



Observatoire
Régional des
Compétences
Industrielles
Occitanie

ENQUÊTE SUR L'ÉVOLUTION DU BESOIN EN COMPÉTENCES DANS LA FILIÈRE AÉRONAUTIQUE ET SPATIALE EN OCCITANIE

RAPPORT DE L'ÉTUDE | AVRIL 2022



SOMMAIRE

L'ENQUÊTE : DÉMARCHE ET PRÉSENTATION
DES ÉTABLISSEMENTS

LES PRIORITÉS STRATÉGIQUES ET RH

L'ÉVOLUTION DES BESOINS EN
COMPÉTENCES & MOYENS D'ACQUISITION

TEST À L'ÉTUDE : VISION COMPARÉE AVEC LA
BRANCHE MÉTALLURGIE

SOMMAIRE

L'ENQUÊTE : DÉMARCHE ET PRÉSENTATION DES ÉTABLISSEMENTS

LES PRIORITÉS STRATÉGIQUES ET RH

L'ÉVOLUTION DES BESOINS EN
COMPÉTENCES & MOYENS D'ACQUISITION

TEST À L'ÉTUDE : VISION COMPARÉE AVEC LA
BRANCHE MÉTALLURGIE

UN OBSERVATOIRE DES BESOINS EN COMPÉTENCES MONTANTES POUR SE PRÉPARER COLLECTIVEMENT



Répondants
Branche
Métallurgie

127

Répondants
filière A&S

100

Réponses
complètes

101

Données exploitées



En 2020, **selon l'INSEE**, la filière en Occitania compte **802** établissements ayant déclaré du CA A&S employant au total **93 470** salariés.

*Source: Insee, enquête Filière aéronautique et spatiale 2020

La vision des besoins de la filière aéronautique & spatiale occitane est obtenue en agrégeant les besoins de tous les acteurs :



25% des résultats NAF 3030Z

La construction A&S compte 50% des effectifs et a un rôle d'impulsion des changements technologiques



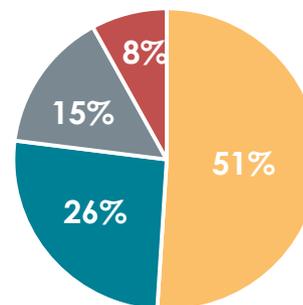
40% Sous-traitance, cœur de secteur

Méca. indus., Équip. d'aide à la navigation, Réparation et maintenance avec activité A&S (25.62B, 26.51A, 20.51Z, 33.16Z)



35% sous-traitance complémentaire (autres NAF avec activité A&S)

Répartition par tranche d'effectifs des établissements ainsi considérés



■ TPE
■ 10-49 salariés
■ 50-249 salariés
■ > 250 salariés



- Comité de suivi composé : **6 organismes** (UIMM Occitania, ORCI, CMQE A&S, Aerospace Valley, INSEE, Rectorat, CARIF-OREF) & **quelques entreprises**
- Déc 2021/Janv 2022 : Enquête terrain | Fév./Mars 2022 : Analyse
- Déc 2022 : Prochaine enquête



Objectif : Évaluer les besoins pour ajuster l'offre de formation





MÉTHODOLOGIE : UN REDRESSEMENT RAISONNÉ POUR ÉVALUER LES BESOINS EN COMPÉTENCES DE LA FILIÈRE

Une logique filière A&S de restitution des résultats :

Afin de pouvoir comparer les réponses de la filière aéronautique et spatiale entre les différentes vagues (2020 vs 2021 puis suivantes) en évitant les biais de structure liés à un écart de profils des répondants et pour restituer une **logique de filière**, les réponses ont été ramenées à une répartition de **65% pour le cœur de filière (25% pour les constructeurs, 40% pour les autres secteurs cœur de filière)**, et **35% pour les secteurs de la sous-traitance plus éloignés** ; cette répartition est par ailleurs proche de la mobilisation des différents profils vis-à-vis de l'enquête. Chaque strate a été ensuite redressée pour être représentative de la taille des établissements (1-9 salariés | 10-49 salariés | 50-249 salariés | 250 et plus ; source de référence : INSEE/REE 2019)



25% des résultats NAF 3030Z

La construction A&S compte 50% des effectifs et a un rôle d'impulsion des changements technologiques

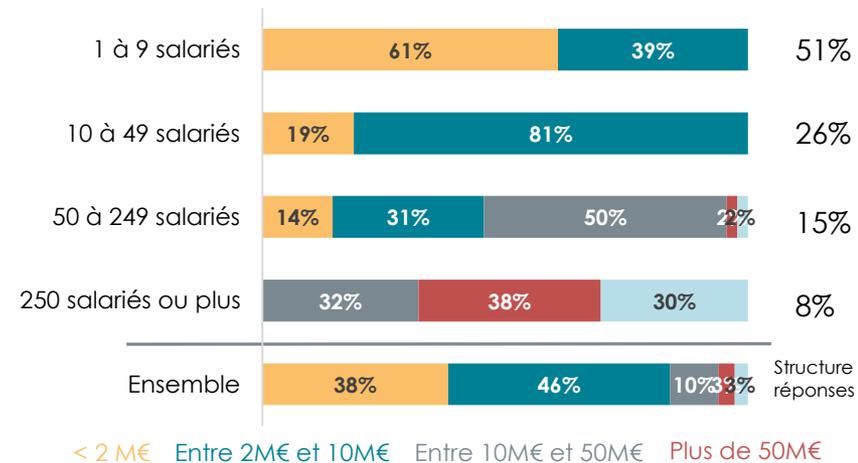
40% autres secteurs cœur de filière

Méca. indus., Equip. d'aide à la navigation, Réparation et maintenance avec activité A&S (25.62B, 26.51A, 20.51Z, 33.16Z)



35% sous-traitance complémentaire (autres NAF avec activité A&S)

Répartition par CA 2021 et tranche d'effectifs | Filière A&S



N.B 3% de l'ensemble des établissements n'ont pas renseigné leur CA 2021, notamment 1/3 des grandes entreprises de plus de 250 salariés (bleu pâle)



POINT CLÉ 2021 : LA PRISE EN COMPTE DU POSITIONNEMENT AU SEIN DE LA CHAÎNE DE VALEUR

Positionnement marché des établissements

| Filière A&S

% d'établissements ayant eu une activité en 2021 pour...

En gras : % d'établ. ayant pour activité principale...

* Défense (hors aéronautique), Automobile, Ferroviaire, Naval, BTP, Énergie, Agroalimentaire, Santé

Aéronautique civile



67%

Aéronautique militaire



0%

Spatial



2%

Autres*



29%

Établ. de la filière A&S occitane selon leur code NAF*



Constructeurs d'avions, moteurs, lanceurs et satellites

7%



Ingénierie, conception, R&D

45%



Systémiers ou fournisseurs d'aérostructures



Fabrication ou fourniture de composants directement intégrés dans le produit final (matériaux, équipements, pièces auxiliaires, électronique, logiciels, traitement de surface...)

13%
+27%
Métallurgie



Fabrication ou fourniture d'outils non intégrés dans le produit final (matériels ou logiciels)



Intégration et essai de systèmes et d'aéronefs



Maintenance, services de soutien à la production (y.c logistique...) 7%

Activités significatives déclarées au long de la chaîne de valeur A&S

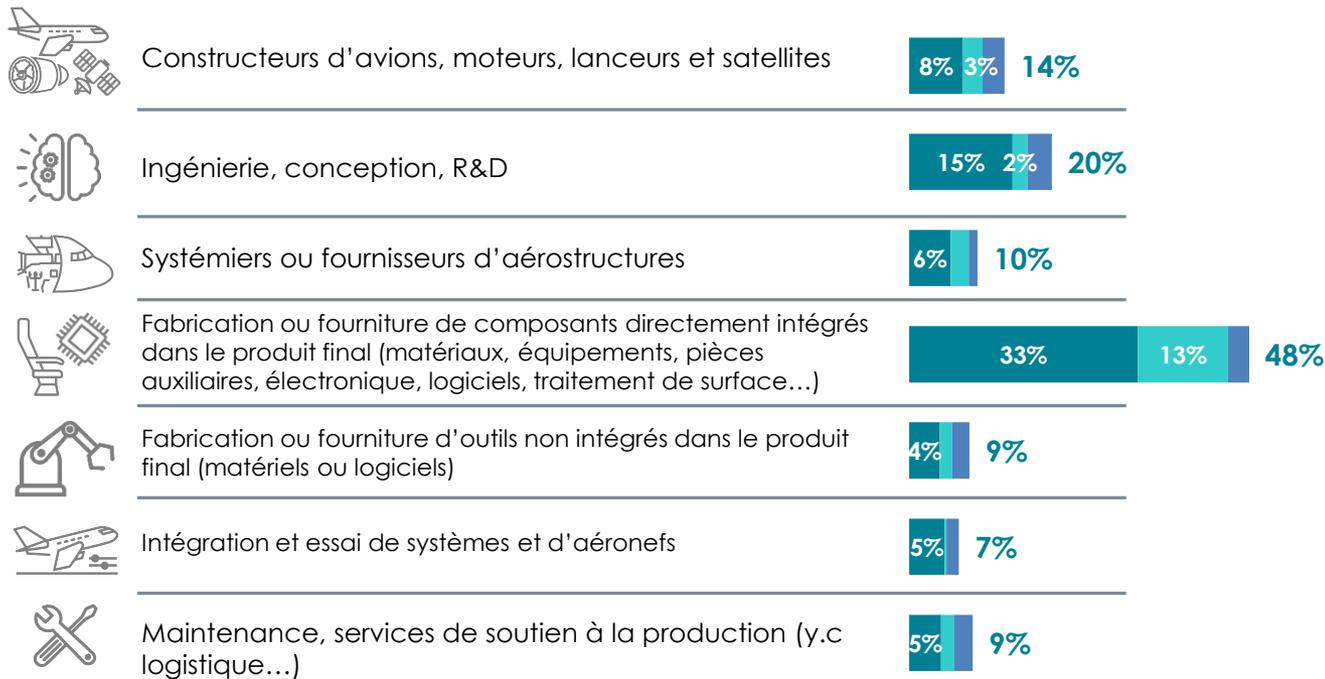


* Enquête INSEE 2020 identifiant les établissements ayant déclaré du CA en aéronautique et spatial en 2020 (zoom Occitanie)

Source : Enquête sur l'évolution du besoin en compétences dans la filière aéronautique et spatiale en Occitanie – ORCI | Déc. 2021

LE PROFIL DES RÉPONDANTS ET LEUR CONTRIBUTION À LA CHAÎNE DE VALEUR PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENTS

Activités significatives déclarées au long de la chaîne de valeur A&S



Types d'établissements ayant répondu

TPE	10-49 sal.	50-249 sal.	>249 sal.
	+	+++	+
+	++	++	+
	+	++	+
+++	++		
	+++		
		++	+
	++	+	+

SOMMAIRE

L'ENQUÊTE : DÉMARCHE ET PRÉSENTATION
DES ÉTABLISSEMENTS

LES PRIORITÉS STRATÉGIQUES ET RH

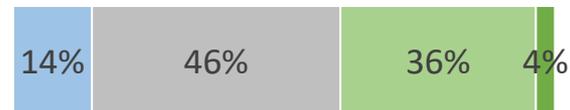
L'ÉVOLUTION DES BESOINS EN
COMPÉTENCES & MOYENS D'ACQUISITION

TEST À L'ÉTUDE : VISION COMPARÉE AVEC LA
BRANCHE MÉTALLURGIE

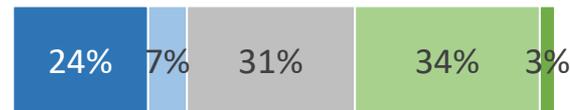
UNE AMÉLIORATION DE L'ACTIVITÉ EN 2021 QUI DEVRAIT SE POURSUIVRE EN 2022, SANS EUPHORIE

Évolution du CA prévisionnel de l'année en cours (2020 pour l'enquête de l'an passé, 2021 pour l'enquête de cette année et prévisionnel à 12 mois)

CA prévisionnel 2022
(vague 2021)



CA 2021
(vague 2021)



CA 2020
(vague 2020)



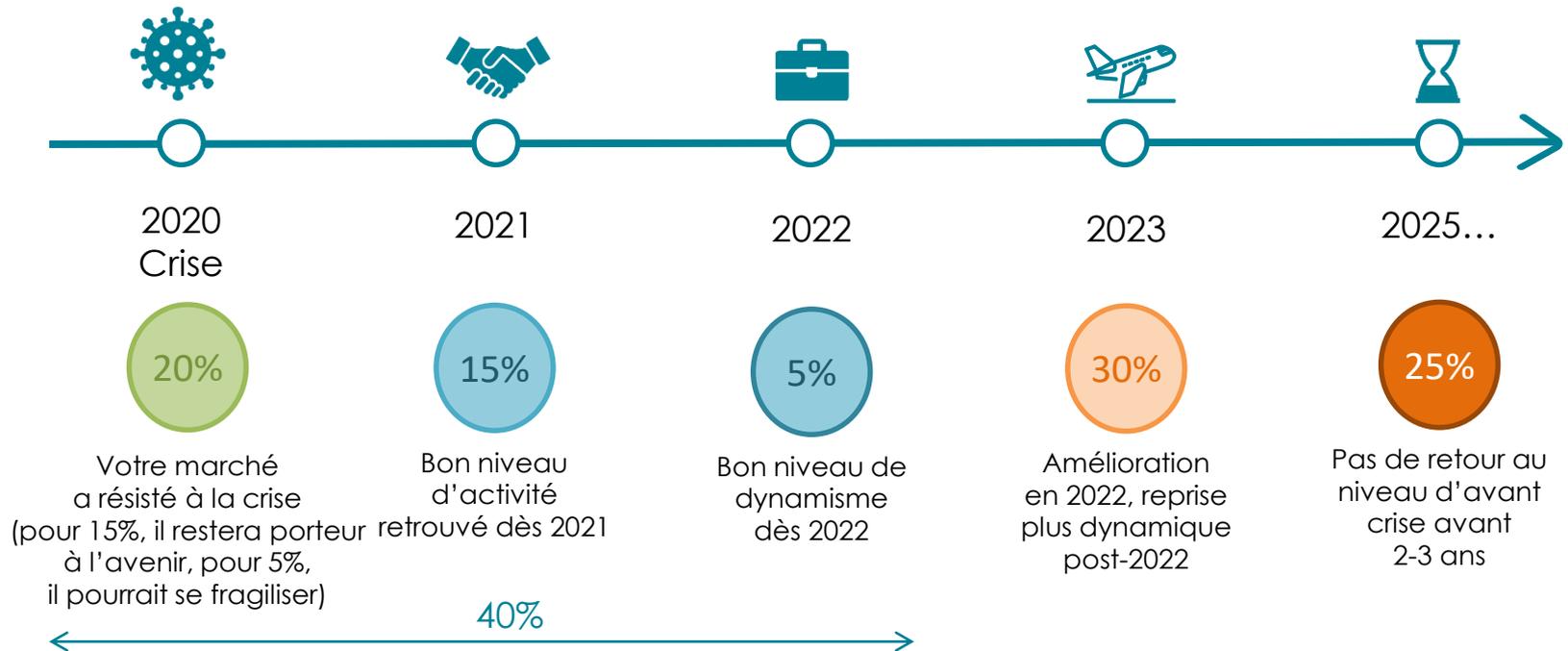
■ Stabilité (+/- 2%) ■ Hausse de 2% à 25% ■ Hausse >25%
■ Baisse de -2% à -25% ■ Baisse > -25%



30%

des établissements de la filière aéronautique et spatiale ont encore connu une baisse d'activité en 2021

40% DES ÉTABLISSEMENTS DEVRAIENT RETROUVER UN BON NIVEAU D'ACTIVITÉ EN 2022, 30% SERONT EN REPRISE



 **~60%** des établissements devront attendre 2023-2025, voire plus pour retrouver leur plein niveau d'activité

DES PRIORITÉS STRATÉGIQUES CARACTÉRISTIQUES DE L'ACTUALITÉ DU SECTEUR : CRISE LONGUE & DÉFIS

Top des priorités stratégiques **les plus partagées par la chaîne de valeur**

- 1  **Gérer vos effectifs & les compétences**
(50% des établ.)
- 2  Améliorer la performance
(Lean management, qualité...)
- 3  Se diversifier en dehors de vos secteurs principaux
-  Déployer les technologies de rupture
-  Développer de nouveaux prod. ou services dans votre secteur

Top des priorités **spécifiques à certains maillons**





CINQ PRIORITÉS PARTAGÉES TOUT AU LONG DE LA CHAÎNE DE VALEUR A&S

Top 1

2

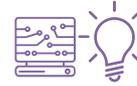
3



Constructeurs d'avions, moteurs, lanceurs et satellites



80% : Effectifs & compétences



60% : Nouveaux produits/services A&S Techno. de rupture



40% : Diversification



Ingénierie, conception, R&D



75% : Techno. de rupture



40% : Effectifs & compétences



20% : Nouveaux produits/services A&S ↗ Performance



Systémiers ou fournisseurs d'aérostructures



60% : Effectifs & compétences



40% : Techno de rupture Diversification



35% : Nouveaux produits/services A&S ↗ Performance



Fabrication ou fourniture de composants intégrés dans le produit final (matériaux, équipements, pièces auxiliaires, électronique, logiciels, traitement de surface...)



40% : Effectifs & compétences



30% : Diversification



20% : Techno de rupture



Fabrication ou fourniture d'outils non intégrés dans le produit final (matériels ou logiciels)



65% : Compétences Diversification



40% : ↗ Performance



Intégration et essai de systèmes et d'aéronefs



85% : Effectifs & compétences



60% : Nouveaux produits/services A&S ou activité principale



40% : ↗ Performance



Maintenance, services de soutien à la production (y.c logistique...)



70% : Compétences ↗ Performance Diversification



25% : Nouveaux produits/services A&S Techno. de rupture

N.B. En % d'établ. de chaque maillon de la chaîne de valeur, % présentés **à titre indicatif** (petit nombre de répondants par maillon)



SIX AUTRES PRÉOCCUPATIONS SPÉCIFIQUES À CERTAINS MAILLONS DE LA CHAÎNE DE VALEUR

Top 1

2

3



Constructeurs d'avions, moteurs, lanceurs et satellites



30% : ↗ Agilité



Ingénierie, conception, R&D



40% :
Démarche RSE
Marges financières



Systémiers ou fournisseurs d'aérostructures



45% :
Supply chain



30% :
Marges financières



Fabrication ou fourniture de composants intégrés dans le produit final (matériaux, équipements, pièces auxiliaires, électronique, logiciels, traitement de surface...)



30% : Marges financières
International



20% :
Démarche RSE



Fabrication ou fourniture d'outils non intégrés dans le produit final (matériels ou logiciels)



40% :
Supply chain



20% : Réintégrer des activités précédemment sous-traitées



Intégration et essai de systèmes et d'aéronefs



45% :
Supply chain



35% :
↗ Agilité
Démarche RSE



Maintenance, services de soutien à la production (y.c logistique...)



60% : ↗ Agilité



30% :
Supply chain



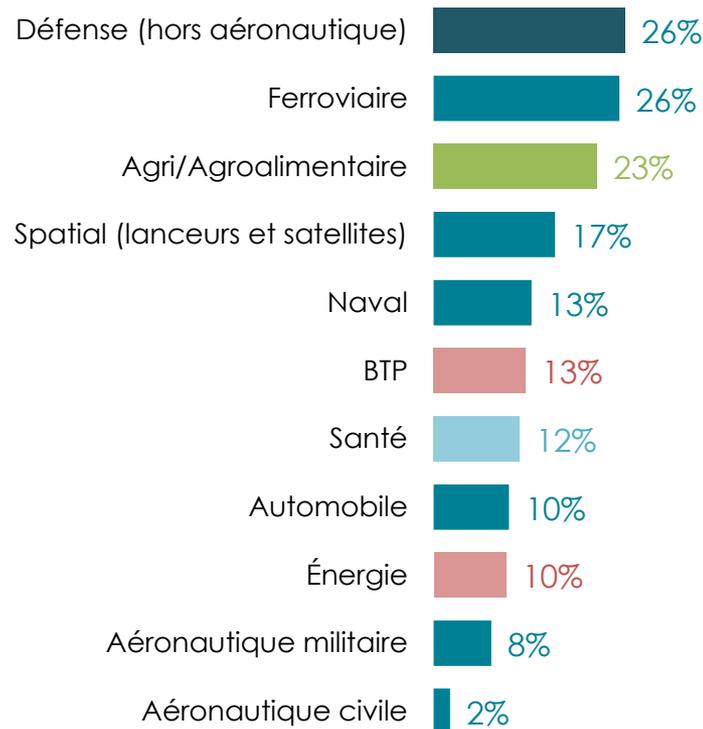
N.B. En % d'établ. de chaque maillon de la chaîne de valeur, % présentés **à titre indicatif** (petit nombre de répondants par maillon)

Source : Enquête sur l'évolution du besoin en compétences dans la filière aéronautique et spatiale en Occitanie – ORCI | Déc. 2021

SE DIVERSIFIER EN DEHORS DE SES PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ RESTE IMPORTANT EN 2022

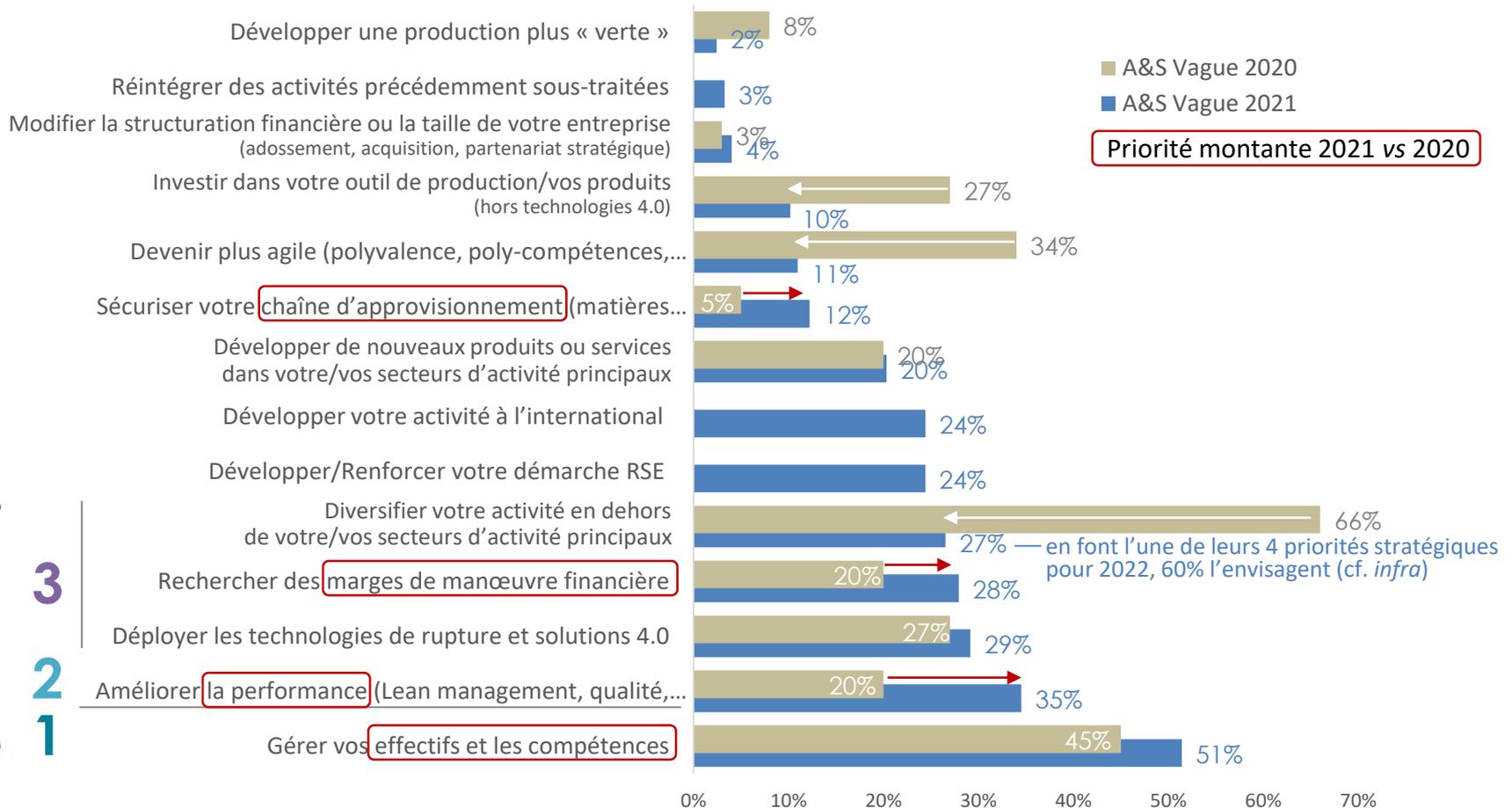


60% des établissements de la filière A&S cherchent à se diversifier en dehors de leur(s) principal(aux) secteur(s) d'activité en 2022, 27% en font même l'une de leurs priorités stratégiques de l'année comme évoqué (vs 65% l'an passé en pleine crise COVID). Les domaines de diversification sont les suivants :



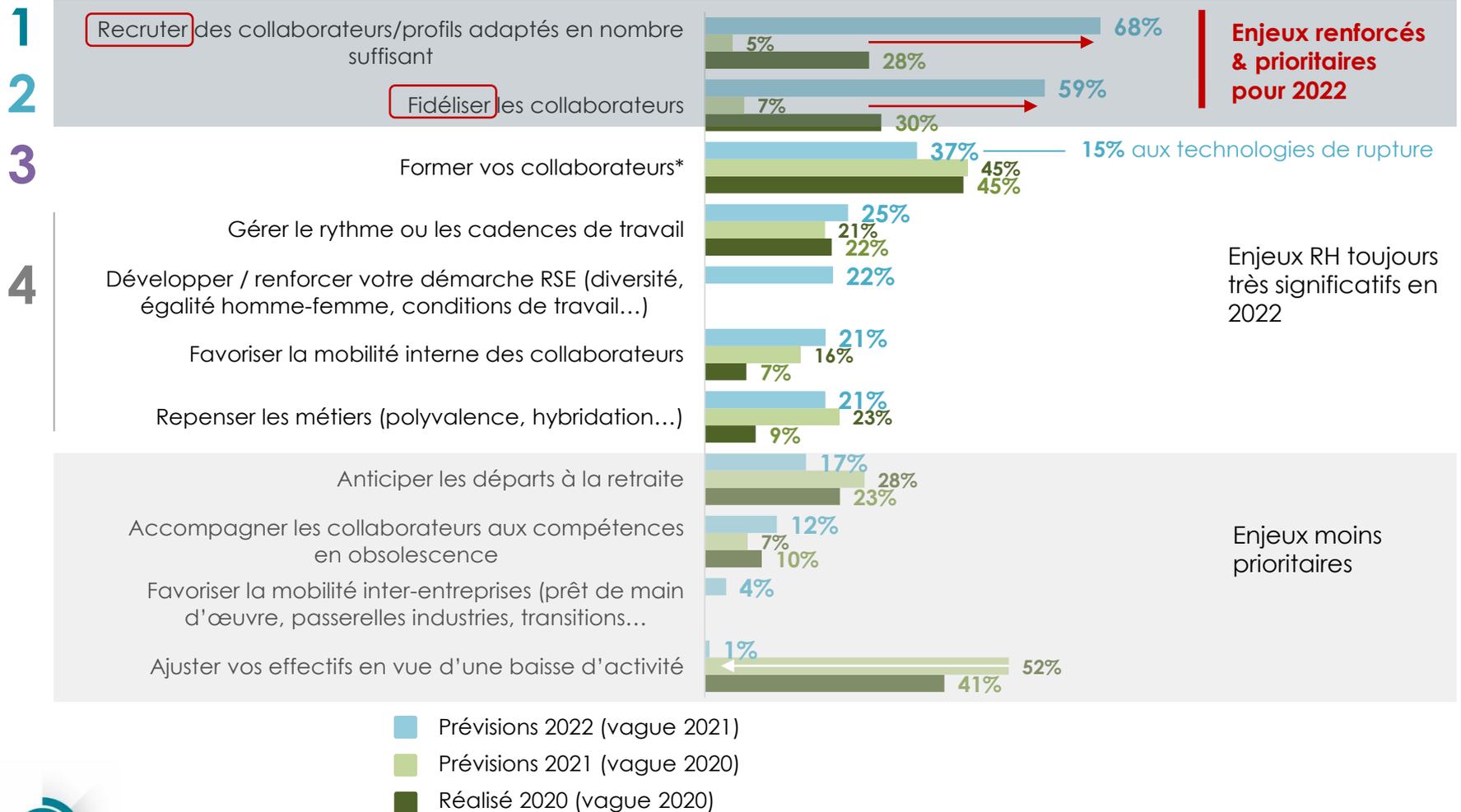
DE LA GESTION DE CRISE EN 2021, À LA SÉCURISATION DES CAPACITÉS EN 2022

Quelles sont les quatre priorités stratégiques pour votre établissement pour les 12 prochains mois, i.e. de 2022 ?



GARDER SES COLLABORATEURS, DISPOSER DES BONNES COMPÉTENCES VOIRE ↗ EFFECTIFS : LES DÉFIS RH 2022

Quatre principaux enjeux RH des 12 prochains mois :

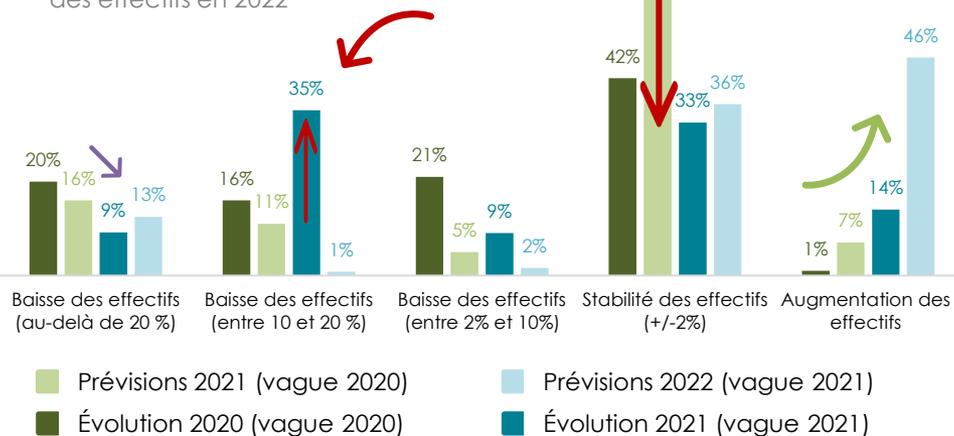


UNE ANNÉE 2021 DIFFICILE ET DES PERSPECTIVES 2022 DE RECRUTEMENT QUI RESTENT À CONCRÉTISER

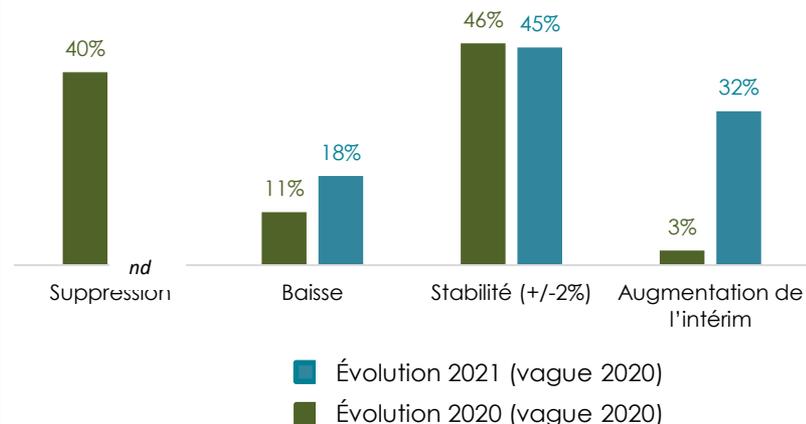
Évolution des effectifs salariés (CDI/CDD) depuis le 31/12/2019 et prévisions à 12 mois

Évolution des effectifs intérimaires depuis le 31/12/19

- i. Les baisses sup. à moins 20% ont été contenues mais 10% des établissements en anticipent encore pour 2022
- ii. Des anticipations de stabilité des effectifs qui ne se sont pas réalisées et se sont traduites par davantage de baisses d'effectifs en 2021 (un effet d'échantillon répondant + des rebonds de la crise COVID)
- iii. Près d'1/2 établ. anticipe une remontée des effectifs en 2022



- i. En 2021, près de 20% des établ. ont été amenés à réduire l'intérim en cette deuxième année de crise économique
- ii. Seuls un tiers des établissements ont renforcé leur recours à l'intérim au cours de l'année passée



15% des établissements anticipent une baisse de leurs effectifs pour 2022



2021-2022 : UNE FILIÈRE CONTRASTÉE & DES DÉFIS

Suite à la crise COVID, la santé économique au sein de la filière aéronautique et spatiale occitane n'est pas uniforme :

- des établ. dynamiques avec des perspectives positives pour 2022
- des établissements en reprise d'activité mais sans euphorie aucune
- des établissements qui restent en difficultés.

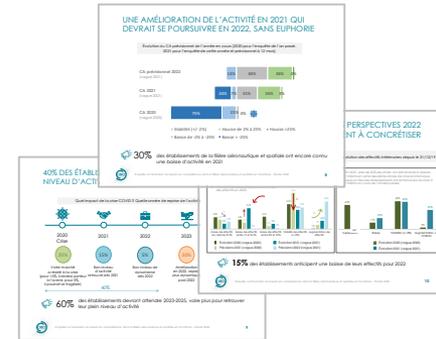
L'année 2021 a été plus difficile qu'anticipé pour certains. Du mieux est attendu pour 2022 mais pas par tous.

Deux priorités stratégiques sont largement partagées par les établissements :

- Gérer ses effectifs et les compétences est la priorité stratégique la plus partagée en 2022 (50% des établ.) sur toute la chaîne de valeur.
- La gestion des marges de manœuvre financières et de la performance viennent ensuite côté priorités stratégiques, signe des tensions qui pèsent sur la viabilité économique des entreprises.

La période est aussi ambitieuse industriellement ; un nouveau souffle est recherché :

- L'innovation produits ou services dans l'A&S et l'investissement sur les technologies de rupture restent des objectifs stratégiques pour nombre de maillons de la chaîne de valeur en 2022, après 2021 où le renforcement de l'outil de production (hors rupture) avait aussi fait l'objet d'attention
- Un renforcement de la démarche RSE est aussi envisagé par nombre d'acteurs
- La sécurisation des approvisionnements s'affirme comme essentielle, cette priorité est en nette hausse par rapport à 2021 .



SOMMAIRE

L'ENQUÊTE : DÉMARCHE ET PRÉSENTATION
DES ÉTABLISSEMENTS

LES PRIORITÉS STRATÉGIQUES ET RH

**L'ÉVOLUTION DES BESOINS EN
COMPÉTENCES & MOYENS D'ACQUISITION**

TEST À L'ÉTUDE : VISION COMPARÉE AVEC LA
BRANCHE MÉTALLURGIE

L'ENQUÊTE 2021 A PORTÉ SUR 51 COMPÉTENCES CLÉS POUR LA FILIÈRE AÉRONAUTIQUE ET SPATIALE

🕒 Domaine numérique (13 compétences testées)



Compétences numériques appliquées :
Capteurs et objets connectés, réalité virtuelle et augmentée, continuité numérique, jumeaux numériques, cybersécurité



Compétences systèmes clés :
IA, nouveaux langages de programmation, Systèmes embarqués, intégration de systèmes, Robotique/cobotique, mécatronique et composants intelligents

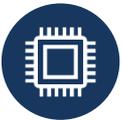
🕒 Autres domaines techniques (27 compétences testées)



Compétences mécaniques :
Matériaux (non) métalliques, Formage, usinage, assemblage, traitements de surface innovants, Fabrication additive, Procédés d'analyse et de contrôle non-destructif



Hydraulique :
Nouveaux carburants, Hydrogène décarboné (production, transport, stockage), piles à combustible, Nouveaux systèmes de refroidissement



Compétences électroniques :
Réseaux et télécommunication (5G, etc.), Miniaturisation, Plastronique, électronique de puissance/en environnement sévère, Panneaux solaires, Antennes



Electrique :
Réseaux à bord, nouveaux câbles et isolants, Câblage de puissance, Moteur électrique à forte puissance / pour actionneurs, Batteries, Nouveaux systèmes de propulsions satellites

🕒 Appui à l'activité (11 compétences testées)



Compétences managériales



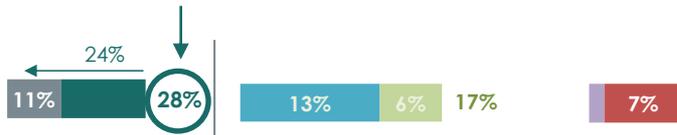
Compétences commerciales



Compétences RSE

UNE ENQUÊTE FINE POUR DÉFINIR LES BESOINS ET LES MOYENS D'Y RÉPONDRE POUR CHAQUE COMPÉTENCE

Pour chaque compétence, % établissements exprimant un besoin à 12-36 mois :



Besoin à couvrir (flèche et %)

Besoin totalement comblé : 28%-24% = 4%

Besoin partiellement comblé : 11%-4% = 7%

6 informations complémentaires :

- Besoin comblé
- Former
- Recruter
- Être accompagné (conseil externe)
- Acquérir un outil/une technologie
- Sous-traiter

Trois échelles d'analyse :

3 Macro-familles



Numériques

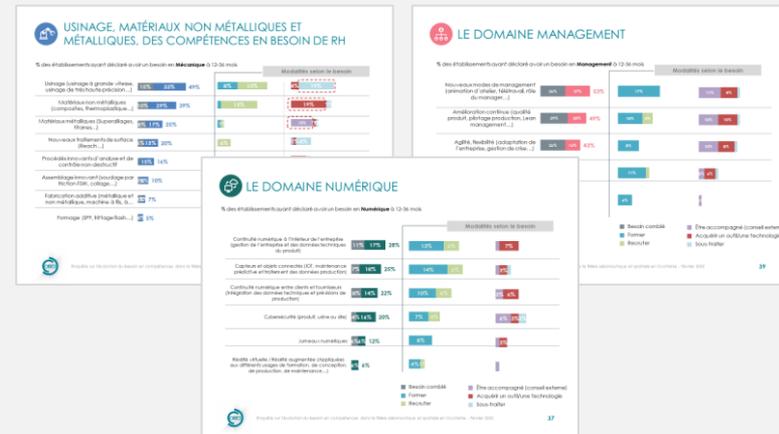
Techniques

Appui à l'activité

9 Domaines de compétences



51 Compétences testées



DES BESOINS EN COMPÉTENCES TECHNIQUES À 12-36 MOIS ENCORE LARGEMENT À COUVRIR

8%

Ne se sentent concernés par aucune de ces compétences (11% fin 2020)



50%

Des établissements expriment des besoins en compétences numériques ou système (60% fin 2020 pour les seules compétences numériques)



75%

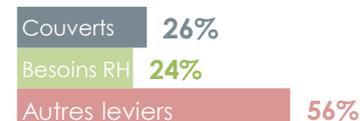
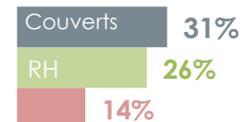
Des établissements expriment des besoins en compétences techniques (70% fin 2020 dont certaines compétences système)



65%

Des établissements expriment des besoins en compétences d'appui à l'activité (50% fin 2020 pour les compétences organisationnelles)

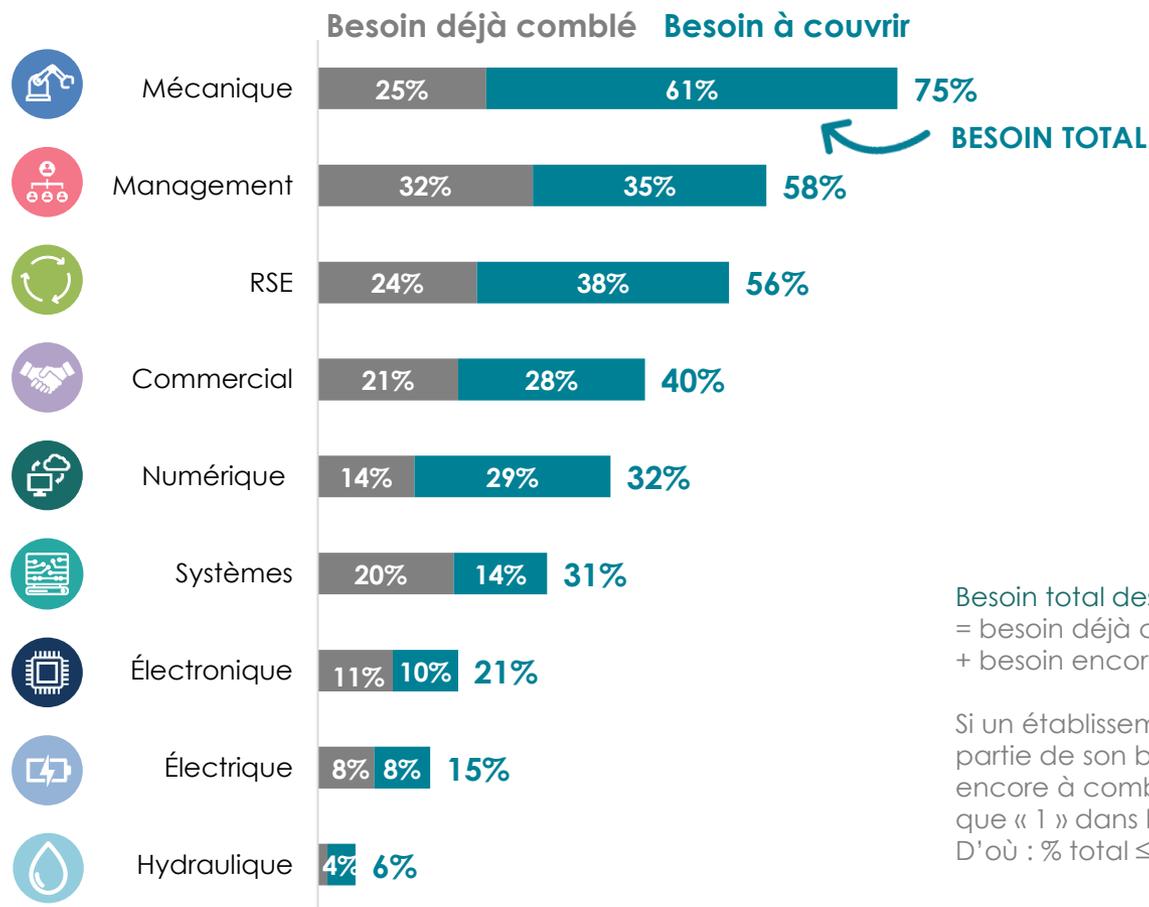
Des besoins RH *versus* d'outils, de conseil ou de sous-traitance*



Des besoins assez/déjà bien couverts, un effort qui se poursuit

LA MÉCANIQUE EN TÊTE DES BESOINS EXPRIMÉS LES COMPÉTENCES D'APPUI À L'ACTIVITÉ SUIVENT

% des établissements concernés par un besoin* en compétences à 12-36 mois pour la filière A&S en Occitanie



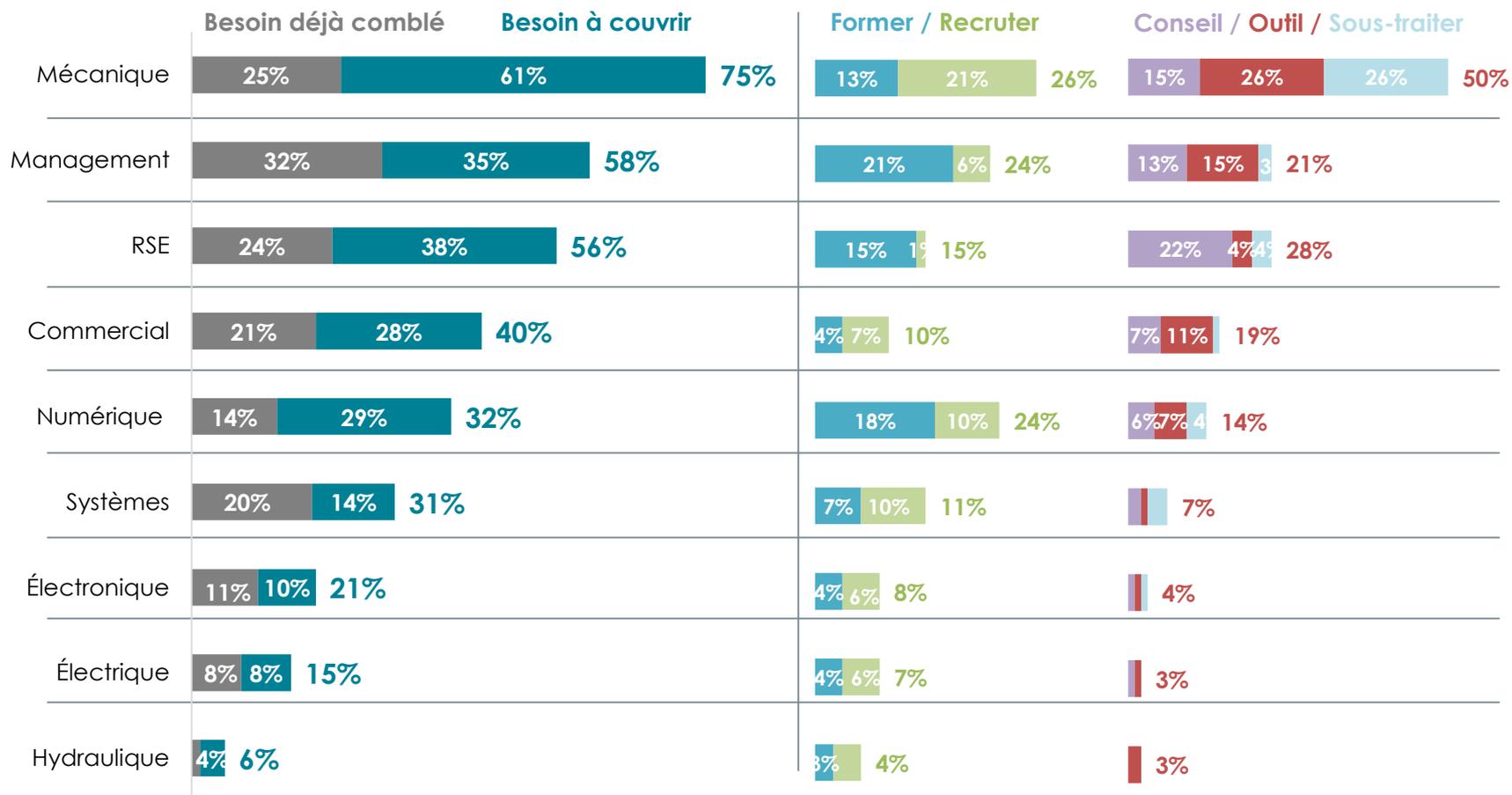
Besoin total des établissements
= besoin déjà comblé
+ besoin encore à combler

Si un établissement a comblé une partie de son besoin et en a encore à combler, il ne compte que « 1 » dans le besoin total
D'où : % total \leq Σ %

*Au moins un besoin en conseil, en outil/logiciel, formation, recrutement, sous-traitance ou déjà comblé

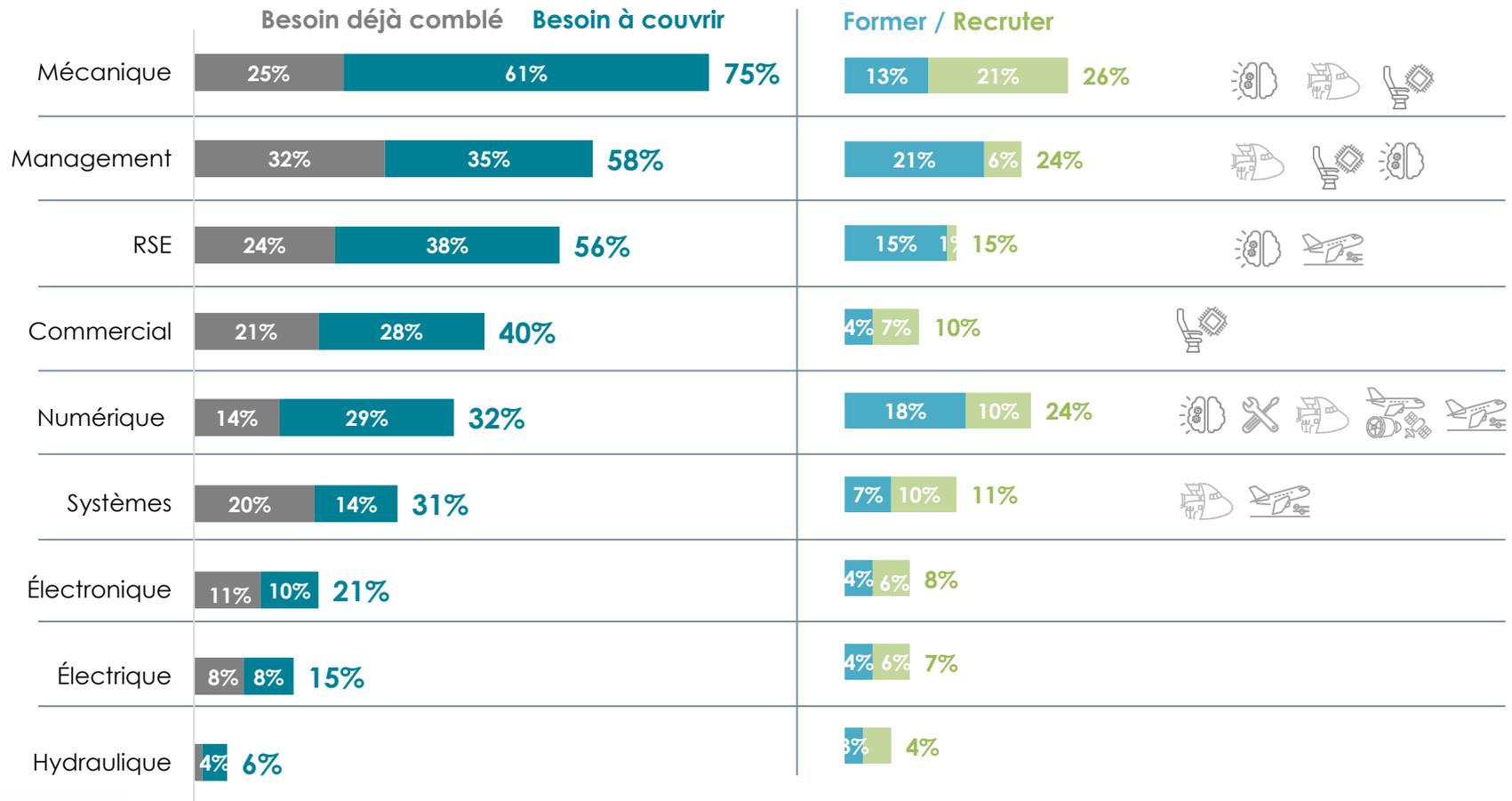
DES BESOINS & DES MOYENS DIFFÉRENCIÉS SELON LES DOMAINES DE COMPÉTENCES

% des établissements concernés par un besoin en compétences à 12-36 mois filière A&S en Occitanie



DES BESOINS RH SENSIBLES AU POSITIONNEMENT AU SEIN DE LA CHAÎNE DE VALEUR

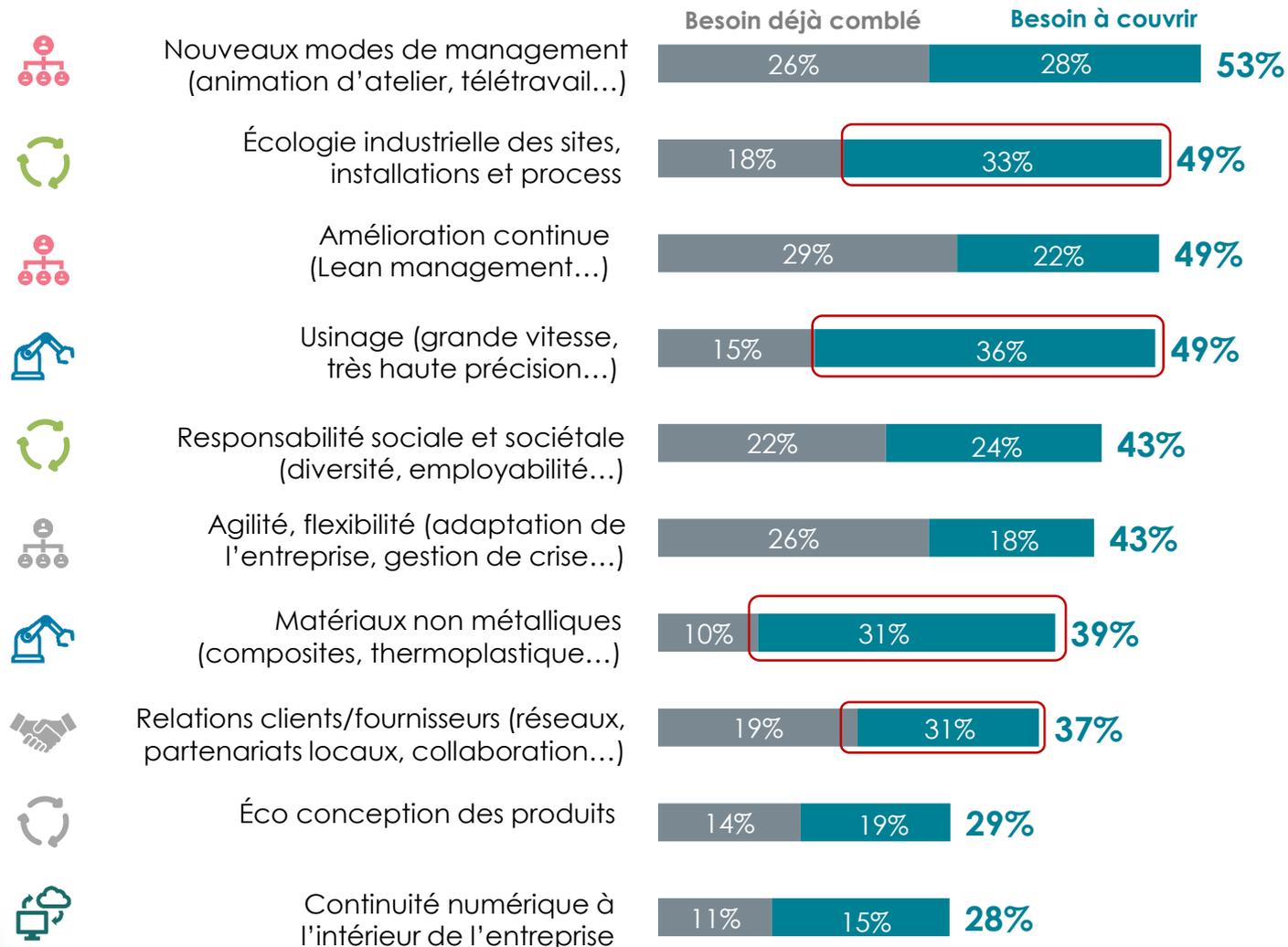
% des établissements concernés par un besoin en compétences à 12-36 mois pour la filière A&S en Occitanie



*Au moins un besoin en conseil, en outil/logiciel, formation, recrutement, sous-traitance ou déjà comblé

Source : Enquête sur l'évolution du besoin en compétences dans la filière aéronautique et spatiale en Occitanie – ORCI | Déc. 2021

TOP 10 DES BESOINS EN COMPÉTENCES MONTANTES À 12-36 MOIS POUR LA FILIÈRE A&S EN OCCITANIE



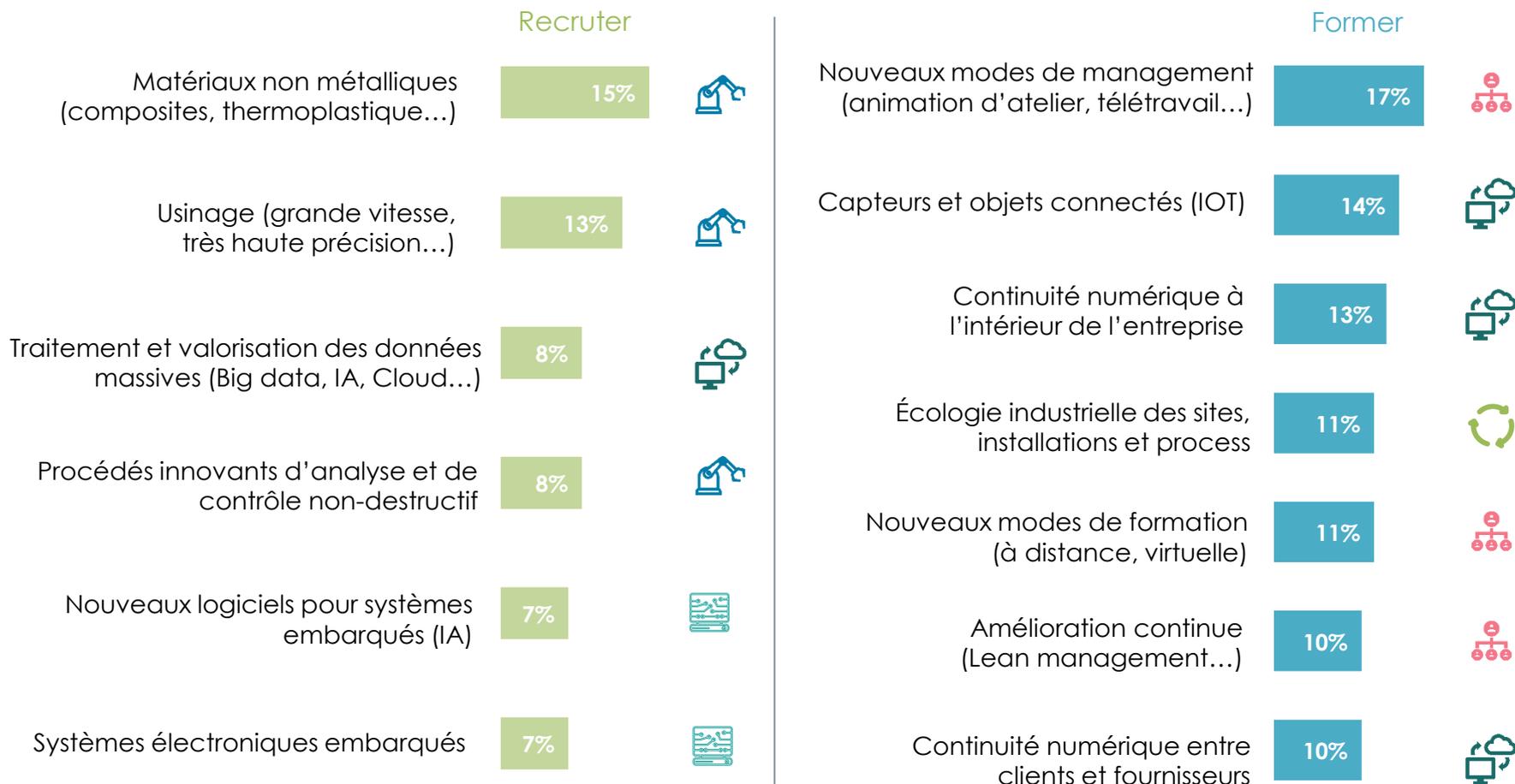
D'AUTRES BESOINS RESTANT À COUVRIR À 12-36 MOIS POUR LA FILIÈRE A&S EN OCCITANIE

	Besoin total	Restant à couvrir
Nouveaux modes de management (animation d'atelier, télétravail...)	53%	53%
Écologie industrielle des sites, installations et process	49%	67% ↗
Amélioration continue (Lean management...)	49%	45%
Usinage (grande vitesse, très haute précision...)	49%	73% ↗
Responsabilité sociale et sociétale (diversité, employabilité...)	43%	56%
Agilité, flexibilité (adaptation de l'entreprise, gestion de crise...)	43%	42%
Matériaux non métalliques (composites, thermoplastique...)	39%	80% ↗
Relations clients/fournisseurs (réseaux, partenariats locaux, collaboration...)	37%	51%
Éco conception des produits	29%	52%
Continuité numérique à l'intérieur de l'entreprise	28%	86% ↗

	Besoin total	Restant à couvrir
Robotique / Cobotique/ Exosquelette	26%	42%
Matériaux métalliques (Superalliages, titanes...)	25%	68% ↗
Capteurs et objets connectés (IOT)	25%	96% ↗
Continuité numérique entre clients et fournisseurs	22%	86% ↗
Communication digitale (e-reputation...)	21%	52%
Nouveaux modes de formation (à distance, virtuelle)	20%	85% ↗
Nouveaux traitements de surface (Reach)	20%	75% ↗
Cybersécurité (produit, usine, site)	20%	85% ↗
Procédés innovants d'analyse et de contrôle non-destructif	16%	94% ↗

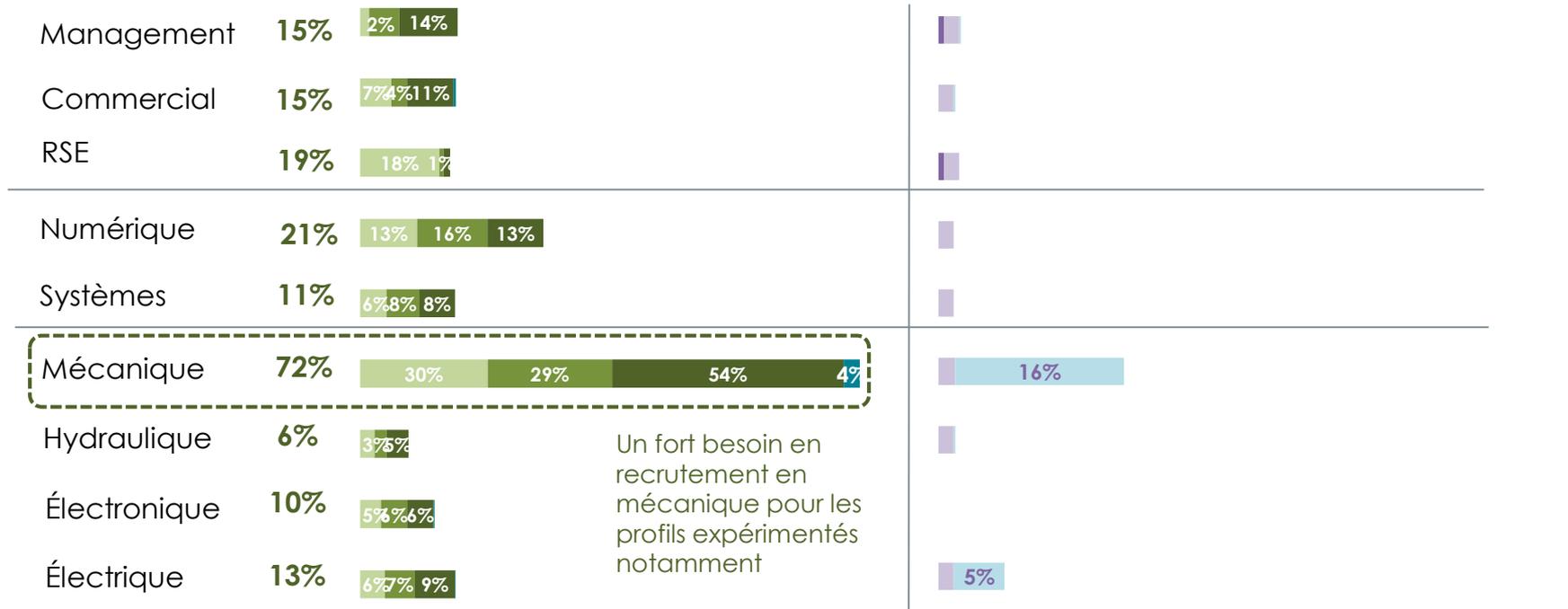
LES COMPÉTENCES LES PLUS ATTENDUES EN RECRUTEMENT ET EN FORMATION

% des établissements concernés par un besoin en recrutement ou formation à 12-36 mois filière A&S en Occitanie



AU-DELÀ DES COMPÉTENCES MONTANTES, UN FORT BESOIN DE RECRUTEMENTS EN MÉCANIQUE

% établ. exprimant au moins un besoin en recrutement



■ Apprentis ou alternants

■ Jeunes diplômés

■ Profils expérimentés

■ Demandeurs d'emploi en reconversion

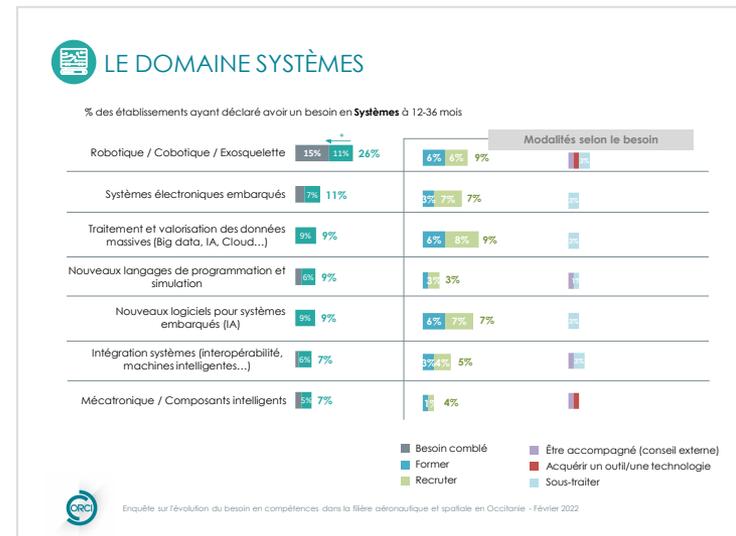
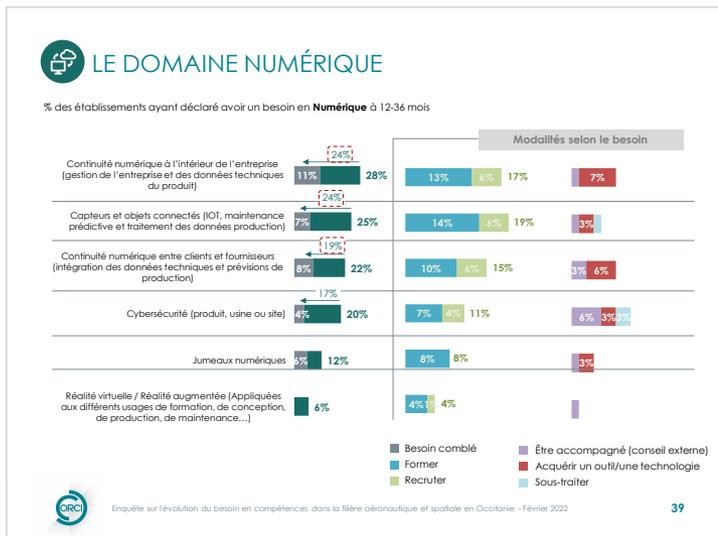
■ Groupement d'employeurs (partage d'un salarié)

■ Prêt de main d'œuvre (mise à disposition d'un salarié d'une autre entreprise)

■ Intérimaires

30% DE LA FILIÈRE A DES BESOINS EN COMPÉTENCES DANS LES DOMAINES NUMÉRIQUES & SYSTÈMES

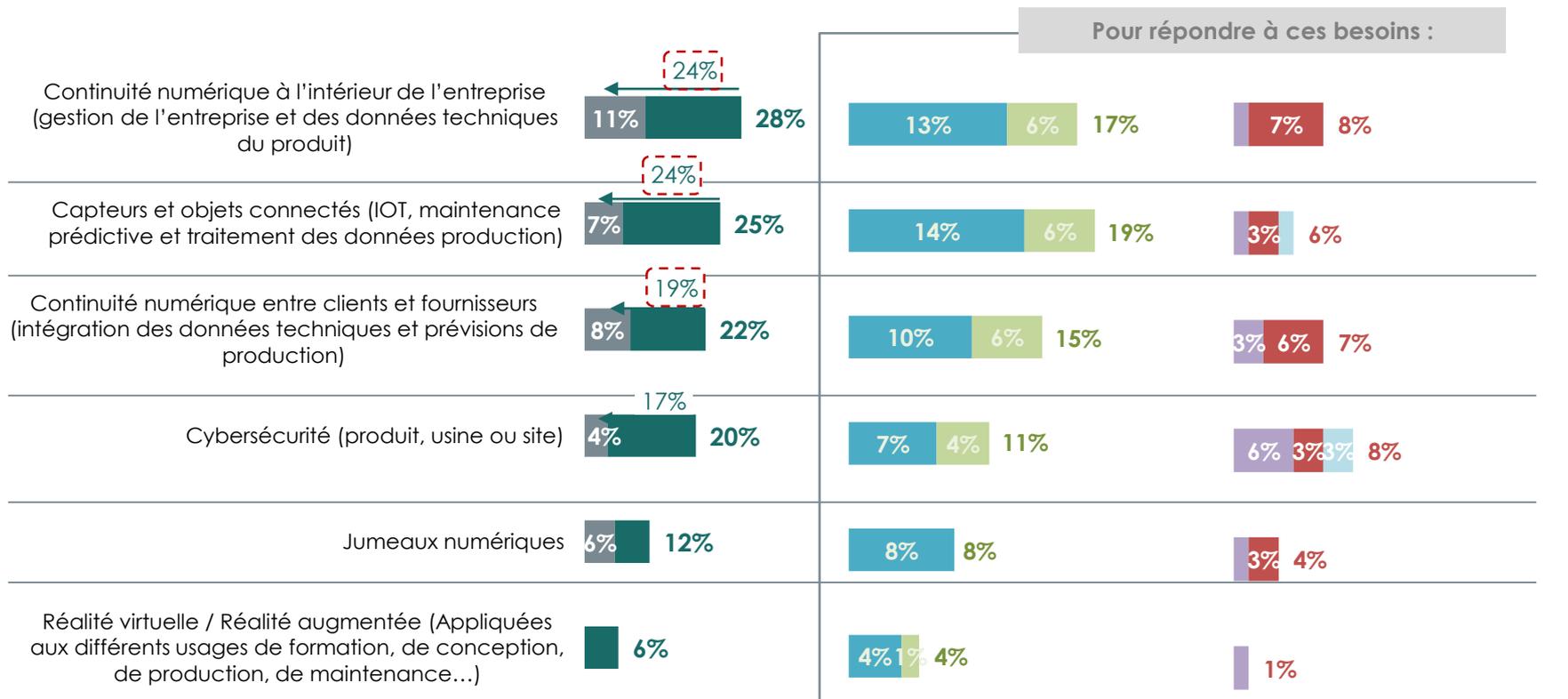
- ☉ Côté compétences numériques, **les besoins à couvrir sont très supérieurs aux besoins déjà couverts qui s'avèrent être rarement totalement couverts.** Davantage d'établissements déclarent avoir couvert 100% de leurs besoins en compétences systèmes.
- ☉ Quatre compétences numériques recueillent une expression de besoin de la part d'1/4 des établissements : les compétences en matière de continuité numérique à l'intérieur de l'entreprise et entre clients et fournisseurs ; les capteurs et objets connectés ; la cybersécurité.
- ☉ Pour toutes les compétences numériques, **un panel de réponses est envisagé en misant prioritairement sur les RH des établissements mais aussi sur d'autres leviers, notamment l'acquisition d'outil ou de technologie** pour la continuité numérique, **le conseil externe** en cybersécurité (les leviers concernant les compétences systèmes sont plus exclusivement tournés vers les RH internes à l'entreprise).
- ☉ Pour les compétences numériques, l'accent principal est plutôt donné à **la formation** des collaborateurs (1 établissement sur 2 exprimant un besoin à couvrir), avec **quelques recrutements complémentaires** (1/4 des établissements exprimant un besoin à couvrir).
- ☉ Lorsqu'un investissement reste à réaliser en compétences systèmes, le recrutement est envisagé par la plupart des établissements, avec de la formation (2/3 établi. exprimant un besoin à couvrir) ou du recours à la sous-traitance (1/3).





30% DE LA FILIÈRE A DES BESOINS EN COMPÉTENCES DANS LE DOMAINE NUMÉRIQUE, ENCORE À COUVRIR NOTAMMENT PAR LA FORMATION

% des établissements ayant déclaré avoir un besoin en **Numérique** à 12-36 mois



Lecture : 25% des établ. ont un besoin en capteurs et objets connectés ; 7% des établ. ont déjà répondu en tout (3%) ou partie (4%) à ce besoin ; pour 24% des établ. un besoin reste à couvrir

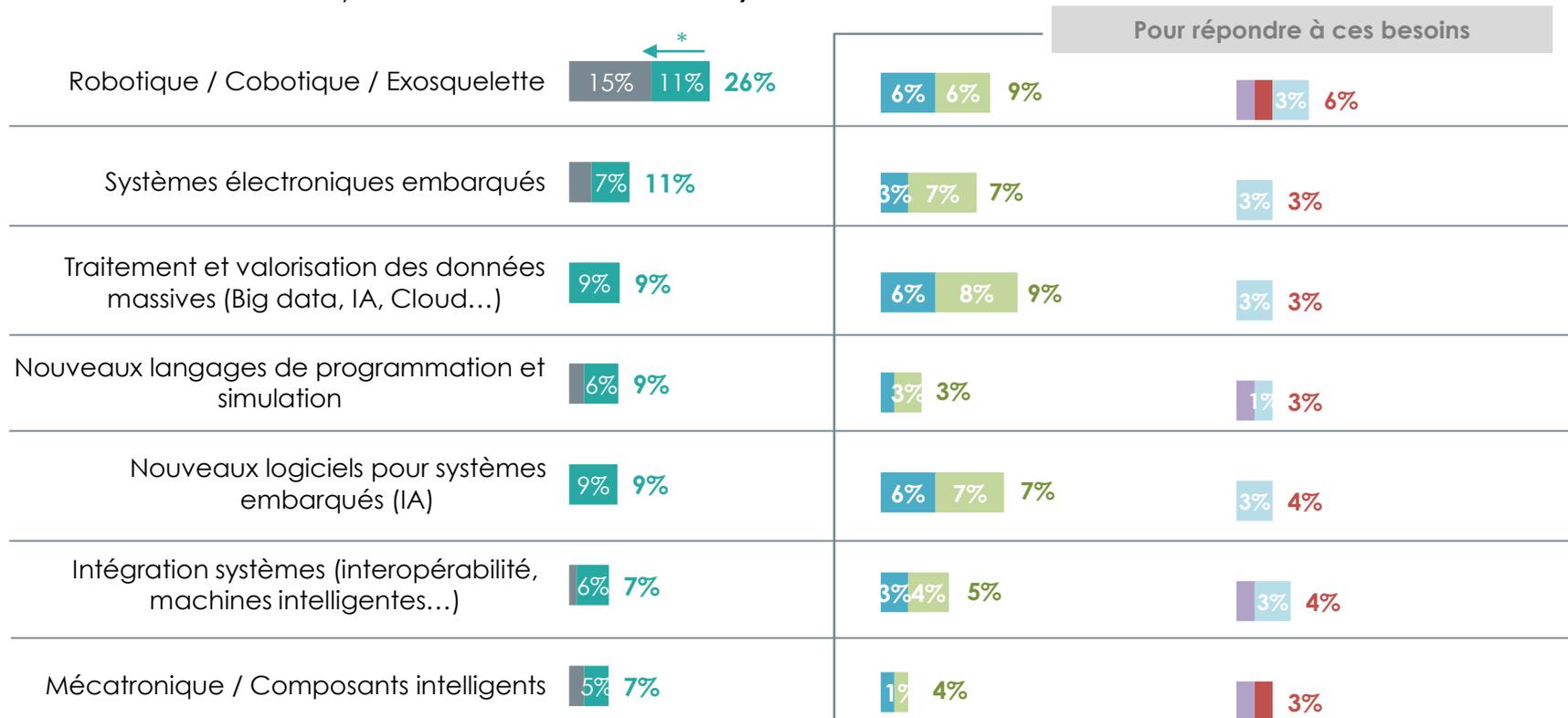
- Besoin comblé
- Former
- Recruter
- Être accompagné (conseil externe)
- Acquérir un outil/une technologie
- Sous-traiter





30% DE LA FILIÈRE EXPRIME UN BESOIN EN COMPÉTENCES SYSTÈMES, SOUVENT DÉJÀ BIEN COUVERT. DES RECRUTEMENTS SONT ENVISAGÉS

% des établissements ayant déclaré avoir un besoin en **Systèmes** à 12-36 mois



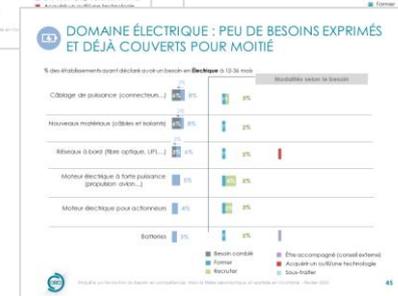
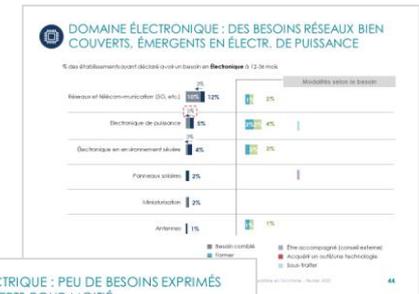
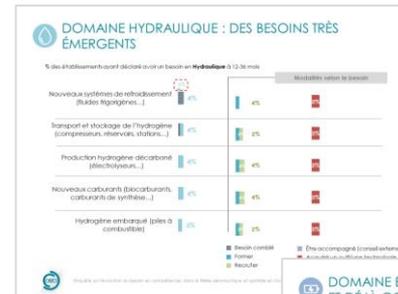
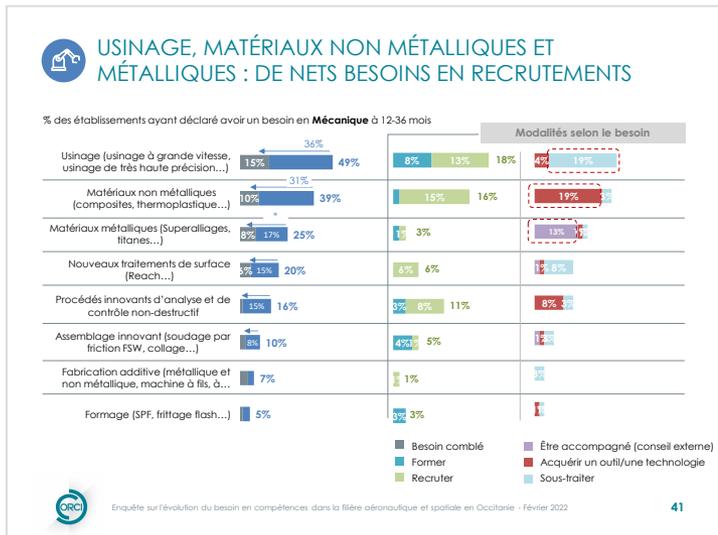
Lecture : 26% des établ. ont un besoin en robotique, cobotique, exosquelettes ; 15% des établ. ont déjà répondu totalement à ce besoin ; pour 11% des établ. un besoin reste à couvrir

- Besoin comblé
- Formé
- Recruter
- Être accompagné (conseil externe)
- Acquérir un outil/une technologie
- Sous-traiter



¾ DES ÉTABL. ONT DES BESOINS EN COMPÉTENCES MÉCANIQUES, AVEC DES BESOINS TRÈS ÉMERGENTS DANS LES DOMAINES TECHNIQUES PLUS PROSPECTIFS

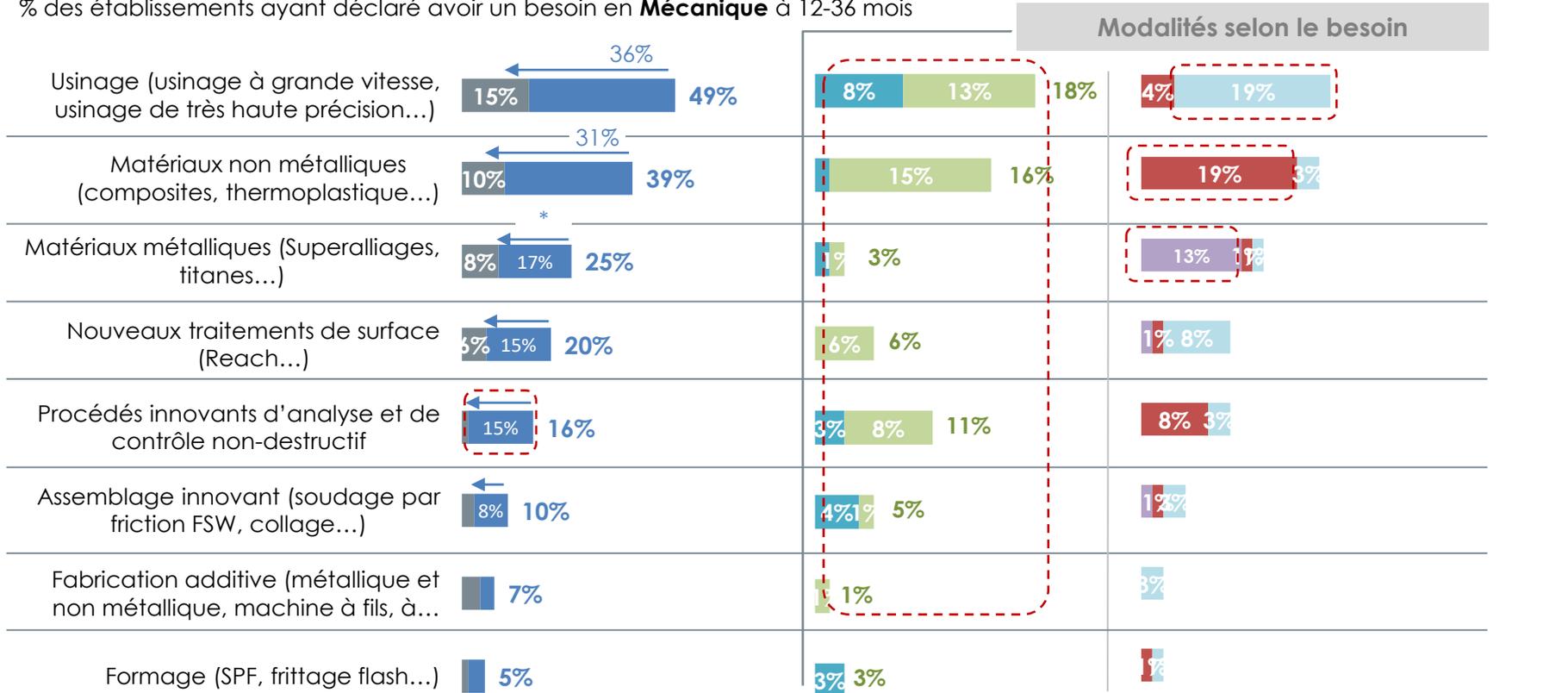
- Les besoins à couvrir en compétences techniques sont très supérieurs aux besoins déjà couverts, même si un quart des établissements estime avoir répondu à ses besoins par compétence en ce domaine. Quelques exceptions sont à noter : les besoins électriques et en réseau/télécommunication sont dits couverts à 50%, a contrario **les besoins en hydraulique et en électronique de puissance, peu nombreux (>5%), ne sont pas du tout couverts et sont encore très émergents** et difficiles à exprimer par les établissements (très/trop prospectif).
- Les besoins en usinage (à grande vitesse ou de très haute précision) et en matériaux non-métalliques sont très significatifs (40% à 50% des établissements) et **restent à couvrir pour 1/3 des établissements de la filière.**
- Comme pour les compétences numériques, **un panel de réponses est envisagé en misant sur des recrutements ainsi que sur d'autres leviers : l'externalisation pour l'usinage** (et dans des proportions moindres pour les nouveaux traitements de surface), **l'acquisition d'un outil/d'une technologie pour les matériaux métalliques** de type composites, thermoplastiques... et pour un petit contingent, pour les procédés innovants d'analyse et de contrôle non destructif.
- Un besoin d'accompagnement par du **conseil externe** est attendu pour les matériaux métalliques (superaliages, titanes...).





3/4 DES ÉTABL. ONT DES BESOINS EN COMPÉTENCES MÉCANIQUES : DE NETS BESOINS EN RECRUTEMENTS EN USINAGE, MATÉRIAUX NON MÉTALLIQUES ET MÉTALLIQUES

% des établissements ayant déclaré avoir un besoin en **Mécanique** à 12-36 mois



Lecture : 49% des établ. ont un besoin en usinage ; 15% des établ. ont déjà répondu en tout (13%) ou partie (2%) à ce besoin ; pour 36% des établ. un besoin reste à couvrir. (*) cas où le besoins totaux = déjà couverts + à couvrir (sans partiellement couverts)

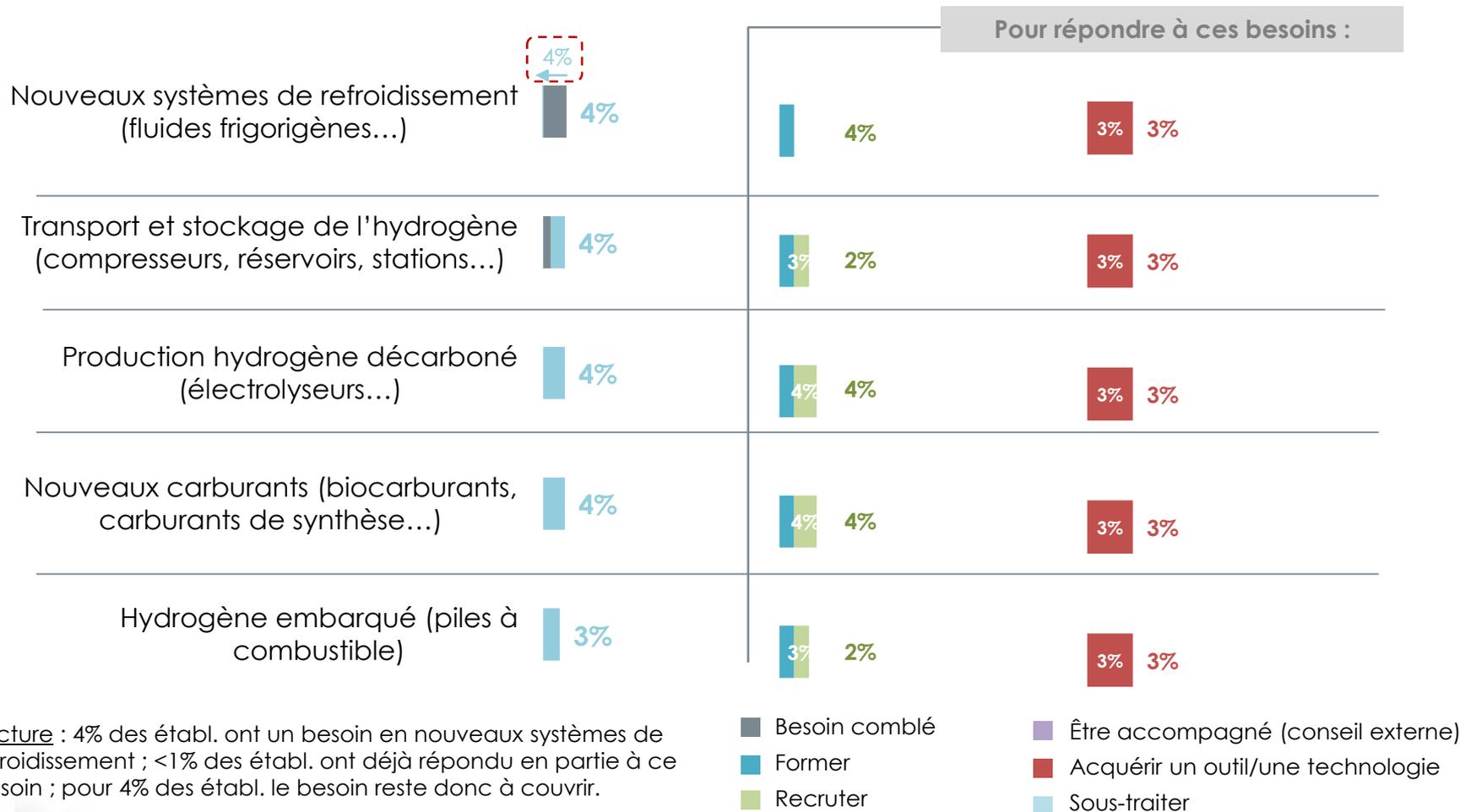
- Besoin comblé
- Former
- Recruter
- Être accompagné (conseil externe)
- Acquérir un outil/une technologie
- Sous-traiter

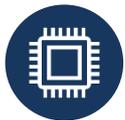




6% DES ÉTABLISSEMENTS EXPRIMENT DES BESOINS DANS LE DOMAINE HYDRAULIQUE : DES BESOINS TRÈS ÉMERGENTS

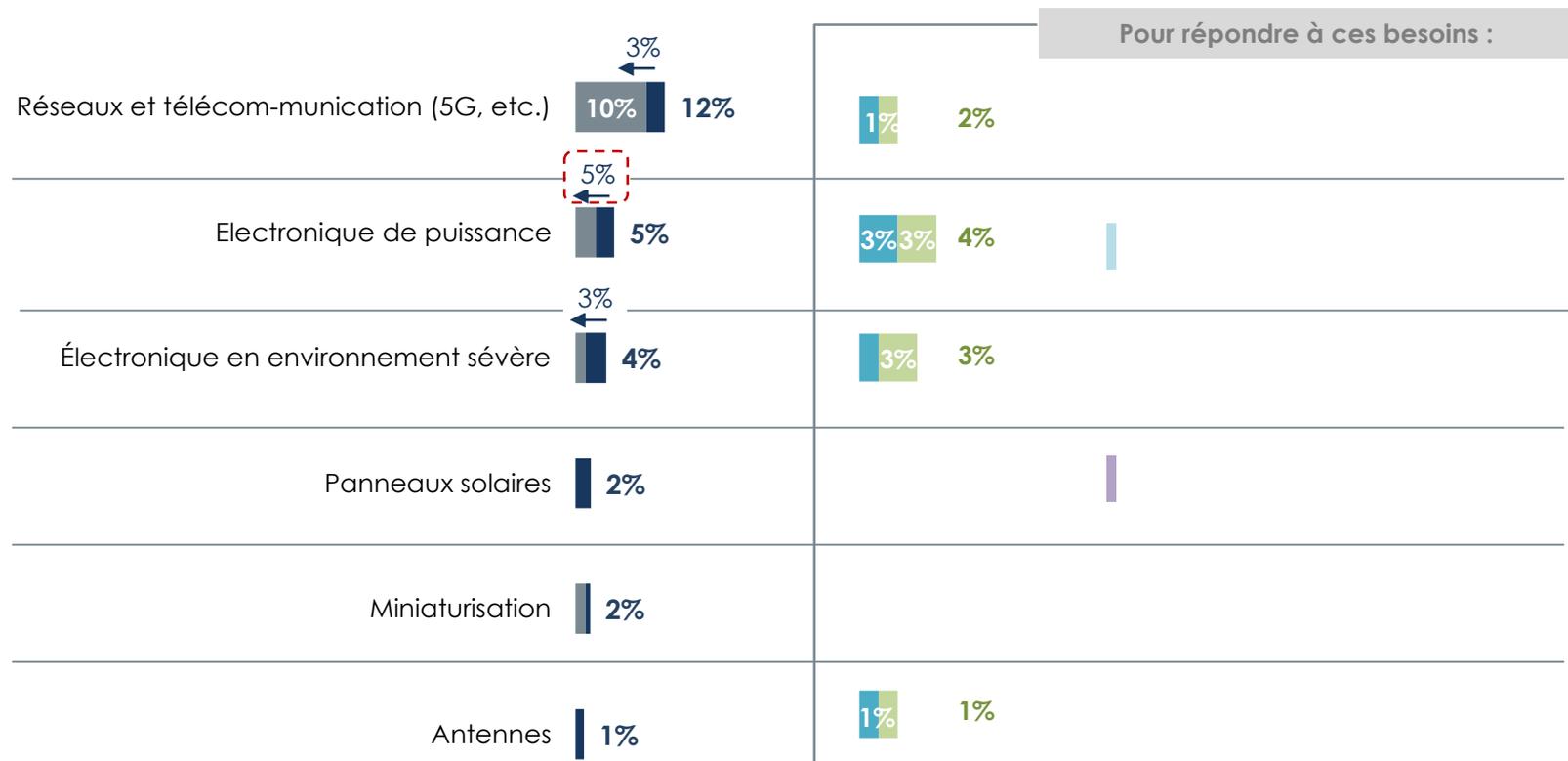
% des établissements ayant déclaré avoir un besoin en **Hydraulique** à 12-36 mois





20% DES ÉTABL. EXPRIMENT UN BESOIN EN COMPÉTENCES ÉLECTRONIQUES : DES BESOINS RÉSEAUX BIEN COUVERTS, ÉMERGENTS EN ÉLECTRICITÉ DE PUISSANCE

% des établissements ayant déclaré avoir un besoin en **Électronique** à 12-36 mois



Lecture : 12% des établ. ont un besoin en réseaux et télécom. ; 10% des établ. ont déjà répondu en tout (9%) ou partie (1%) à ce besoin ; pour 3% des établ. un besoin reste à couvrir.

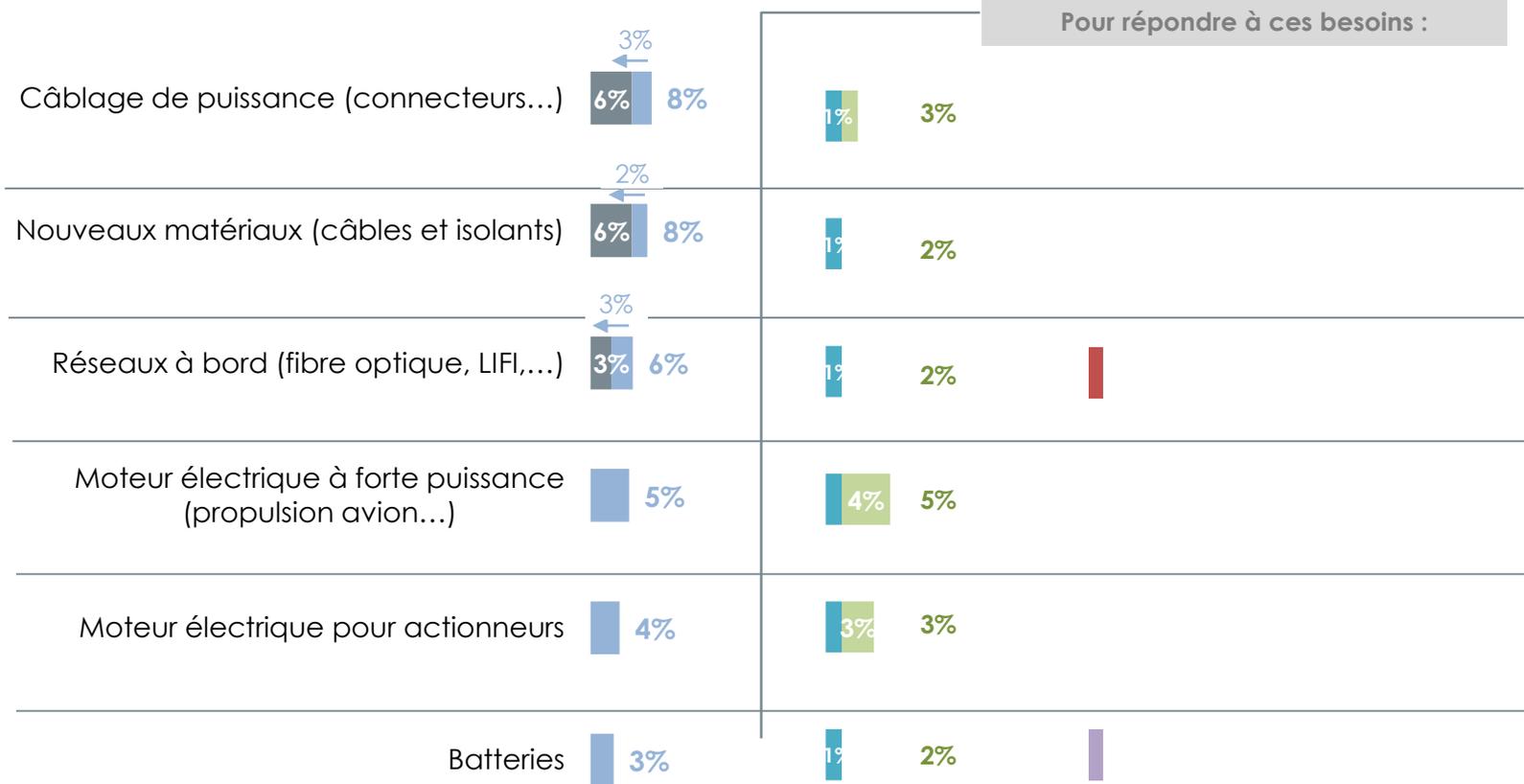
- Besoin comblé
- Former
- Recruter
- Être accompagné (conseil externe)
- Acquérir un outil/une technologie
- Sous-traiter





15% DES ÉTABLISSEMENTS EXPRIMENT UN BESOIN DANS LE DOMAINE ÉLECTRIQUE, UN BESOIN DÉJÀ COUVERTS POUR 1/2

% des établissements ayant déclaré avoir un besoin en **Électrique** à 12-36 mois



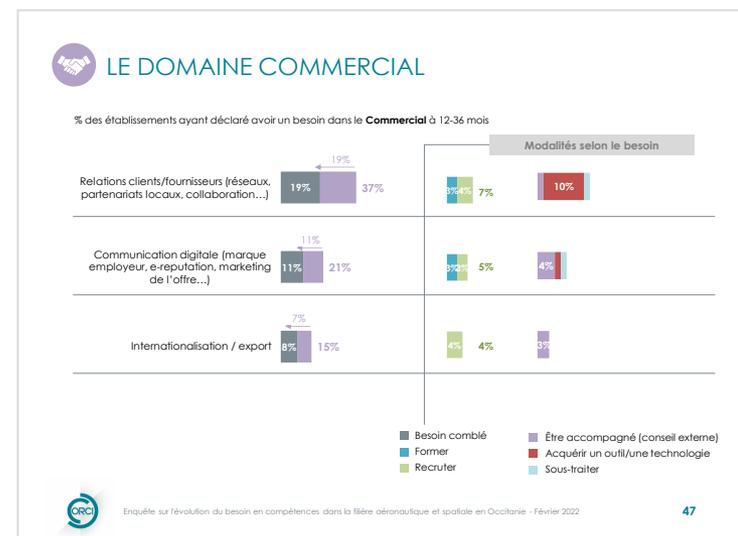
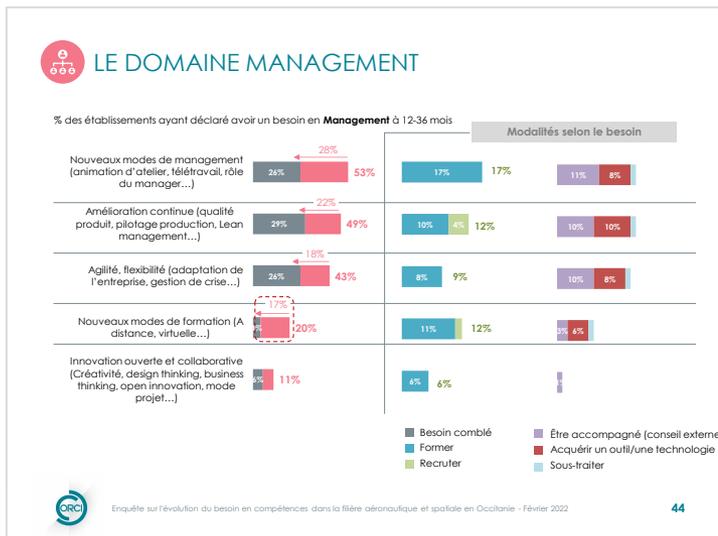
Lecture : 8% des établ. ont un besoin en câblage de puissance ; 6% des établ. ont déjà répondu en tout (5%) ou partie (1%) à ce besoin ; pour 3% des établ. un besoin reste à couvrir.

- Besoin comblé
- Former
- Recruter
- Être accompagné (conseil externe)
- Acquérir un outil/une technologie
- Sous-traiter



60% DES ÉTABL. EXPRIMENT UN BESOIN DE COMPÉTENCES MANAGÉRIALES ET 40% EN COMPÉTENCES COMMERCIALES

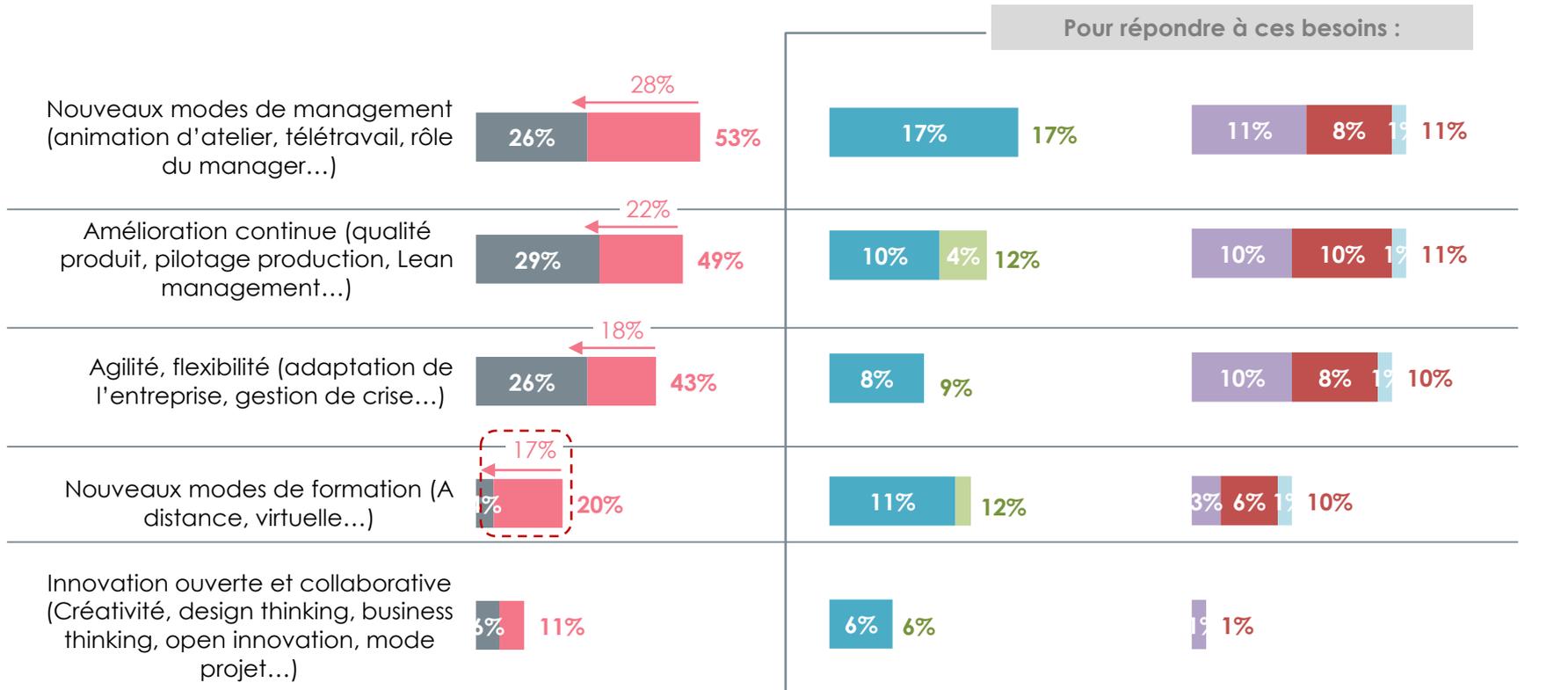
- Les nouveaux modes de management (animation de l'atelier, télétravail, rôle du manager), les techniques d'amélioration continue (qualité produit, pilotage de production, lean...) et d'agilité ou de flexibilité (adaptation de l'entreprise, gestion de crise...) sont **sollicités par un établissement sur deux. Parmi eux, la moitié estiment avoir déjà couvert l'ensemble de leurs besoins** de même pour les compétences relatives au dialogue clients/fournisseurs.
- Les besoins futurs sont à résoudre **par la formation des collaborateurs, par du conseil externe ou l'acquisition d'un outil** ou d'une technologie. Rares en revanche, sont les recrutements envisagés en ces domaines.
- Côté compétences commerciales, l'approche est mixte entre recrutement et formation côté RH ; les leviers externes sont au moins autant cités, notamment la dotation d'un outil pour appuyer la gestion des relations clients/fournisseurs.





60% DES ÉTABL. EXPRIMENT UN BESOIN DE COMPÉTENCES MANAGÉRIALES : UN EFFORT DE FORMATION À POURSUIVRE

% des établissements ayant déclaré avoir un besoin en **Management** à 12-36 mois



Lecture : 53% des établ. ont un besoin en nouveaux modes de management ; 26% des établ. ont déjà répondu en tout (25%) ou partie (1%) à ce besoin ; pour 28% des établ. un besoin reste à couvrir.

- Besoin comblé
- Former
- Recruter
- Être accompagné (conseil externe)
- Acquérir un outil/une technologie
- Sous-traiter

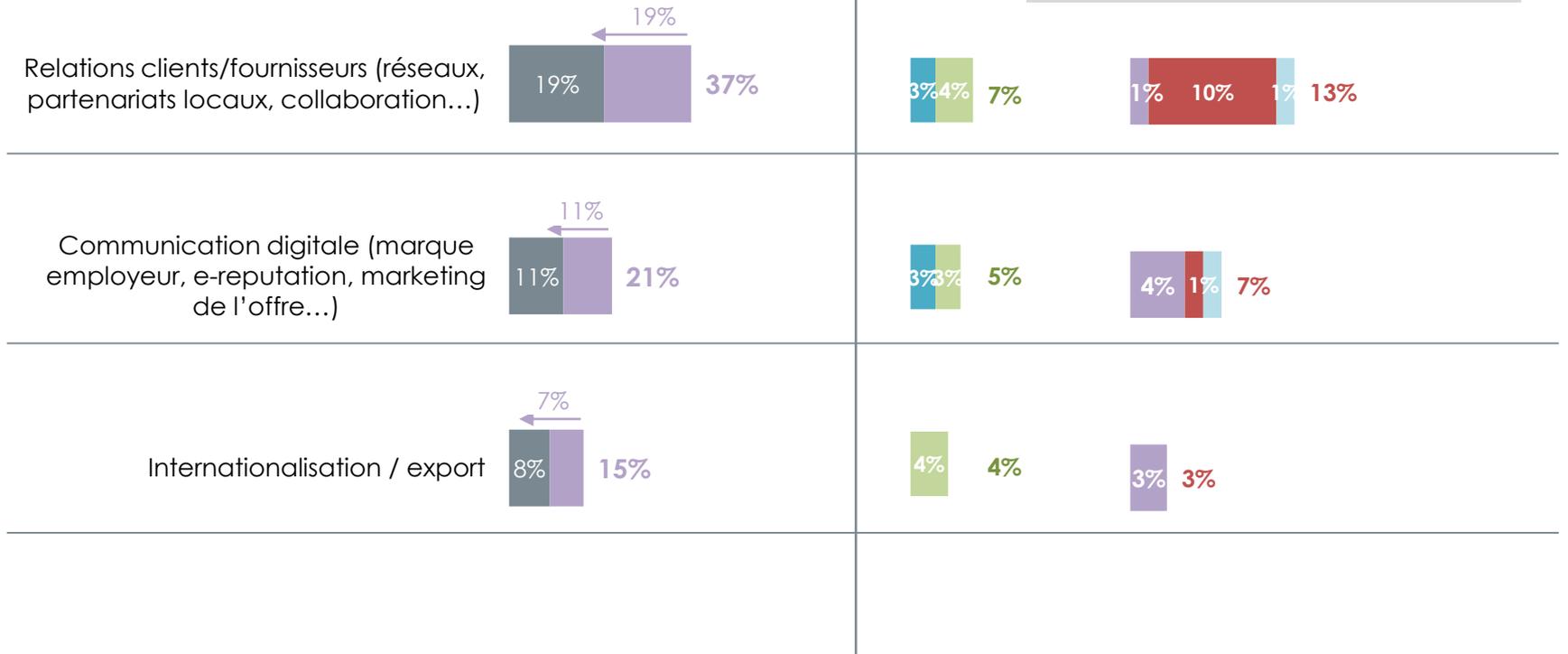




40% DES ÉTABLISSEMENTS EXPRIMENT UN BESOIN DE COMPÉTENCES DANS LE DOMAINE COMMERCIAL

% des établissements ayant déclaré avoir un besoin dans le **Commercial** à 12-36 mois

Pour répondre à ces besoins :



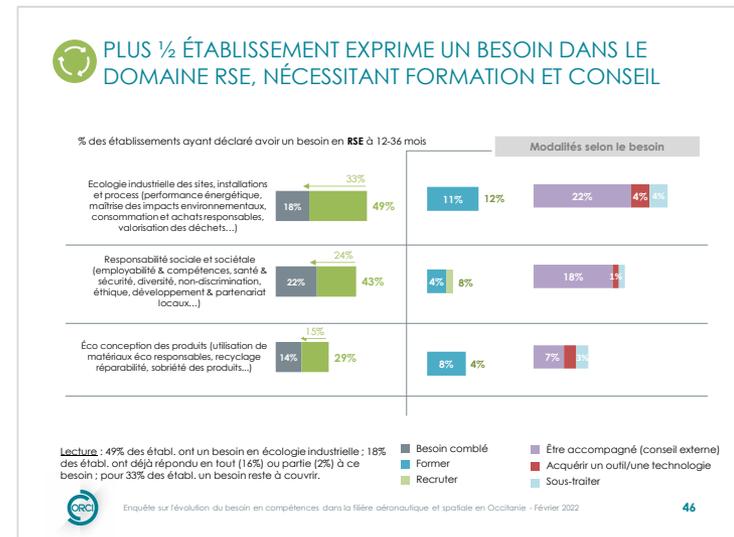
Lecture : 37% des établ. ont un besoin en relations clients/fournisseurs ; 19% des établ. ont déjà répondu en tout (18%) ou partie (1%) à ce besoin ; pour 19% des établ. un besoin reste à couvrir.

- Besoin comblé
- Former
- Recruter
- Être accompagné (conseil externe)
- Acquérir un outil/une technologie
- Sous-traiter



PLUS 1/2 ÉTABLISSEMENT EXPRIME UN BESOIN DANS LE DOMAINE RSE NÉCESSITANT CONSEIL ET FORMATION

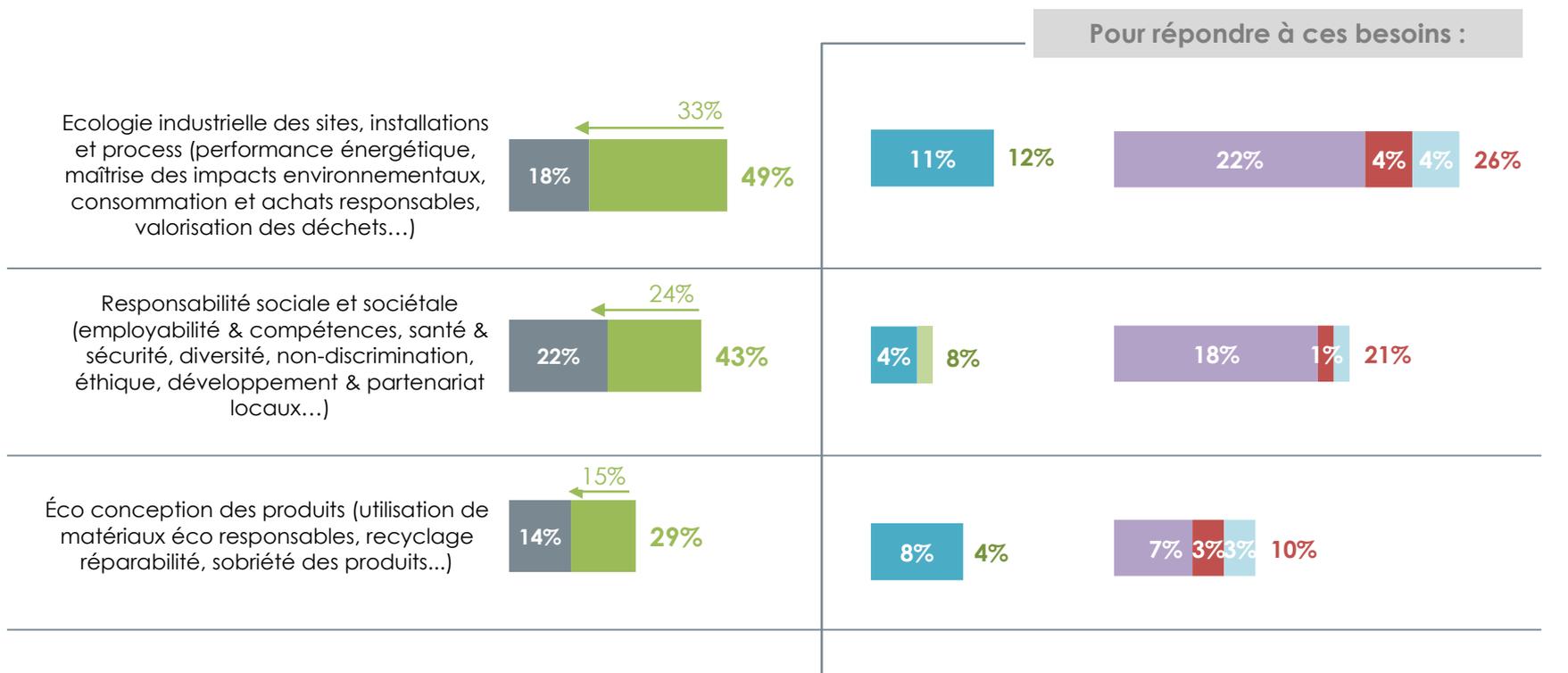
- Les compétences RSE sont sollicitées par 45% des établissements (30% pour l'éco-conception des produits). Les besoins en écologie industrielle des sites, installations et process (performance énergétique, maîtrise des impacts environnementaux, valorisation des déchets...), d'éco-conception des produits (matériaux éco-responsables, réparabilité, recyclage, sobriété...) et de responsabilité sociale et sociétale **progressent nettement avec des besoins à couvrir plus nombreux que les besoins couverts** (versus à part également pour les compétences managériales et commerciales).
- L'appui sur du conseil externe est très fortement envisagé** notamment en matière d'écologie industrielle des sites et de responsabilité sociale et sociétale, en complément de **la formation** des collaborateurs.





PLUS 1/2 ÉTABLISSEMENT EXPRIME UN BESOIN DANS LE DOMAINE RSE, NÉCESSITANT FORMATION ET CONSEIL

% des établissements ayant déclaré avoir un besoin en **RSE** à 12-36 mois



Lecture : 49% des établ. ont un besoin en écologie industrielle ; 18% des établ. ont déjà répondu en tout (16%) ou partie (2%) à ce besoin ; pour 33% des établ. un besoin reste à couvrir.

- Besoin comblé
- Former
- Recruter
- Être accompagné (conseil externe)
- Acquérir un outil/une technologie
- Sous-traiter



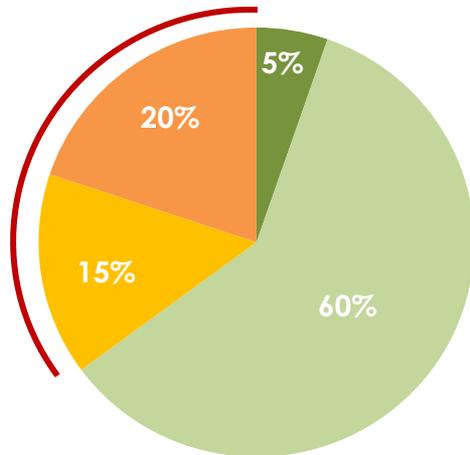
LES PRINCIPAUX BESOINS EN COMPÉTENCES À 12-36 MOIS ET LES RÉPONSES ENVISAGÉES

	Besoins restant à couvrir	Recrutement	Formation	Sous-traitance	Outil /techno	Conseil externe
Usinage (à grande vitesse ou de très haute précision)	75%	++	+	++		
Nouveaux traitements de surface	75%	+		+		
Matériaux non-métalliques de type composites, thermoplastiques...	80%	++			++	
Procédés innovants d'analyse et de contrôle non destructif	95%	+			+	
Matériaux métalliques (superaliages, titanes...)	70%	-	-			++
Capteurs et objets connectés	95%	+	++			
Continuité numérique (entreprise, clients/fournisseurs)	85%	+	++		+	
Cybersécurité	85%	+	++			+
Robotique/cobotique/exosquelettes	40%	+	+			
Management	45 à 55%	-	++		+	+
Relations clients/fournisseurs	50%				+	
RSE	55 à 65%	-	++			++

UNE ANTICIPATION DES COMPÉTENCES JUGÉE GLOBALEMENT ASSEZ BONNE, MAIS CONTRASTÉE

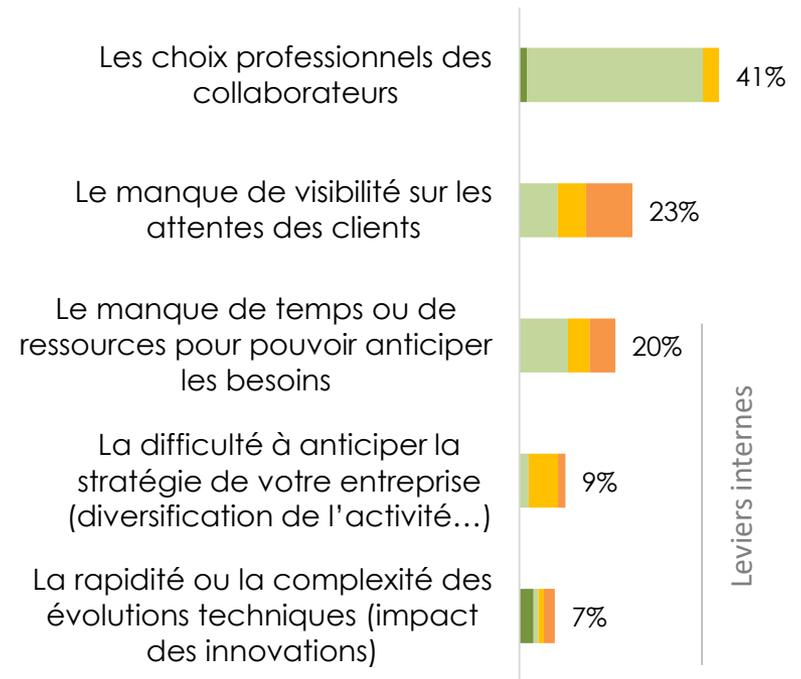
Vision sur les compétences

Des contrastes d'anticipation partagés par tous les établissements quelle que soit leur taille ; les différences semblent relever davantage de la position au sein de la chaîne de valeur.



- Fine et robuste
- Assez bonne
- Pas entièrement précise
- Très floue

Frein anticipation des compétences



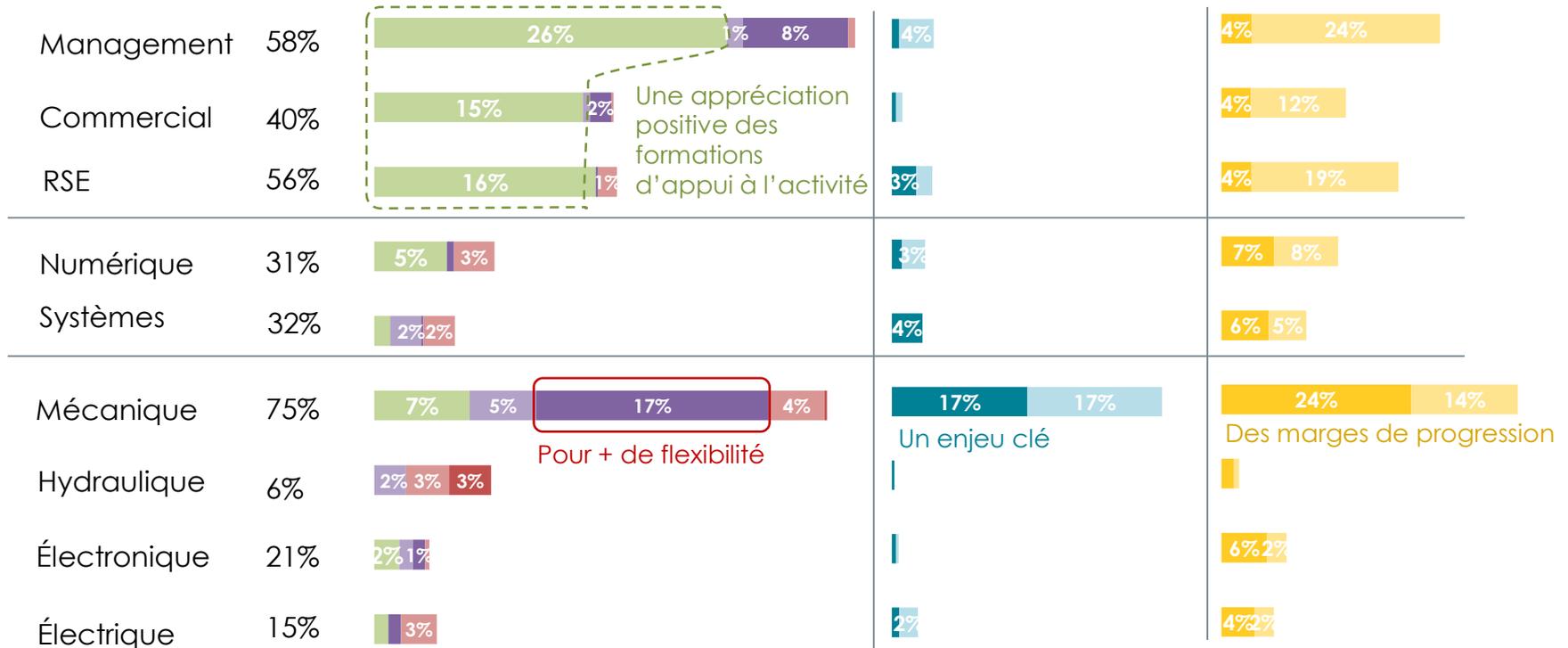
35% des établissements n'anticipent pas précisément leur besoin en compétences, voire en ont une vision très floue (sur la base des 75% de réponses exprimées).



ADÉQUATION DE L'OFFRE DE FORMATION AUX BESOINS

Concernant vos besoins en formation dans chacun des neuf domaines, pensez-vous que l'offre de formation en région Occitanie vous permettra de satisfaire ce besoin ?

% établ. exprimant un besoin en compétences ... à 12-36 mois



- Offre satisfaisante en nombre de places et sur le fond
- Contenu de l'offre à réactualiser
- Offre à rendre plus flexible (modularité, durée...)
- Offre insuffisante : nombre de places à augmenter
- Offres encore inexistantes et à créer
- Formation en situation de travail à développer (AFEST, tutorat, apprentissage)
- Appui sur son organisme interne de formation
- Communication insuffisante
- Offre non identifiée par l'établissement

SOMMAIRE

L'ENQUÊTE : DÉMARCHE ET PRÉSENTATION
DES ÉTABLISSEMENTS

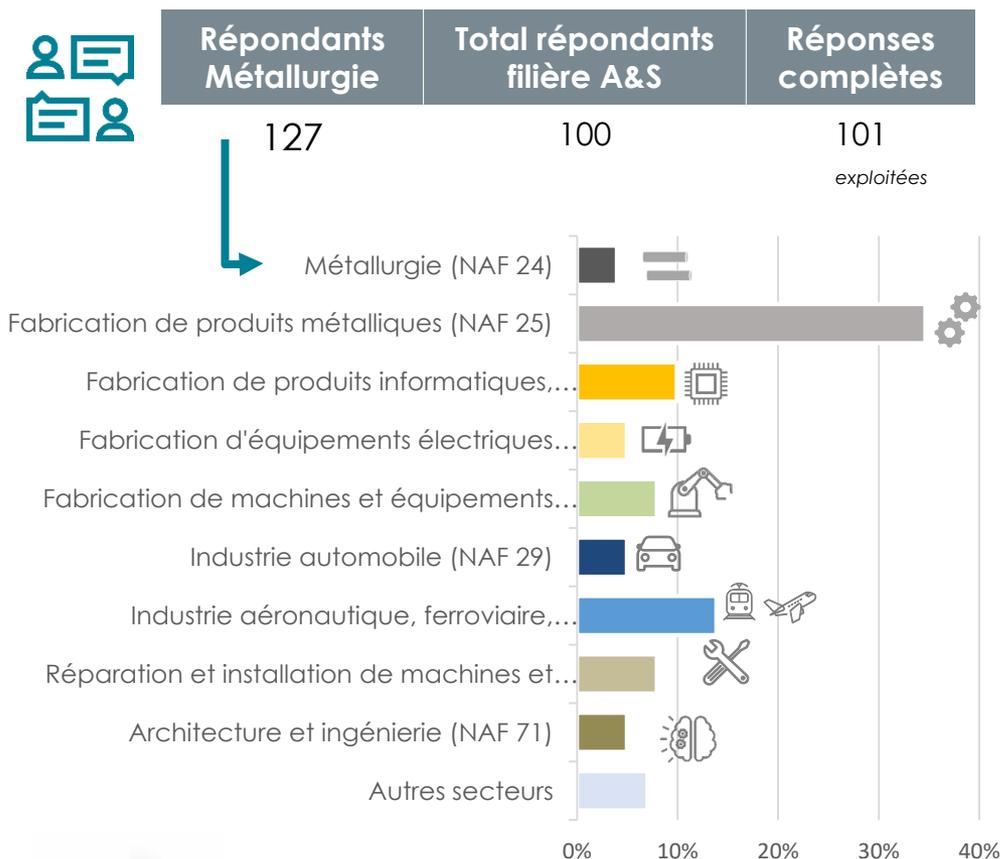
LES PRIORITÉS STRATÉGIQUES ET RH

L'ÉVOLUTION DES BESOINS EN
COMPÉTENCES & MOYENS D'ACQUISITION

**TEST À L'ÉTUDE : VISION COMPARÉE AVEC LA
BRANCHE MÉTALLURGIE**

TEST À L'ÉTUDE : INSCRIRE LES BESOINS DE LA FILIÈRE A&S AU SEIN DE CEUX DE LA BRANCHE MÉTALLURGIE

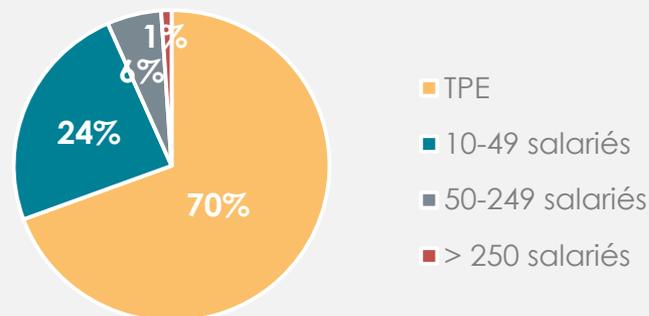
Le questionnaire 2021 a été **ouvert aux adhérents de l'UIMM** ; il s'agit d'un premier test des besoins en compétences des établissements n'ayant pas déclaré d'activité A&S afin d'**appréhender les synergies de formation** pour l'ensemble de la branche Métallurgie en Occitanie, en **facilitant notamment les passerelles intersectorielles**.



Un essai à transformer en 2022 ?

Une 1^{ère} logique sectorielle a été testée à l'échelle de la Branche Métallurgie pour être représentatif des secteurs et de la taille des établissements de la Métallurgie en Occitanie (sans surpondérer l'A&S).

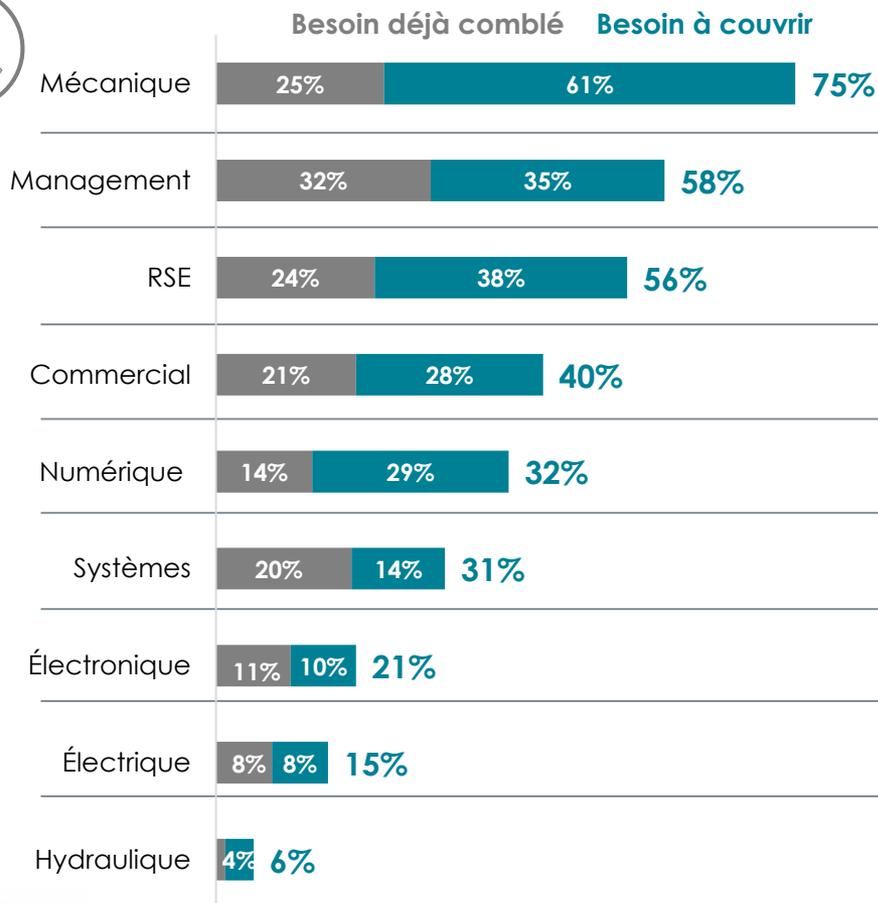
- 70% des établ. sont des TPE avec 9% des eff. salariés de la Métallurgie,
- 24% des établ. sont des PME de 10 à 49 salariés (19% des effectifs),
- 6% sont de grosses PME (22% des effectifs),
- 1% d'établ. de plus de 250 salariés (50% des effectifs).



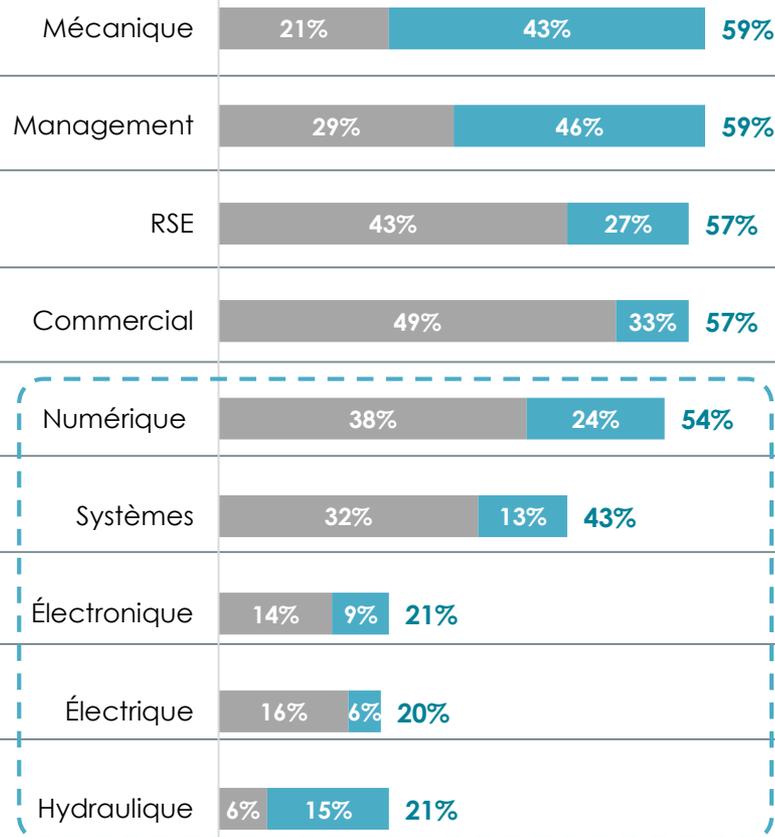
Pour disposer de résultats robustes, il faut aller plus loin. Une communication pourrait intervenir pour la vague de la fin 2022 afin de mobiliser les différentes filières.

LES AVANCÉES TECHNOLOGIQUES DES AUTRES FILIÈRES PERCEPTIBLES À TRAVERS LEURS BESOINS EN COMPÉTENCES

% des établissements concernés par un besoin en compétences à 12-36 mois en Occitanie



BRANCHE MÉTALLURGIE (N.B. indicatif | à consolider par une enquête dédiée en 2022)



REMERCIEMENTS

Le Comité de pilotage de l'ORCI tient à remercier les établissements du territoire qui se sont mobilisés pour répondre à l'enquête

ORCI OCCITANIE

Magda Mojica

m.mojica@orci-occitanie.fr