Auch
- CQPM chaudronnerie d'atelier, Nogaro
- CQPM opérateur matériaux composites haute performance, Auch
- CAP Pro Elec lycée Samatan
- Bac Pro Technicien Usinage lycée Samatan
- Bac Pro Métiers de l'Électricité et des Environnements Connectés lycées Samatan, Nogaro
- Bac Pro Maintenance des Equipements Industriels lycées Samatan, Nogaro
- BTS Conception des Processus de Réalisation de Produits lycée Samatan
- Licence pro en Conception et production de systèmes électroniques.
- Licence pro Acheteur industriel

05

OFFRE DE FORMATION

Eléments significatifs, Département du Gers

Formations à destination des demandeurs d'emploi:
Formations Région, Pôle Emploi et branches
Ex POEC opérateur de maintenance industrielle (UIMM)

Les acteurs principaux

Lycée d'Artagnan Nogaro
Lycée C. Ader Samatan

IUT Auch (IUT P. Sabatier Toulouse)

Ecole des métiers / Chambre des métiers

CCI Formation, GRETA Auch

Les formations en proximité

Toute l'offre de formation de la Métropole de Toulouse
pour l'est du Département,

Tarbes pour l'ouest du Département ENIT, CFAI...

Lycée Airbus

UIMM Offre CFAI Beauzelle

AFPA (était venu dans le Gers est reparti)

05

OFFRE DE FORMATION

Adéquation avec les besoins métiers échantillon du Gers



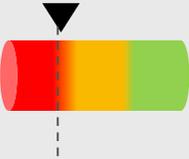
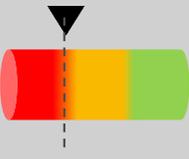
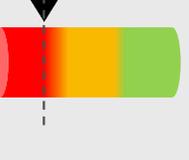
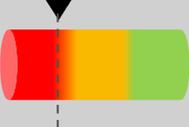
Nota : il s'agit d'un échantillon qualitatif de par son volume (40 entreprises interrogées au total), les analyses en sortie seront à interpréter de manière qualitative.

Besoin métier	Formation sur le territoire	Adéquation	Commentaire / exemples
		Offre de formation	
Opérateurs CN Programmeurs réglés CN	Bac pro Technicien d'Usinage POEC BTS CPRP		Des besoins partagés par plusieurs entreprises Opérateurs CN et techniciens CN cœur de métier pour certaines entreprises du territoire ;Opérateurs recrutements via POEC UIMM processus en cours voir le taux de transformation en emploi en sortie ;Bac pro motivé ou POEC? Formation ensuite en interne
Opérateurs, Ajusteurs, monteurs cellules aéronaves	CQPM ajusteur monteur structure aéronave		Volumes importants 30/40 ajusteurs monteurs cellule aéronave - travail sur chaîne d'assemblage possibilité de profils non expérimentés (reconversions) Pole emploi CQPM Ouvriers de production profils manuels, dextérité
Soudeurs			Qualification soudure recherchée, ensuite l'entreprise prend en charge des qualifications spéciales
Techniciens métreurs Chauffeurs poseurs			

05

OFFRE DE FORMATION

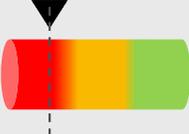
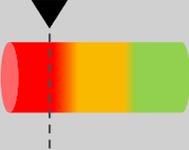
Adéquation avec les besoins métiers échantillon du Gers

Besoin métier	Formation sur le territoire	Adéquation	Commentaire / exemples
		Offre de formation	
Bureau d'études : ingénieur conception à dominante mécanique, dessinateurs	Licence pro en conception et production de systèmes électroniques		Des besoins d'Ingénieurs généralistes à dominante mécanique Ingénieurs conception, ingénieurs produits, conception mécanique Ingénieur développement Dominante profils expérimentés
Bureau d'études : Dessinateur projeteur	En proximité CFAI Beauzelle		Dessinateurs profils très techniques ex BTS CPI conception production industrielle BTS minimum idéalement avec expérience pour équilibre des BE et accompagner les jeunes
Technicien méthodes	En proximité CFAI Beauzelle		Des besoins sur les fonctions support en faible volume/entreprise mais communs à la plupart des entreprises, de vraies difficultés les ressources sont happés par la Métropole en proximité – alternance notamment apprentissage très utilisée
Contrôle qualité			

05

OFFRE DE FORMATION

Adéquation avec les besoins métiers échantillon du Gers

Besoin métier	Formation sur le territoire	Adéquation	Commentaire / exemples
		Offre de formation	
Maintenance mécanique, pneumatique, hydraulique...	En proximité CFAI Beauzelle		
Coordination de projet			Beaucoup de besoins de coordination de projets lié au territoire structuration PME → ETI besoins de développer les fonctions support et en particulier en matière de gestion de projets transverses

05

OFFRE DE FORMATION

Eléments de cartographie, Département du Tarn & Garonne

Trajectoires de formation



CQPM / CAP / BAC PRO

- Bac Pro Maintenance des Equipements Industriels lycée Caussade
- Bac Pro Systèmes numériques lycée Montauban
- Bac pro Technicien d'Usinage lycée Montauban
- Bac pro Métiers de l'Electricité et de ses Environnements Connectés lycées Valence d'Agen, Caussade

BTS / DUT

- BTS Service Informatique aux Organisations lycée Caussade
- BTS Conception et réalisation de systèmes automatiques lycée Montauban
- BTS Systèmes Numériques lycée Montauban
- BTS Conception des Processus des Réalisations de Produits lycée Montauban

LICENCES PRO A BAC + 5

- Licence Conception et production de systèmes électroniques, Montauban
- Licence + master acheteurs industriels (B2M CCI formation), Montauban

05

OFFRE DE FORMATION

Eléments significatifs, Département du Tarn & Garonne

Formations à destination des demandeurs d'emploi:

Formations Région, Pôle Emploi et branches

Ex POEC opérateur CN (UIMM, GRETA)

Les acteurs principaux

Lycée Baylet Valence d'Agen

Lycée Nougaro Caussade

Lycée Bourdelle Montauban

CCI Tarn & Garonne

GRETA

Les formations en proximité

Aérocampus

MFJ Auriol / IUT Paul Sabatier

Bts traitement surface (Brive) a disparu

ICAM, ENSIL Limoges

UIMM CFAI Beauzelle

Toute l'offre de formation de la Métropole de Toulouse
et de Bordeaux pour l'ouest du département



05

OFFRE DE FORMATION

Adéquation avec les besoins métiers échantillon du Tarn & Garonne



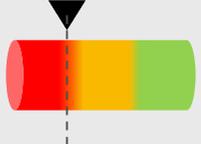
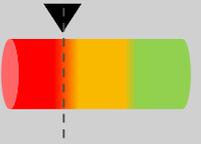
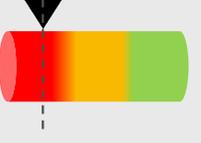
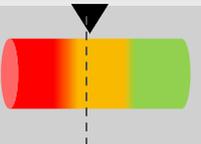
Nota : il s'agit d'un échantillon qualitatif de par son volume (40 entreprises interrogées au total), les analyses en sortie seront à interpréter de manière qualitative.

Besoin métier	Formation sur le territoire	Adéquation	Commentaire / exemples
		Offre de formation	
Opérateurs CN Programmeurs régleurs CN	POEC UIMM GRETA Bac pro Technicien d'Usinage BTS conception et réalisation de systèmes automatiques BTS CPRP		Le gros des effectifs en volume Difficultés renforcées sur les profils expérimentés
Tourneur fraiseur conventionnel	Bac pro Technicien d'Usinage		Exemples de profils : BAC Pro - 1 an embauche en contrat d'apprentissage
Lamineurs			Il n'existe quasiment plus de formations laminage Bac pro orientation mécanique ou recrutement via apprentissage
Outilsseurs	En proximité recours au Lycée Roland Garros à Toulouse		
Opérateur traitement de surface			

05

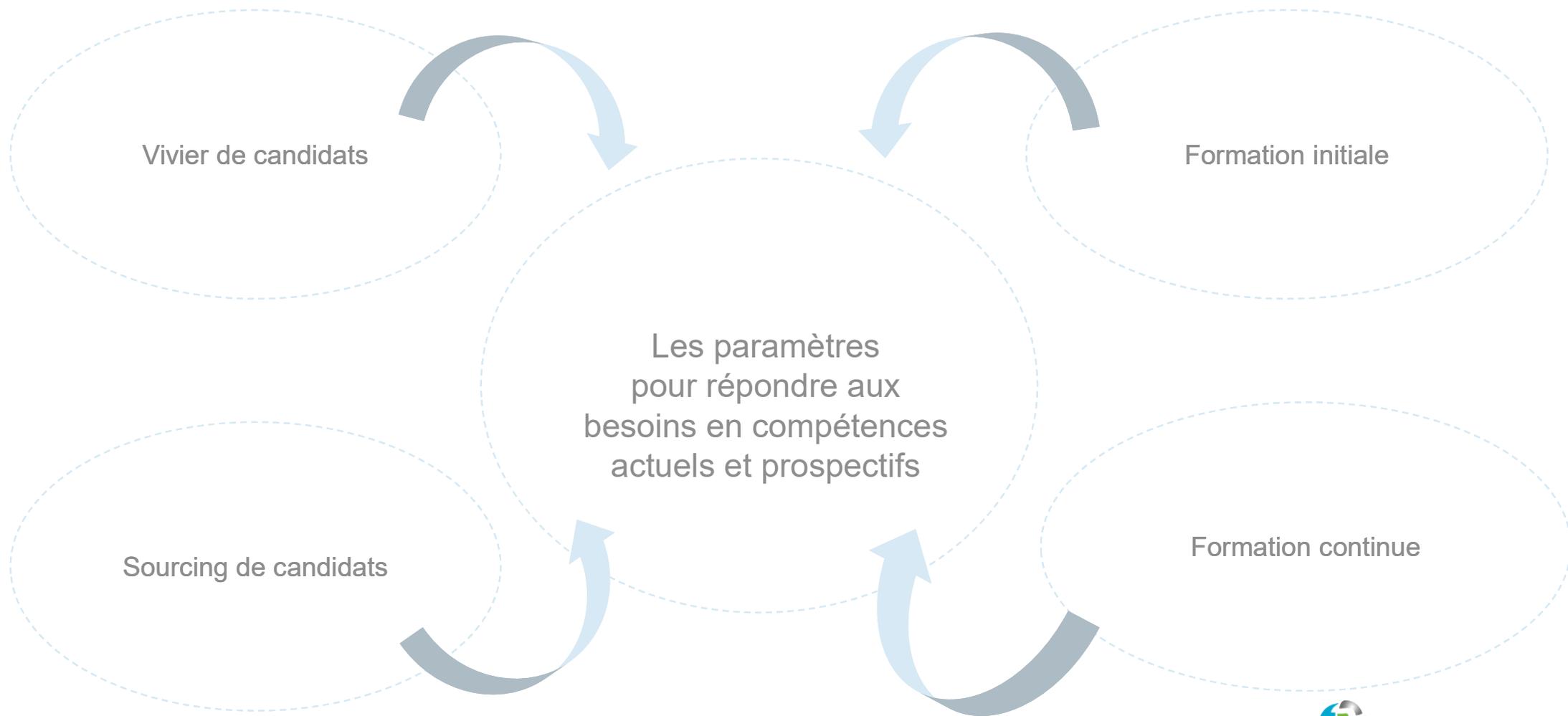
OFFRE DE FORMATION

Adéquation avec les besoins métiers échantillon du Tarn & Garonne

Besoin métier	Formation sur le territoire	Adéquation	Commentaire / exemples
		Offre de formation	
Bureau d'études : ingénieur conception / calcul, dominante Ingénieur mécanique	Licence Conception et production de systèmes électroniques		
Technicien méthodes	En proximité CFAI Beauzelle		Des besoins sur les fonctions support en faible volume / entreprise mais communs à la plupart des entreprises qui se structurent, de vraies difficultés les ressources sont happées par la Métropole en proximité – alternance notamment apprentissage très utilisée
Contrôle qualité			
Technicien Maintenance	Bac Pro maintenance des équipements industriels		

MISE EN REGARD BESOINS / OFFRE DE FORMATION

Une vision systémique



MISE EN REGARD BESOINS / OFFRE DE FORMATION

Une vision systémique

UN DIAGNOSTIC ASSEZ CONTRASTÉ EN FONCTION DES TERRITOIRES

Une offre de formation globale : initiale et continue présente et développée sur le territoire Mécanic Vallée, avec un développement des certifications de branches CQPM et dispositifs demandeurs d'emploi type POEC afin de faciliter les parcours de reconversion et d'élargir ainsi le vivier de candidats potentiels.

Dans le Lot l'offre de formation est en adéquation avec les besoins actuels et opérationnels des entreprises du bassin d'emploi (développement des CQPM, POEC...), la principale difficulté est de remplir les formations en stagiaires en formation continue et en apprentissage (faible vivier local) pour avoir un nombre suffisant de sortants et ainsi répondre aux besoins des industriels.

Cette offre de formation est toutefois plus limitée au-delà du niveau BTS.

L'offre de formation est diversifiée sur le territoire de l'Aveyron et notamment plus développée sur les niveaux supérieurs Bac + 2 licence pro, voire ingénieur.

Néanmoins, beaucoup d'élèves partent post bac vers les métropoles et il est ensuite difficile de les faire revenir sur le territoire.

Une dynamique est enclenchée autour de nouvelles formations en lien avec l'Industrie du Futur autour de la dynamique collective du campus des métiers & des qualifications Industrie du Futur et de Mécanic Vallée. La création du CFI de Cambes va également contribuer à renforcer la dynamique et l'image du territoire autour des métiers de l'Industrie du Futur.

MISE EN REGARD BESOINS / OFFRE DE FORMATION

Une vision systémique

UN DIAGNOSTIC ASSEZ CONTRASTÉ EN FONCTION DES TERRITOIRES

L'offre de formation est beaucoup plus limitée sur les départements du Gers et dans une moindre mesure du Tarn & Garonne, ceci du fait de la proximité de la métropole de Toulouse.

L'offre de formation est peu orientée sur les métiers industriels et techniques, en particulier dans le Gers, ce qui ne donne pas une culture industrielle au territoire et à ses habitants.

Ceci est à mettre en perspective avec le développement de gros acteurs industriels sur le territoire avec des besoins en recrutement importants comme en attestent les chiffres de notre étude.

Les jeunes et personnes en reconversion vont suivre majoritairement leurs formations à Toulouse.

L'offre de formation dans le Tarn & Garonne est plus industrielle, et adresse les métiers de la maintenance, électricité et électronique.

Préconisations

06



PRÉCONISATIONS

Notre approche

Sur la base des résultats de l'étude, nos préconisations s'établissent à 3 niveaux

- Un premier **niveau stratégique** sur une approche systémique de l'emploi et de la formation
- Un deuxième **niveau prospectif** sur les compétences et métiers à développer en lien avec l'Industrie du Futur
- Un troisième **niveau opérationnel** pour répondre aux besoins terrain des entreprises identifiés dans le cadre de l'étude et confortés par les données régionales



Préconisations - Niveau stratégique

Une approche systémique de l'emploi et de la formation

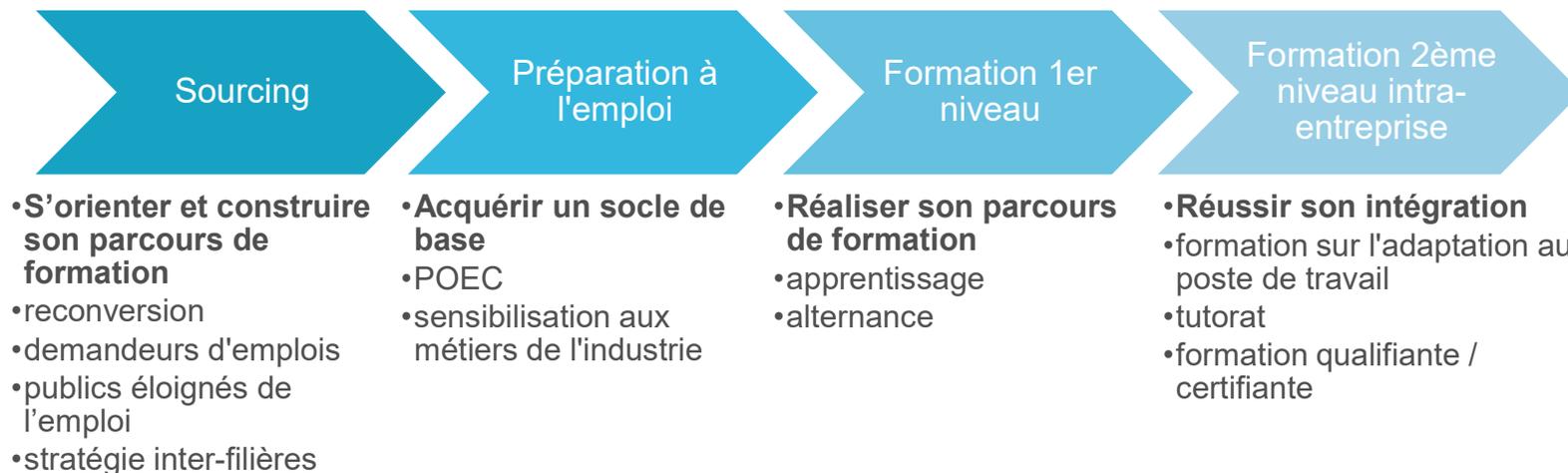
PRÉCONISATIONS – NIVEAU STRATÉGIQUE

Vers une approche systémique de l'emploi et de la formation

Les éléments recueillis et analysés au cours de cette étude nous conduisent à préconiser une **approche systémique intégrant l'emploi et la formation**. L'approche par la seule analyse des besoins en formation n'est pas suffisante pour répondre aux enjeux actuels des entreprises.

Pour rappel, les 3 freins au recrutement cités par les entreprises sont (cf planche 68 ci-dessus) :

- **Vivier de ressource sur le bassin d'emploi limité**
- **Décalage profils / prérequis**
- **Faible attractivité du territoire**



PRÉCONISATIONS – NIVEAU STRATÉGIQUE

Vers une approche systémique de l'emploi et de la formation

Les **recommandations principales** que nous proposons pour **développer une approche systémique** qui intègre à la fois une dimension liée à **la promotion des métiers de l'industrie couplée avec une offre de formation adaptée et renouvelée**, seraient :

- une dynamique de **promotion des métiers de l'industrie** visible et intégrée dans les centres de formation actuels
- une **offre de formation évolutive et adaptée aux enjeux des filières** présentes sur les territoires et en étroite **collaboration avec les industriels locaux**
- une **acculturation des industriels à la dimension Industrie du Futur** dans le but **d'orienter la stratégie de l'entreprise** aux enjeux de demain

La planche suivante donne quelques pistes de réflexions sous forme d'actions et seraient à compléter et structurer dans un plan de développement ad-hoc.

PRÉCONISATIONS – NIVEAU STRATÉGIQUE

Propositions d'actions

1. Les acteurs territoriaux doivent ancrer leur stratégie dans la proximité et en collaboration avec l'écosystème
 - Mettre en place des îlots de formation au cœur des bassins d'emplois pour une plus grande proximité avec les stagiaires et entreprises
 - S'appuyer sur cette proximité pour sensibiliser les différents publics locaux (jeunes, hommes, femmes, personnes en situation de handicap, personnes éloignées de l'emploi ...)
2. Au regard de la volumétrie des parcours de formation, nécessité de globaliser l'ingénierie et de la capitaliser en faisant contribuer les industriels
 - Centraliser à l'échelon régional à minima l'ensemble des supports de formation et les acteurs de l'ingénierie de formation
 - Organiser la dynamique des acteurs de l'ingénierie de formation avec les experts industriels
3. Améliorer l'attractivité vers les métiers de l'industrie par des initiatives de la branche déployées jusqu'au niveau local
 - Disposer de showrooms des métiers de l'industrie et en faire un démonstrateur de l'Industrie du Futur en local (cf initiative Hall 32 Michelin)

Préconisations - Niveau prospectif

Les compétences et métiers à développer
en lien avec l'Industrie du Futur

PRÉCONISATIONS – NIVEAU PROSPECTIF

La structuration de feuilles de route

Dans la prise en compte des **opportunités offertes par l'Industrie du Futur**, les entreprises industrielles seront confrontées à des enjeux que l'on peut grouper en 3 grands thèmes :

La valorisation du capital DATA

- Structuration de la data (produit/process)
- Protection de la data
- Valorisation de la data
- ...

L'optimisation des opérations

- Robotisation, systèmes automatisés
- Excellence opérationnelle
- Intégration du numérique et des technologies de production avancées
- ...

L'accompagnement du capital humain

- Adaptation et développement des compétences
- Impacts sur l'organisation et les recrutements
- Nouveaux modes d'apprentissage
- ...

PRÉCONISATIONS – NIVEAU PROSPECTIF

Propositions d'actions

1. L'Industrie du Futur pousse vers une dynamique de renouvellement des formations en adéquation avec les besoins industriels locaux et éventuellement en collaboration avec les offreurs de solutions
 - Proposer des programmes de formation IDF temporaires correspondant aux besoins des acteurs locaux
 - Constituer un comité pédagogique composé des industriels locaux
 - Organiser le retour d'expérience post formation et capitaliser sur les retours
2. Développer l'image Industrie du Futur des territoires afin qu'ils soient reconnus de tous
 - Favoriser toutes les collaborations rendant légitime le dispositif implanté localement : AIF, CMQ Industrie du Futur, clusters, CCI ...
 - S'appuyer sur cette légitimité pour rayonner et sensibiliser le public le plus large
3. Acculturer à l'Industrie du Futur les entreprises des territoires
 - Sensibilisation du chef d'entreprise : au service de quelle stratégie d'entreprise ? Quels briques pour quels résultats ? Quelle feuille de route ? Comment impliquer et emmener les équipes ?

PRÉCONISATIONS – NIVEAU PROSPECTIF

Propositions d'actions

4. Identifier des briques techno prioritaires Industrie du Futur en fonction des besoins des entreprises pour la mise en œuvre de modules de formation
 - Sujets prioritaires pré-identifiés dans le cadre de l'étude : nouvelles technologies et nouvelles approches du design et de la conception produits, automatisation – programmation, data science – optimisation de la data, méthode et contrôle, cybersécurité ...

5. Des ateliers de partage des pratiques Industrie du Futur
 - Tutorat grandes entreprise vers PME
 - Présentation de solutions innovantes par des start-up ...

Préconisations - Niveau opérationnel

Répondre aux besoins terrain des entreprises,
identifiés dans le cadre de l'étude et confortés par les
données régionales

PRÉCONISATIONS – NIVEAU OPÉRATIONNEL

Répondre aux besoins terrain des entreprises

Sur la base des besoins qualitatifs exprimés sur les territoires → cf partie 5 - Mise en regard des besoins en compétences avec l'offre de formation, il en ressort les éléments suivants :

Pour le périmètre Mécanic Vallée

- Une offre de formation structurée, en adéquation avec les besoins et qui va être renforcée avec l'ouverture du CFI de Cambes sur le volet apprentissage
- Une dynamique de mise en œuvre des POEC qui correspond aux besoins et avec une implication des entreprises dès le sourcing des candidats
- Des besoins non pourvus sur les métiers liés au composite principalement par le manque de profils
- Une filière à construire sur les métiers liés au développement de l'électrique, des nouvelles énergies et en lien avec les processus d'économie circulaire
- Développer des formations post-bac en alternance et formation continue sur les métiers des fonctions support (qualité, méthodes, management de projet) pour fixer les compétences sur le territoire
- Développer des partenariats avec des écoles d'ingénieur (comme avec l'INSA Rodez) pour répondre aux besoins de profils Bac+5 – ingénieur mécanique – bureau d'études
- Capacité du territoire à attirer des profils expérimentés avec des avantages différenciants par rapport aux Métropoles et accompagner le développement de l'attractivité des PME

PRÉCONISATIONS – NIVEAU OPÉRATIONNEL

Répondre aux besoins terrain des entreprises

Sur la base des besoins qualitatifs exprimés sur les territoires → cf partie 5 - Mise en regard des besoins en compétences avec l'offre de formation, il en ressort les éléments suivants :

Pour le périmètre Gers

- L'offre de formation pré-Bac et post-Bac à renforcer sur les métiers techniques et industriels (à valider au travers d'un échantillon plus large)
- Développer des formations post-bac en alternance et formation continue sur les métiers des fonctions support (qualité, méthodes, management de projet), en particulier sur le territoire du Gers observé et pour les entreprises en proximité de l'agglomération toulousaine
- Capacité du territoire à attirer des profils opérateurs (ajusteurs / monteurs aéronefs) avec des avantages différenciants par rapport aux Métropoles et avec des dispositifs de formation en local
- Développer des partenariats avec des écoles d'ingénieurs ou tout autre forme pour répondre aux besoins de profils Bac+5 – ingénieur mécanique – bureau d'études
- Capacité du territoire à attirer des profils expérimentés avec des avantages différenciants par rapport aux Métropoles pour toutes tailles d'entreprises (PME - ETI)
- Travailler la communication du département pour renforcer l'image industrielle et s'appuyer sur les ETI / groupes présents

PRÉCONISATIONS – NIVEAU OPÉRATIONNEL

Répondre aux besoins terrain des entreprises

Sur la base des besoins qualitatifs exprimés sur les territoires → cf partie 5 - Mise en regard des besoins en compétences avec l'offre de formation, il en ressort les éléments suivants :

Pour le périmètre Tarn & Garonne

- Besoins de formations parfois spécifiques liés à un paysage industriel regroupant plusieurs filières (ex : besoin formation laminage, bobineur ...)
- Développer des formations post-bac en alternance et formation continue sur les métiers des fonctions support (qualité, méthodes, management de projet)
- Développer des partenariats avec des écoles d'ingénieurs ou tout autre forme pour répondre aux besoins de profils Bac+5 – ingénieur mécanique – bureau d'études
- Capacité du territoire à attirer tous types de profils face à la concurrence du Grand Montauban, lui-même en concurrence de l'agglomération toulousaine
- Capacité du territoire à attirer des profils expérimentés avec des avantages différenciants par rapport aux métropoles pour toutes tailles d'entreprises (PME - ETI)
- Travailler l'image du département pour renforcer la présence industrielle et s'appuyer sur les ETI et groupes présents

PRÉCONISATIONS – NIVEAU OPÉRATIONNEL

Répondre aux besoins terrain des entreprises

Préconisations opérationnelles sur les territoires observés

- 1. Les profils et les besoins en formation qui émergent sont les mêmes quelque soit le bassin géographique**
 - Construire un socle de formation technique et managérial en lien avec les besoins de fond de l'industrie et identifiés sur le territoire (ex : usinage, conception BE, pilotage d'atelier, mode projet ...)
 - Favoriser des dispositifs courts et agiles dans la durée pour entretenir le bon niveau de compétences (formations – actions)
 - S'appuyer sur des industriels qualifiés pour intervenir dans le cadre des formations
- 2. Mutualiser par territoire les besoins des entreprises en formation pour une mise en commun inter entreprises et avec une mise en œuvre locale**
 - Réflexion par territoire animée par la branche et les acteurs locaux

PRÉCONISATIONS – NIVEAU OPÉRATIONNEL

Répondre aux besoins terrain des entreprises

Préconisations opérationnelles sur les territoires observés

3. Renforcer le partage de pratiques RH sur les territoires

- Base de données de CV partagée sur le bassin d'emploi
- Favoriser le développement de Groupements d'Employeurs ou type GEIQ
- Ne pas cloisonner par filière
- Vers une GPEC territoriale et inter filières industrielles

4. Répondre à l'évolution des besoins des filières émergentes (véhicule électrique / hydrogène, véhicule autonome...)

- Créer les référentiels de compétences à tous les niveaux et les formations associées

PRÉCONISATIONS – NIVEAU OPÉRATIONNEL

Répondre aux besoins terrain des entreprises

Préconisations opérationnelles sur les territoires observés

5. Renforcement des compétences des profils Bac - Bac + 2 – Bac + 3

- Réflexion à mener sur les dispositifs de montée en compétences pour renforcer les compétences techniques soit en complément de la formation initiale, soit en formation continue après embauche

6. Favoriser l'ancrage local de ressources niveau Bac + 2 à Bac + 5

- Développer en local des formations en alternance de niveau Bac + 5 en lien avec les besoins partagés des entreprises au niveau BE et en partenariat avec des écoles d'ingénieur (modèle INSA Rodez)
- Développer en local des formations en alternance Bac + 2 à Bac + 3 sur les métiers support avec des difficultés de recrutement : gestion de projet, gestion de production (méthodes), qualité

PRÉCONISATIONS – NIVEAU OPÉRATIONNEL

Répondre aux besoins terrain des entreprises

Préconisations opérationnelles sur les territoires observés

7. Développer les dispositifs emploi formation

- Les dispositifs en direction des demandeurs d'emplois sont utilisés et représentent un vivier additionnel de profils
- Renforcer la dynamique interentreprises pour partager les besoins sur les métiers concernés, par bassin d'emplois et multi filières

8. Développer un outil de suivi des décrocheurs en lien avec les partenaires et notamment l'Education Nationale, les sensibiliser aux métiers de l'industrie et favoriser les passerelles vers l'industrie (niveau post Bac – Bac + 2)

- S'appuyer sur les travaux menés par l'Education Nationale en Aveyron

9. Développer des formations sur le savoir-être et l'éthique au poste

- Pour être en capacité d'intégrer des profils à ce jour éloignés de l'emploi, intégrer des accompagnements au savoir-être et à l'éthique en entreprise
- Développer le pré-apprentissage sur le territoire

PRÉCONISATIONS – NIVEAU OPÉRATIONNEL

Répondre aux besoins terrain des entreprises

Préconisations opérationnelles sur les territoires observés

10. Repenser les formats des formations

- Plus courtes
- Multimodales

11. Mettre en commun des moyens de formation

- Développer une stratégie de digital learning (e-learning, blended learning, social learning ...) propre à la branche et au service des entreprises
- Mettre à la disposition des adhérents une base de connaissance, voire des outils partagés