



Observatoire
Régional des
Compétences
Industrielles
Occitanie

L'évolution du besoin en compétences dans la filière aéronautique et spatiale en Occitanie

Note de synthèse

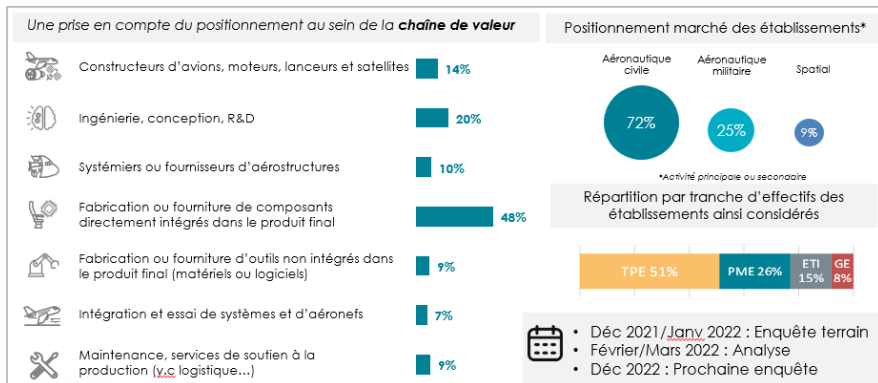
Juillet 2022



L'édition 2022 de cette étude, vise à analyser les besoins de la filière aéronautique et spatiale en Occitanie sur 51 compétences montantes. 100 établissements ont répondu à l'enquête menée entre décembre 2021 et janvier 2022.

Les établissements répondants : représentatifs de la chaîne de valeur

En 2022, la moitié des entreprises répondantes sont des TPE de moins de 10 salariés et également des fabricants de composants directement intégrés à l'aéronef. Près de



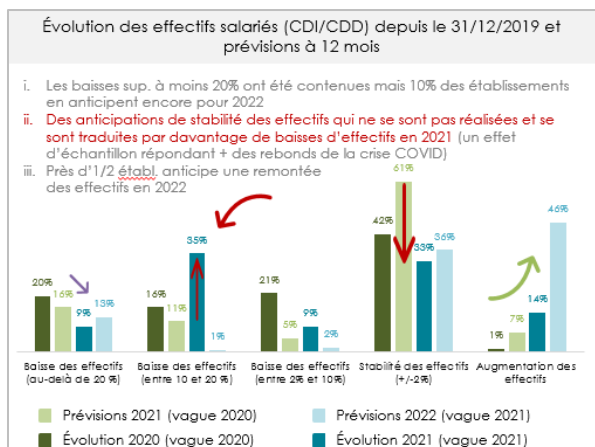
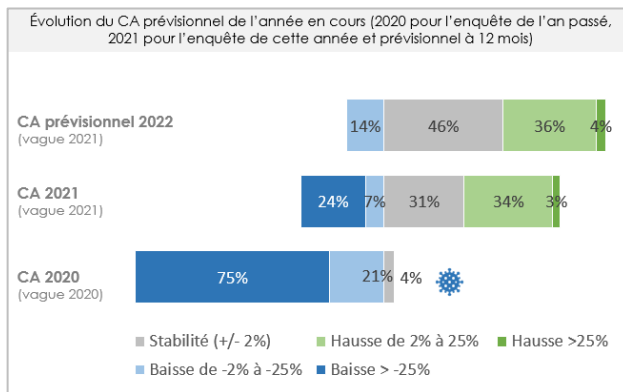
trois quarts sont principalement spécialisés dans l'aéronautique civile. Suite à la crise de la COVID, une volonté de diversification est exprimée par 60% des établissements, 27% en font même une priorité stratégique

pour 2022. Les domaines de diversification privilégiés sont les secteurs du transport (ferroviaire, naval, automobile...), l'agro-alimentaire et la défense.

En 2021, une filière contrastée et des défis

Une amélioration de l'activité en 2021, des prévisions hétérogènes pour 2022

Après une année 2020 difficile où ¼ des établissements ont connu une baisse de leur chiffre d'affaires de plus de 25%, la situation s'est améliorée en 2021 pour 1/3 des établissements qui ont vu leur chiffre d'affaires augmenter. Cette reprise n'est cependant pas partagée par tous, puisque près d'1/3 des établissements ont encore connu une baisse de chiffre d'affaires. En 2022, un bon niveau d'activité et une progression du CA sont anticipés par 40% des établissements, 46% envisagent plutôt une stabilité de leur chiffre d'affaires. Malgré des perspectives d'amélioration, près de 60% des établissements devront donc attendre 2023-2025 voire plus pour retrouver un plein niveau d'activité.



Côté évolution des effectifs, la filière a été durement frappée par la crise sanitaire et malheureusement plus qu'anticipé. Si en 2020, 60% des établissements espéraient ne pas perdre d'effectifs, seulement 1/3 y sont réellement parvenus et plus d'1/2 a vu ses effectifs baisser.

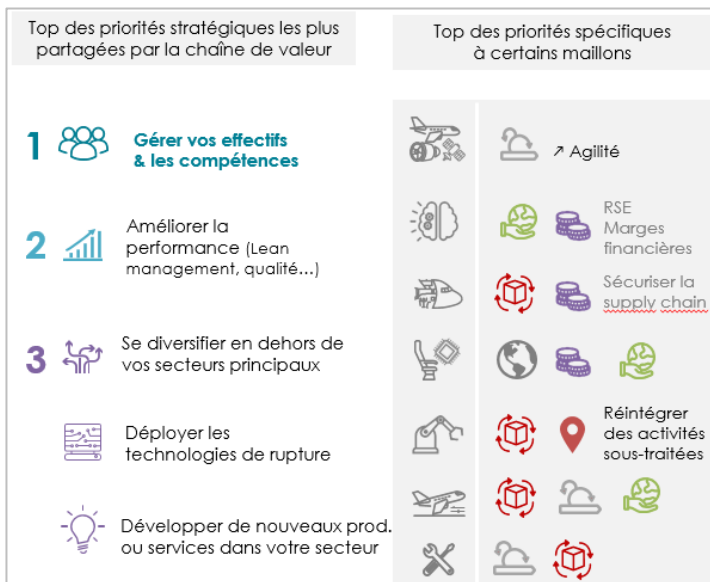
Si en 2020, 60% des établissements espéraient ne pas perdre d'effectifs, seulement 1/3 y sont réellement parvenus et plus d'1/2 a vu ses effectifs baisser.

En 2022, comme pour l'activité, la situation se redresse : près d'1/2 établissement anticipe une évolution positive de ses effectifs et 36% une stabilité. Toutefois pour 13% des établissements, des baisses d'effectifs (souvent de plus de 20%) devraient encore intervenir en 2022.

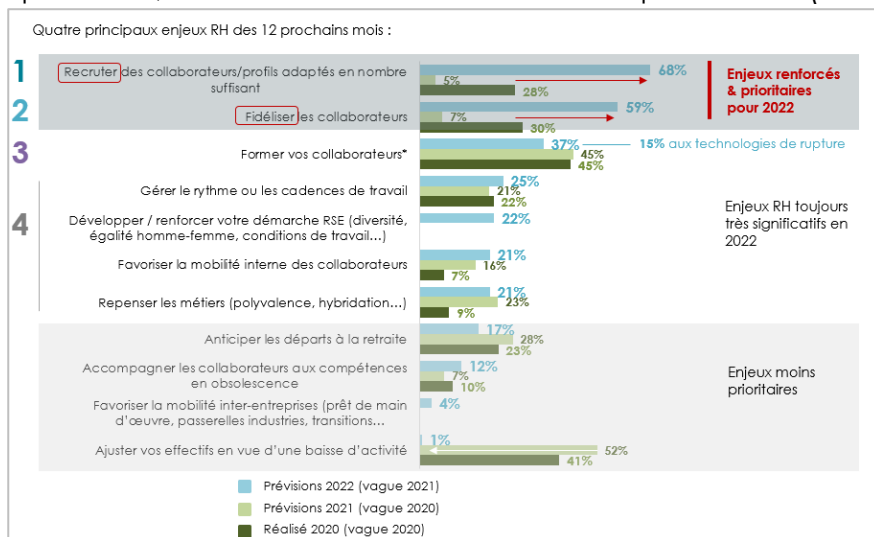
De la gestion de crise en 2021 à la sécurisation des capacités en 2022

En 2022, deux priorités stratégiques sont largement partagées par les établissements de la filière tout au long de la chaîne de valeur : gérer ses effectifs et les compétences d'une part, c'est la priorité stratégique 2022 la plus partagée par 1/2 établissement et améliorer les marges de manœuvre financières et la performance d'autre part, signe des tensions qui pèsent sur la viabilité économique des entreprises.

La période est aussi ambitieuse industriellement : un nouveau souffle est recherché. L'innovation des produits ou services dans la filière 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 également envisagé par nombre d'acteurs. Enfin la sécurisation des approvisionnements s'affirme comme essentielle, cette priorité est en nette hausse par rapport à 2021.

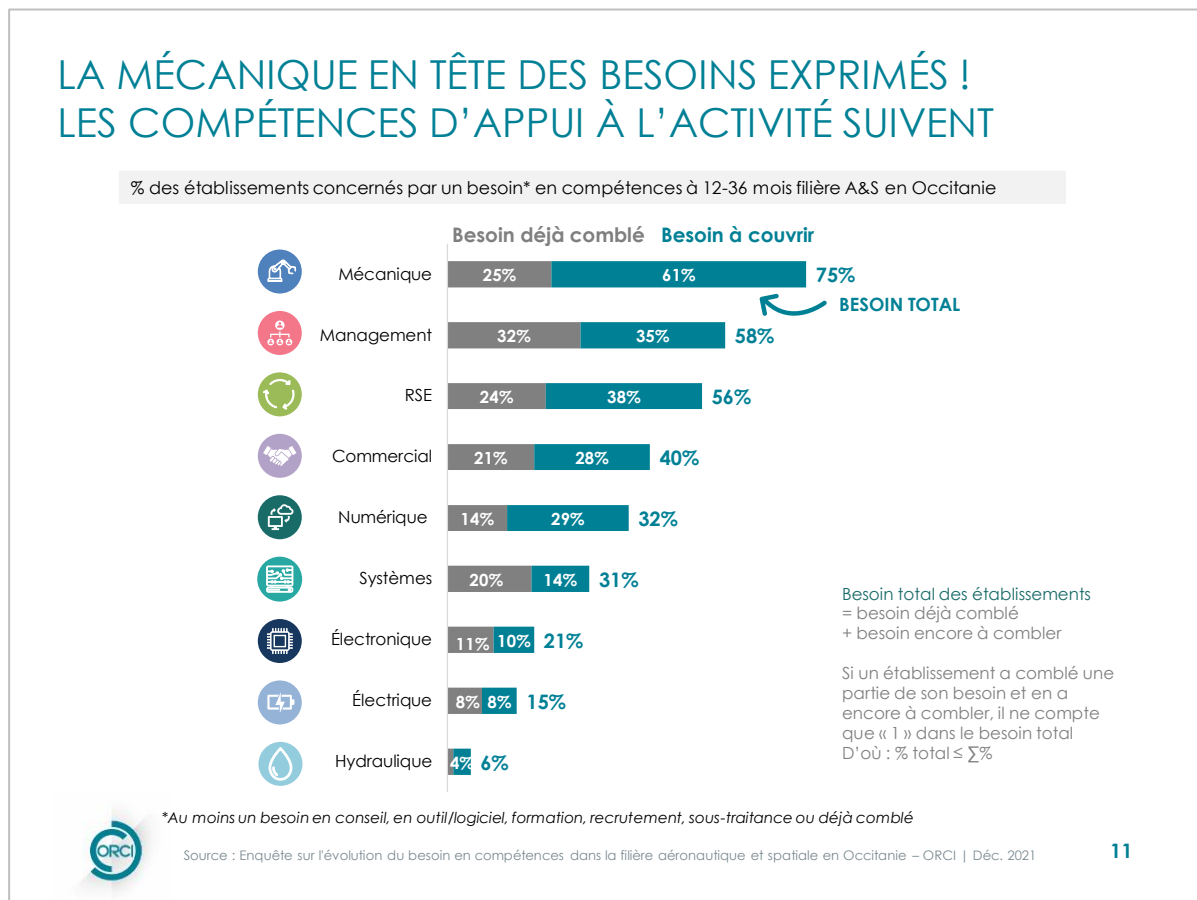
Garder ses collaborateurs, disposer des bonnes compétences : les défis RH 2022

Au-delà des priorités stratégiques, recruter et fidéliser les collaborateurs apparaissent comme des enjeux RH prioritaires pour plus de la moitié des établissements. Cela est cohérent avec les perspectives de reprise de l'activité. La formation, la gestion du rythme de travail, et le renforcement de la démarche RSE apparaissent aussi parmi les enjeux RH significatifs. Pour 2022, la volonté d'ajuster les effectifs en vue d'une baisse d'activité est nettement dépriorisée par rapport à l'année 2021.

Les compétences : des besoins et moyens différenciés selon le domaine

Un fort besoin en mécanique et en appui à l'activité

À 12-36 mois, ¼ des établissements de la filière expriment un besoin en compétences mécaniques, 40% à 60% en compétences transversales d'appui à l'activité et 1/3 en compétences numériques et systèmes.



Les besoins en compétences mécaniques sont encore très largement à couvrir, par rapport aux besoins déjà couverts.

Pour les compétences en management, commercial ou RSE, les besoins sont comparativement mieux couverts, l'effort doit être poursuivi pour répondre à l'ensemble des besoins,

notamment en écologie industrielle des sites, installations et process.

Les besoins en compétences systèmes ont fait l'objet d'un bon niveau d'investissement pour les entreprises concernées. Les besoins à couvrir restent supérieurs aux besoins couverts pour les compétences numériques, signe qu'il s'agit de besoins d'acquisition en croissance.

Zoom sur les compétences mécaniques montantes

Au niveau fin des compétences, 11 compétences affichent un besoin restant à couvrir supérieur à 60% (cf. tableau page suivante). C'est le cas de cinq compétences mécaniques : les compétences en usinage (grande vitesse, très haute précision...), en matériaux non métalliques (composites, thermoplastiques...) et métalliques (superalliage, titane...), nouveaux traitements de surface (Reach) et procédés innovants d'analyse et de contrôle non destructif. Cette dernière compétence (attendue par 16% des établissements) affiche un besoin à couvrir particulièrement élevé : 94% des établissements-cibles estiment devoir encore y répondre.

Pour répondre aux besoins d'usinage et de nouveaux traitements de surface, le

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%
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%

recrutement sera privilégié et couplé à l'externalisation. Pour les matériaux métalliques et pour les procédés d'analyse et de contrôle non destructif, le recrutement aussi semble être de mise ainsi que l'acquisition d'un outil ou d'une technologie. Un besoin de conseil externe est également attendu pour répondre aux

besoins en matériaux métalliques (superalliages, titanes...).

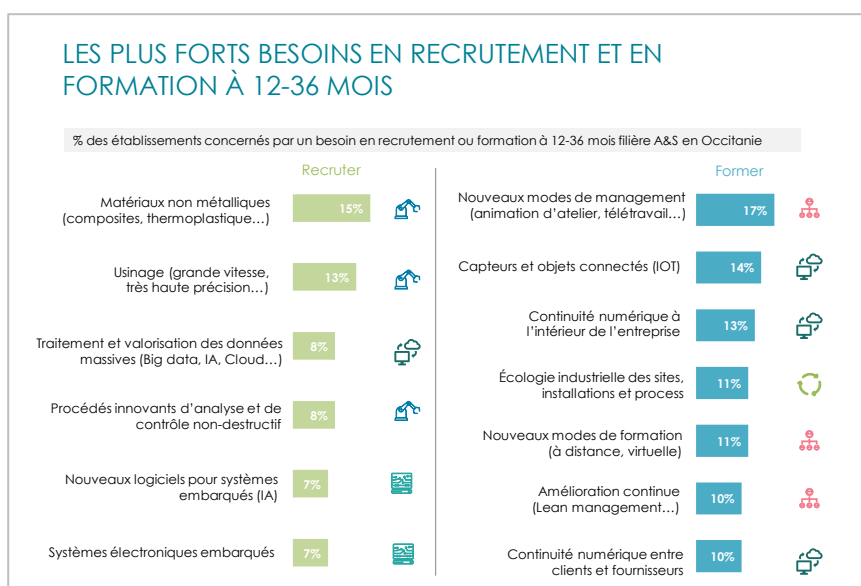
Zoom sur les compétences numériques

Quatre besoins numériques ressortent également du tableau des compétences en croissance, restant fortement à couvrir. Elles concernent chacune 20% à 28% des établissements. Il s'agit des compétences en matière de continuité numérique à l'intérieur de l'entreprise ainsi qu'entre clients et fournisseurs, des capteurs et objets connectés et de la cybersécurité.

Pour toutes ces compétences numériques, un panel de réponses est envisagé en misant prioritairement sur les ressources humaines, notamment sur la formation des collaborateurs, avec quelques recrutements complémentaires. D'autres leviers seront aussi utilisés, notamment l'acquisition d'outil ou d'une technologie pour la continuité numérique, le conseil externe en cybersécurité...

Le top des compétences montantes à recruter et former

À 12-36 mois, les établissements de la filière A&S poursuivront leurs recrutements et expriment des besoins RH en matériaux métalliques (composites, thermoplastiques) en usinage (grande vitesse, haute précision) et en procédés innovants d'analyse et de contrôle non destructif.

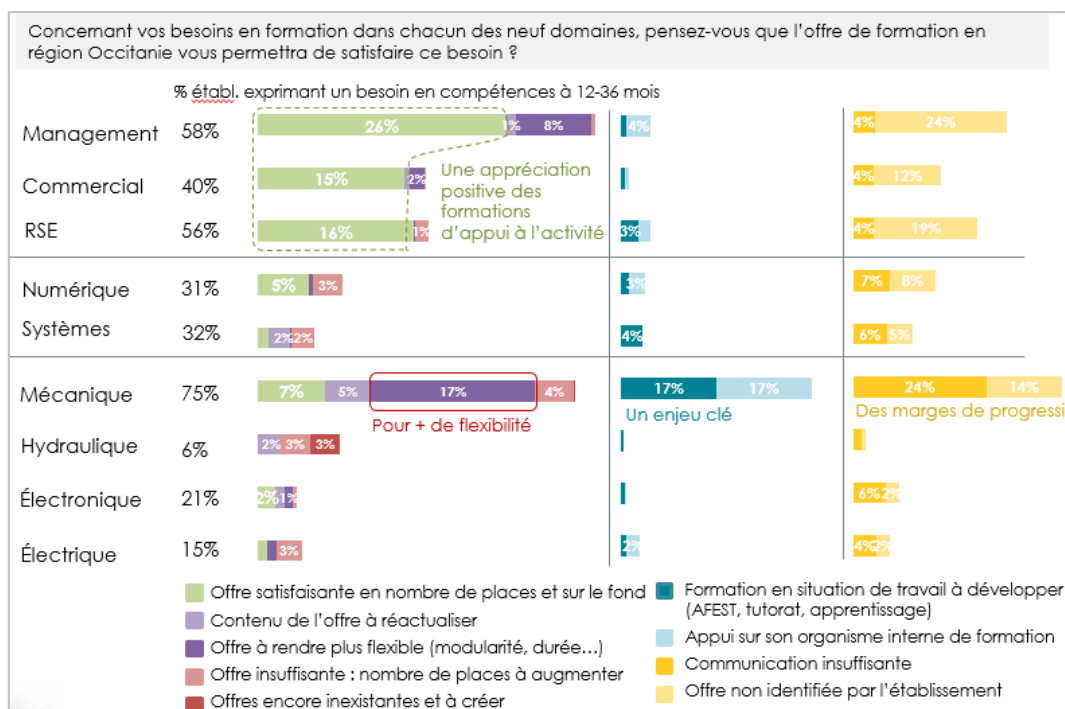


Ils rechercheront également à recruter à 12-36 mois, des compétences en traitement et valorisation des données massives (Big data, IA, cloud...), en logiciels pour systèmes embarqués et systèmes électroniques embarqués.

En matière de formation, les compétences numériques sont également mises en avant qu'il s'agisse de renforcer les équipes autour des capteurs et objets connectés ou des enjeux de continuité numérique à l'intérieur de l'entreprise ou entre clients et fournisseurs. Les nouveaux modes de management comme de formation, l'écologie industrielle et le Lean management sont également ciblés pour renforcer la performance et la modernisation des entreprises.

Une offre de formation plutôt satisfaisante avec des marges de progression

Concernant l'offre de formation locale, l'appréciation est positive concernant les compétences transversales tant en nombre de places que sur le plan des contenus de formation.



En revanche, dans le domaine de la mécanique, les établissements souhaitent une offre plus flexible et modulable, parfois en allongeant le temps de formation pour permettre une réelle acquisition de compétences dans le temps. Développer la formation en situation de travail et s'appuyer sur un organisme de formation interne semblent également devenir des leviers pour répondre aux besoins de compétences en mécanique.

Pour en savoir plus

Consultez le rapport complet
www.orci-occitanie.fr



Magda MOJICA
 m.mojica@orci-occitanie.fr