



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 2023

avec  
l'appui  
de :



LE GRAND PLAN  
D'INVESTISSEMENT

# SOMMAIRE

**L'ENQUÊTE : DÉMARCHE ET PRÉSENTATION  
DES ÉTABLISSEMENTS**

**ÉTAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES  
DE LA FILIÈRE A&S**

**L'ÉVOLUTION DES BESOINS EN  
COMPÉTENCES À 12-36 MOIS DE LA FILIÈRE A&S**

**VISION COMPARÉE AVEC LA BRANCHE  
MÉTALLURGIE**

# SOMMAIRE

## **L'ENQUÊTE : DÉMARCHE ET PRÉSENTATION DES ÉTABLISSEMENTS**

ÉTAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES DE LA FILIÈRE

L'ÉVOLUTION DES BESOINS EN  
COMPÉTENCES À 12-36 MOIS DE LA FILIÈRE A&S

VISION COMPARÉE AVEC LA BRANCHE  
MÉTALLURGIE

# 3<sup>E</sup> ÉDITION DE L'ENQUÊTE : UNE PARTICIPATION AU PLUS HAUT



Total des réponses  
Réponses complètes

Répondants  
Branche  
Métallurgie

170  
136

Répondants  
filière A&S

112  
101



En 2021, **selon l'INSEE**, la filière en Occitanie compte **924** établissements ayant déclaré du CA A&S employant au total **98 934** salariés.

*\*Source: Insee, enquête Filière aéronautique et spatiale 2021*

**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 rassemble la moitié des effectifs et a un rôle d'impulsion des changements technologiques



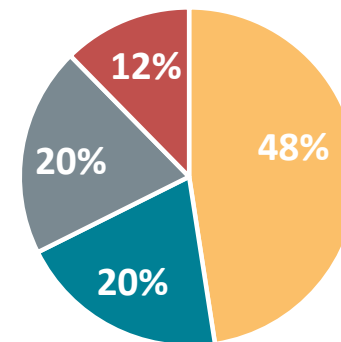
**40%** Sous-traitance, cœur de secteur

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



- 1 à 9 salariés
- 10 à 49 salariés
- 50 à 249 salariés
- 250 salariés ou plus



- Comité de suivi composé : **6 organismes** (UIMM Occitanie, ORCI, CMQE A&S, Aerospace Valley, INSEE, Rectorat, CARIF-OREF) & **quelques entreprises industrielles**
- Nov. 2022/Janv. 2023 : Enquête terrain | Fév./Mars 2023 : Analyse
- **Nov. 2023 : Prochaine enquête**



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

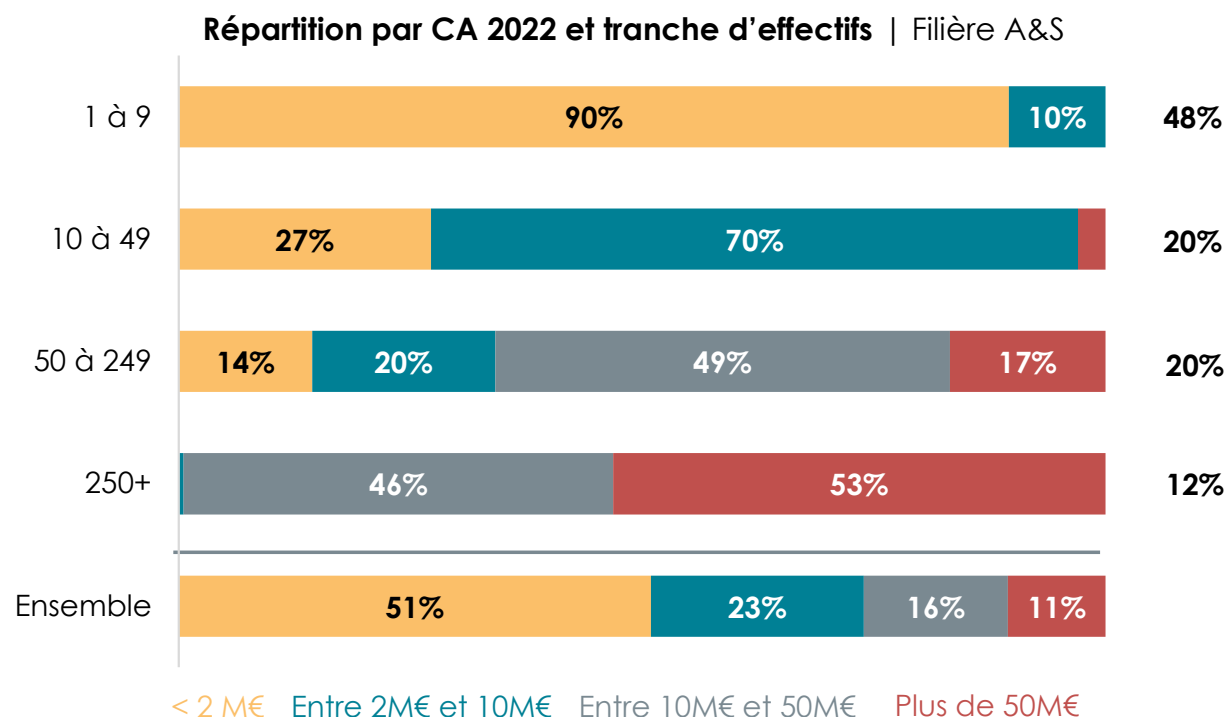




# MÉTHODOLOGIE : UN REDRESSEMENT RAISONNÉ POUR ÉVALUER LES BESOINS EN COMPÉTENCES DE LA FILIÈRE

## Une logique filière A&S de restitution des résultats :

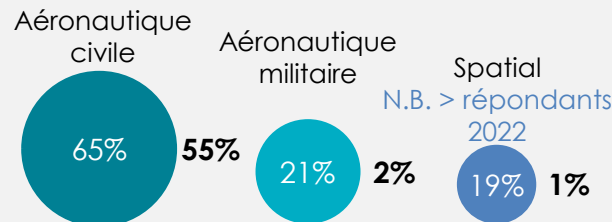
Comme l'an passé, les réponses ont été ramenées à une répartition de **65% pour le cœur de filière (25% pour les acteurs ayant un code NAF constructeurs, 40% pour les autres secteurs cœur de filière), et 35% pour les secteurs de la sous-traitance plus éloignés**. Chaque strate a été ensuite redressée pour être représentative de la taille des établissements par code NAF (1-9 salariés | 10-49 salariés | 50-249 salariés | 250 et plus ; source de référence : INSEE/REE 2019). N.B. Les établissements ayant un code NAF constructeur sont donc uniquement des établissements de moyenne ou grande dimension. Pour autant, en approche « Chaîne de valeur » (cf. diapositive suivante), des acteurs ayant d'autres codes NAF ont déclaré avoir une activité de constructeur, ce qui réduit l'éventuel biais d'échantillon.



# UN ÉCHANTILLON TRÈS CLIVÉ CETTE ANNÉE SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS : DES TPE SOUS-TRAITANTES TRÈS PRÉSENTES

## Positionnement marché des établissements | Filière A&S

% d'établissements ayant eu une activité en 2022 pour...  
**En gras :** % d'établ. ayant pour activité principale...



## Types d'établissements ayant répondu

	% au sein de l'échantillon	Activités significatives déclarées tout au long de la chaîne de valeur A&S	TPE	10-49 sal.	50-249 sal.	> 249 sal.
Constructeurs d'avions, moteurs, lanceurs et satellites	13%	12% (Aéro civil) / 3% (Aéro militaire) / 0% (Spatial)	+	+	+++	+
Ingénierie, conception, R&D	12%	12% (Aéro civil) / 0% (Aéro militaire) / 0% (Spatial)		++	+	+++
Systémiers ou fournisseurs d'aérostructures	11%	11% (Aéro civil) / 0% (Aéro militaire) / 0% (Spatial)		+	++	+++
Fabrication ou fourniture de composants directement intégrés dans le produit final (matériaux, équipements, pièces auxiliaires, électronique, logiciels, traitement de surface...)	29%	28% (Aéro civil) / 11% (Aéro militaire) / 6% (Spatial)	+	++	+++	
Fabrication ou fourniture d'outils non intégrés dans le produit final (matériels ou logiciels)	22%	21% (Aéro civil) / 0% (Aéro militaire) / 9% (Spatial)	+++	+	+	
Intégration et essai de systèmes et d'aéronefs	17%	12% (Aéro civil) / 7% (Aéro militaire) / 5% (Spatial)	++		+	++
Maintenance, services de soutien à la production (y.c logistique...)	23%	18% (Aéro civil) / 9% (Aéro militaire) / 6% (Spatial)	++	+	++	+

**Vert :** profil en ↗ r/ à l'an passé  
**Rouge :** profil en ↘ r/ an passé



# SOMMAIRE

L'ENQUÊTE : DÉMARCHE ET PRÉSENTATION  
DES ÉTABLISSEMENTS

## ÉTAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES DE LA FILIÈRE A&S

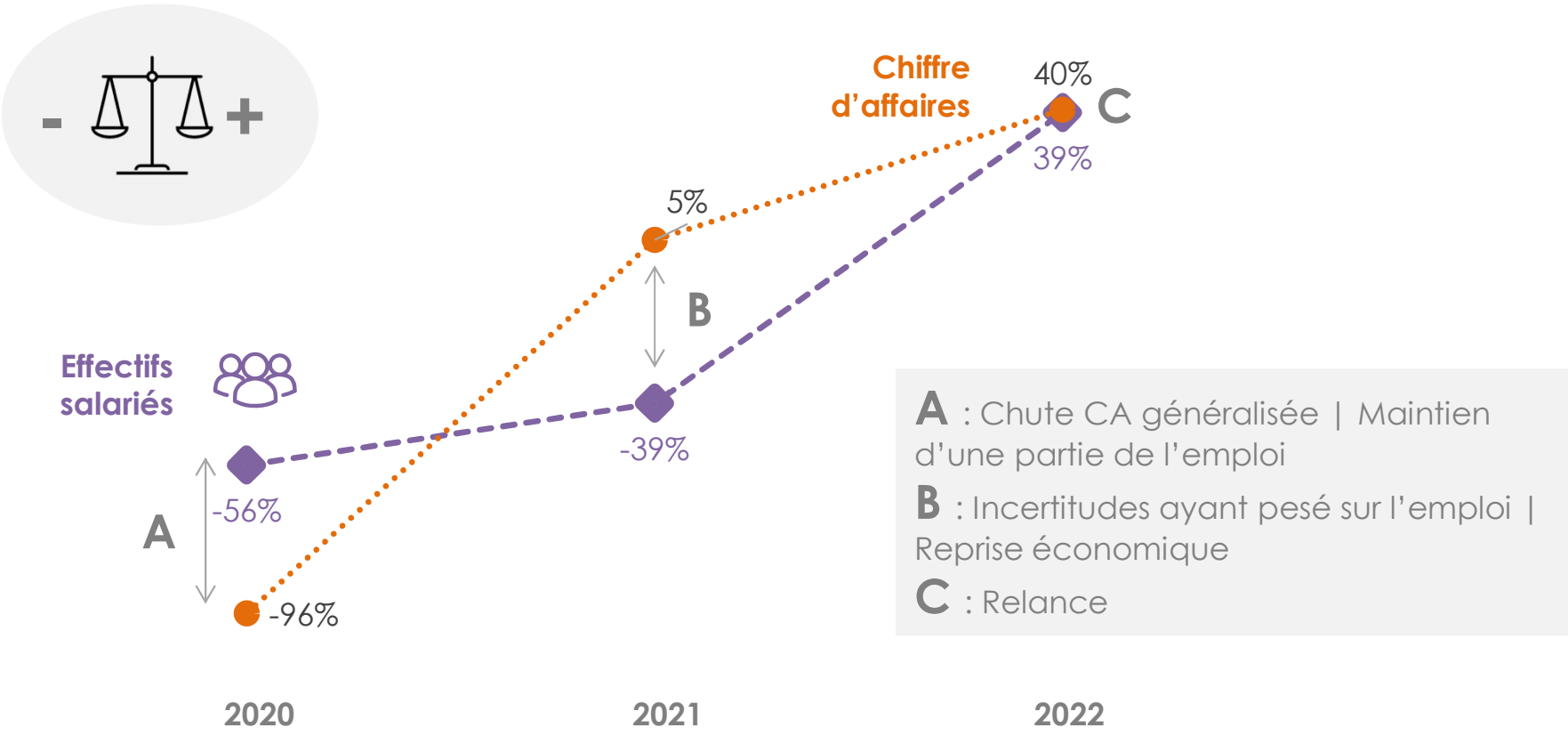
- 1) Les indicateurs de santé économique
- 2) Les priorités stratégiques
- 3) Les enjeux RH

L'ÉVOLUTION DES BESOINS EN  
COMPÉTENCES À 12-36 MOIS DE LA FILIÈRE A&S

VISION COMPARÉE AVEC LA BRANCHE  
MÉTALLURGIE

# UN CONTEXTE INÉDIT : UNE NETTE REPRISE APRÈS LA CRISE, AVEC DES RETOURNEMENTS DE CYCLES BRUTAUX

Différences entre les % de hausse et les % de baisse du chiffre d'affaires et des effectifs salariés de l'année n par rapport à l'année n-1



Lecture : en 2022, les établissements ayant connu une hausse de leur CA sont plus nombreux que ceux ayant connu une baisse. La balance est de 40 points de % (= 49% des établissements en hausse moins les 9% en baisse)



Source : Enquêtes sur l'évolution du besoin en compétences dans la filière aéro. et spatiale en Occitanie – ORCI | Déc. 2020, 2021 et 2022



# L'EMBELLIE DE LA FIN 2021 SE CONFIRME : LE CA RÉALISÉ EN 2022 EST SUPÉRIEUR AU PRÉVISIONNEL & LES ANTICIPATIONS 2023 RESTENT ASSEZ POSITIVES

Évolution du chiffre d'affaires de l'année n par rapport à n-1, et prévisionnel à 12 mois pour 2023

**CA prévisionnel 2023**  
(vague 2022)



**CA 2022**  
(vague 2022)



**CA 2021**  
(vague 2021)



**CA 2020**  
(vague 2020)



**Baisse > -25%**   **-2% < Baisse < -25%**   **Stabilité**   **2% < Hausse < 25%**   **Hausse > 25%**

**9%**

Lecture : 3% + 6% = 9% des établissements de la filière aéronautique et spatiale ont connu une baisse de CA en 2022, contre 32% en 2021

# L'INTÉRIM A PLEINEMENT JOUÉ SON RÔLE D'AMORTISSEUR DES RETOURNEMENTS D'ACTIVITÉ EN 2020 COMME 2021. DEPUIS 2022, LE RECRUTEMENT CDI/CDD LUI EST PRÉFÉRÉ

Évolution de l'intérim et des effectifs CDI/CDD de l'année n par rapport à l'année n-1 et prévisionnel à 12 mois pour l'année 2023

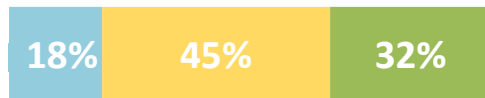
## INTERIM

## CDD/CDI

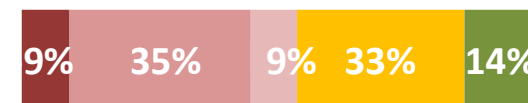
Effectifs prévisionnels 2023  
(vague 2022)



Effectifs 2022  
(vague 2022)



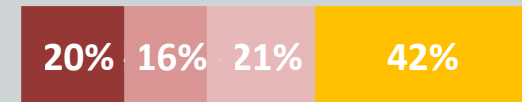
Effectifs 2021  
(vague 2021)



2<sup>nd</sup> retournement



Effectifs 2020  
(vague 2020)



Choc de la crise

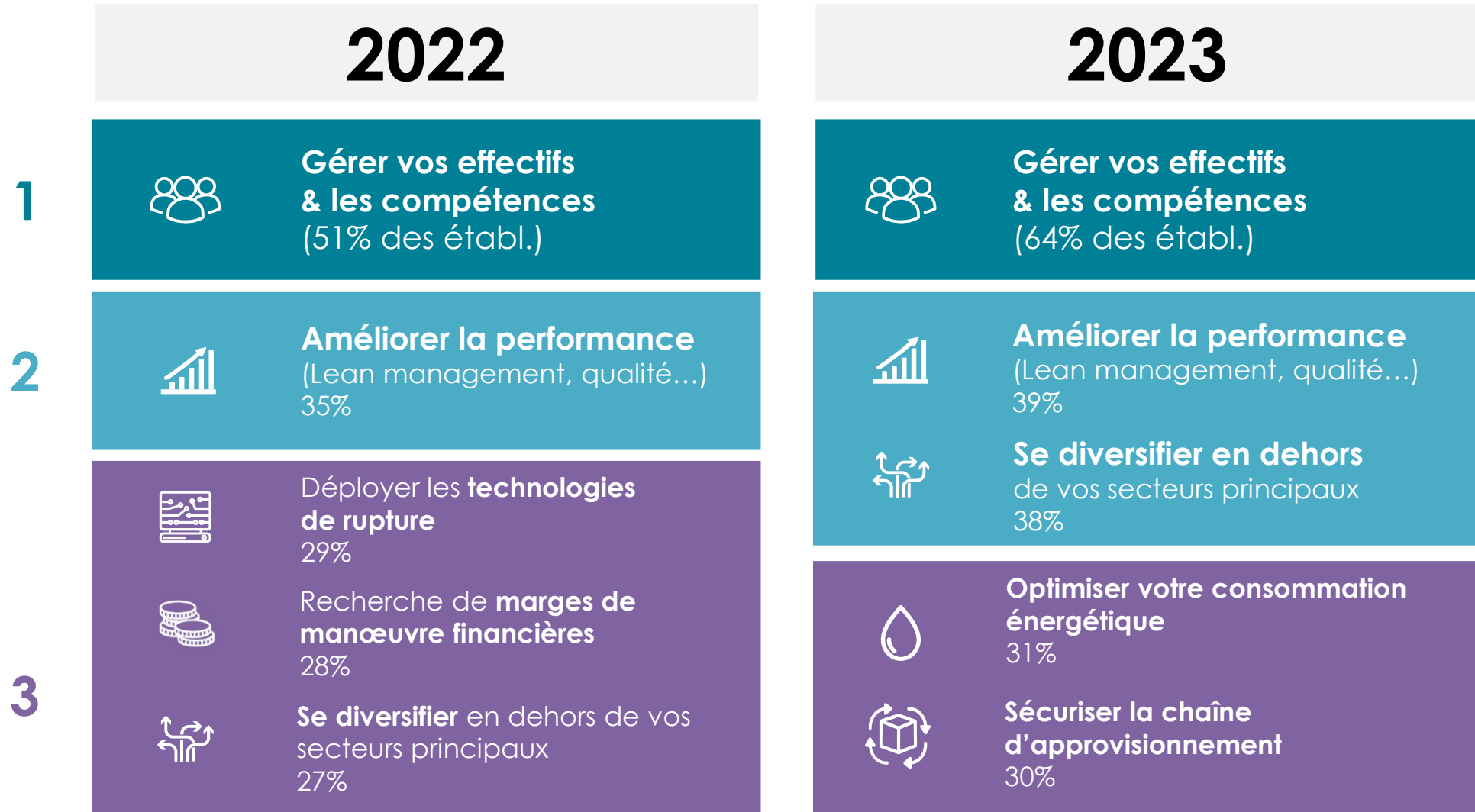
Suppression    Baisse    Stabilité    Hausse

Baisse > -20%    -20% < Baisse < -10%    -10% < Baisse < -2%  
Stabilité    Hausse

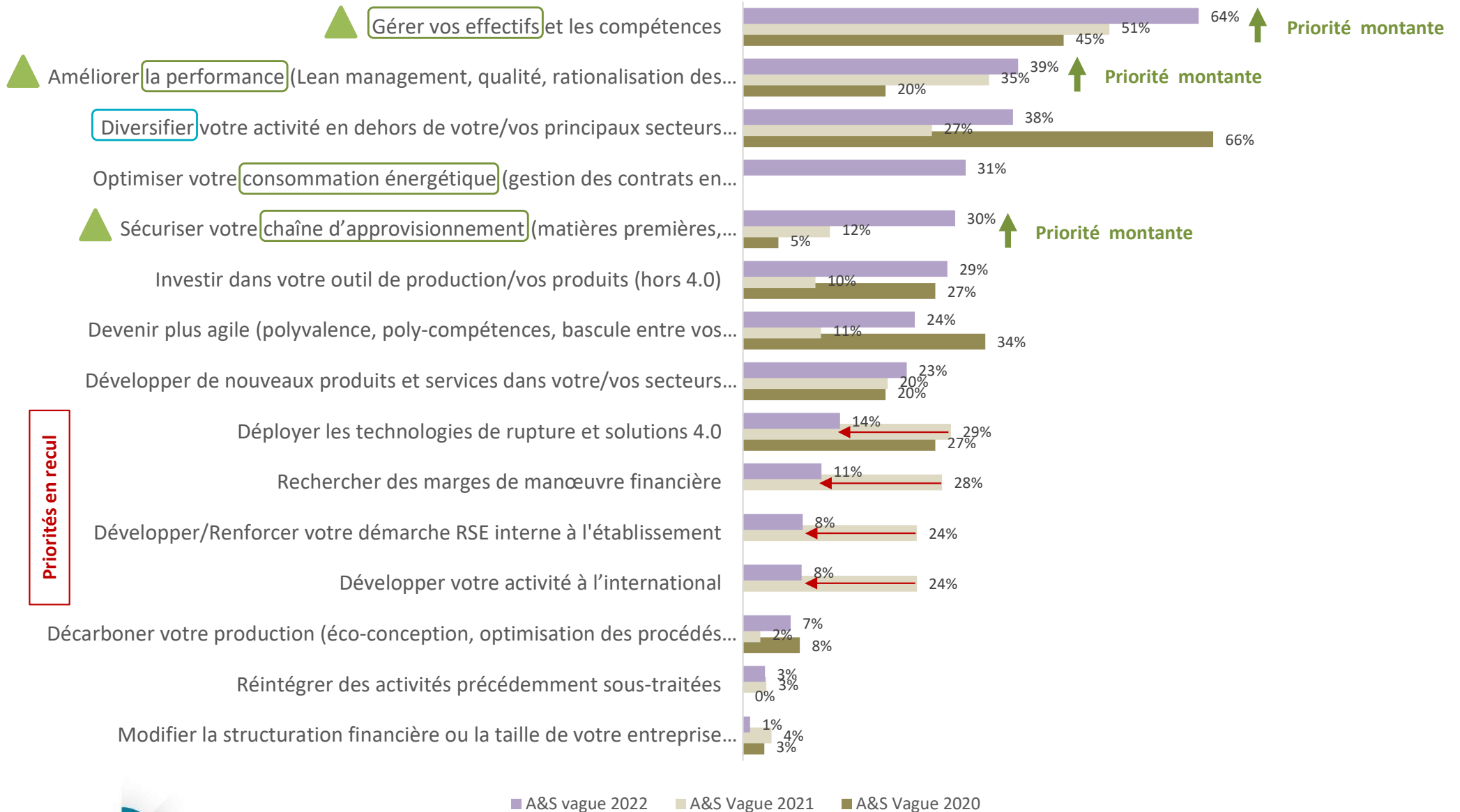


# RH ET PERFORMANCE TOUJOURS EN TÊTE DES PRIORITÉS STRATÉGIQUES LA CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE ET LA SÉCURISATION DES APPRO S'IMPOSENT COMME DES PRIORITÉS 2023

Les priorités stratégiques les plus partagées



# GESTION DE CRISE EN 2021, SÉCURISATION DES CAPACITÉS EN 2022, PERFORMANCE EN 2023



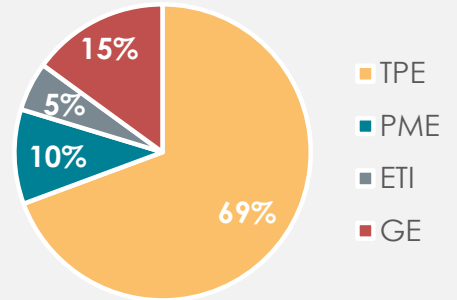
# LA RECHERCHE DE DIVERSIFICATION HORS SECTEUR ENCLENCHÉE PAR LE COVID S'ANCRE COMME UNE TENDANCE DURABLE



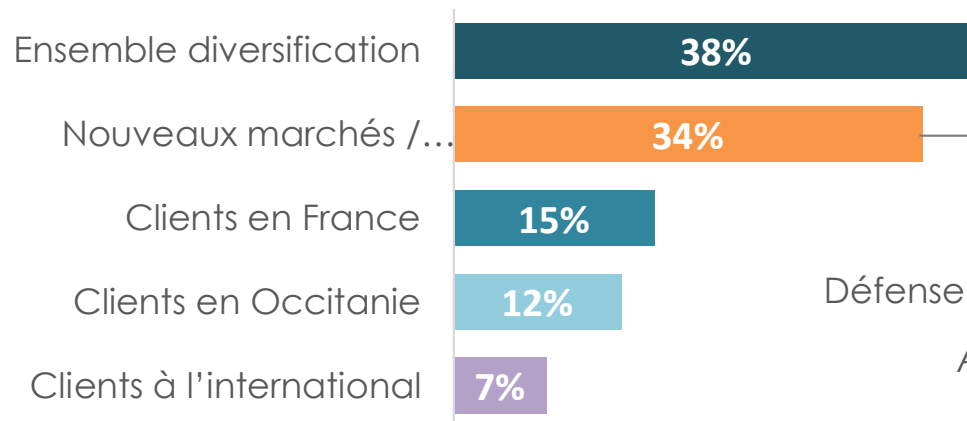
**38%** des établissements de la filière A&S cherchent à se diversifier en dehors de leur(s) principal(aux) secteur(s) d'activité en 2023 contre 27% en 2022 et 60% en 2021 :



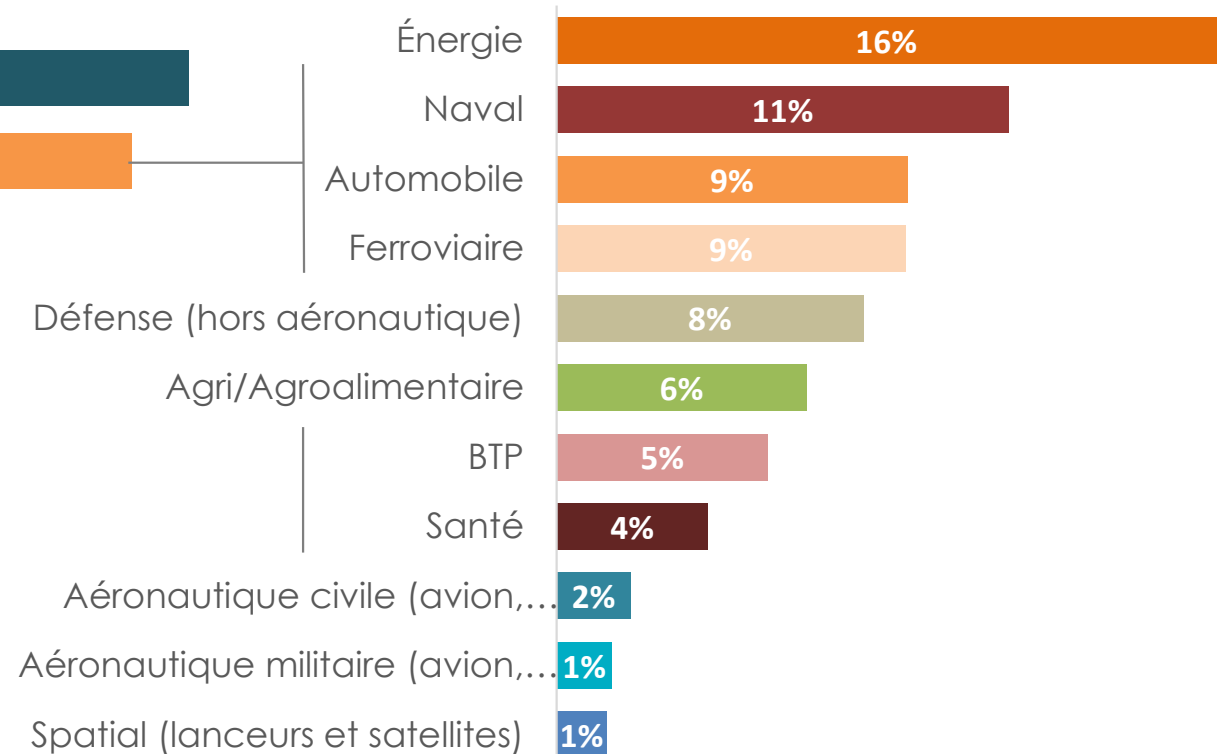
Profils répondants



## Type de diversification



## Marchés/secteurs de diversification



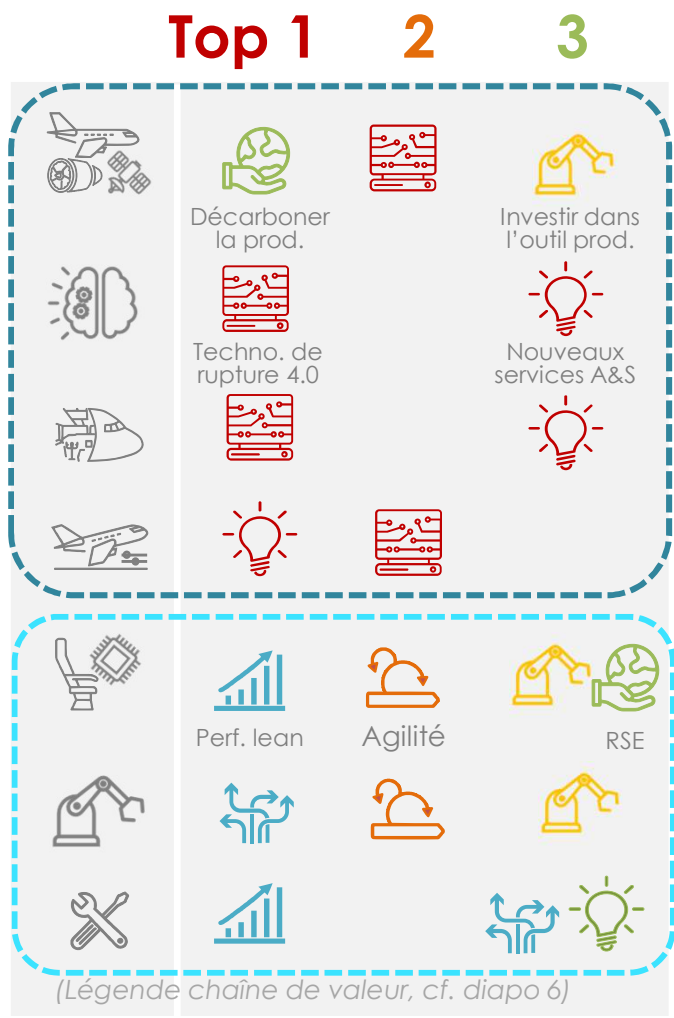
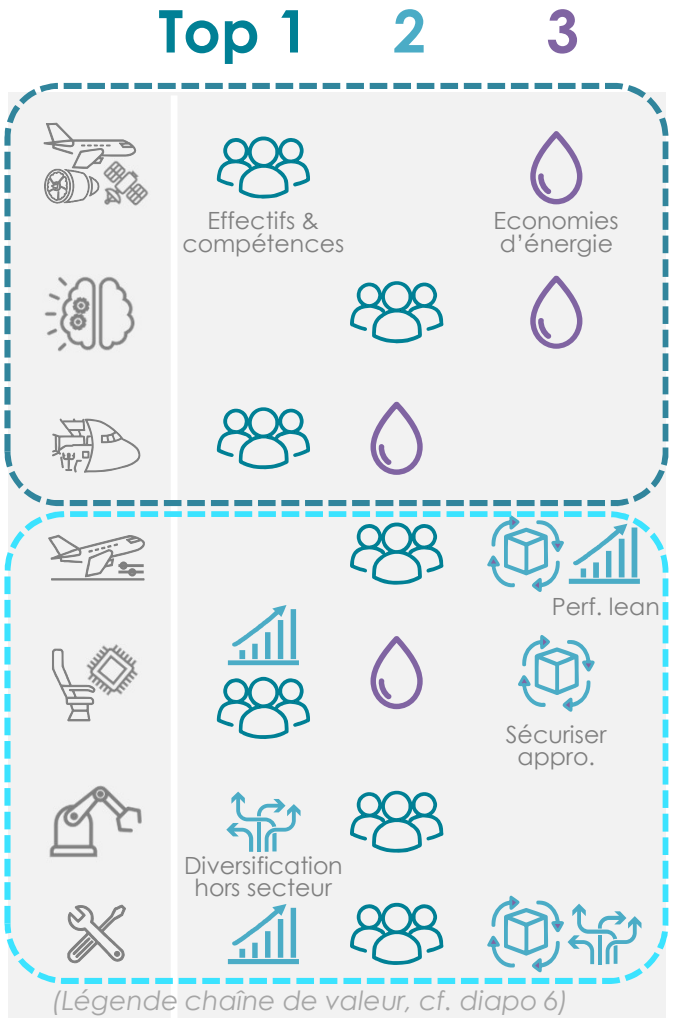
# DES PRIORITÉS STRATÉGIQUES CLIVÉES ENTRE L'AMONT TECHNOLOGIQUE & LA SOUS-TRAITANCE

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

Top des priorités **spécifiques à certains maillons**

**Les RH,** seule priorité réellement partagée tout au long de la chaîne de valeur A&S en 2023

**Univers amont** centré sur les RH et l'énergie, vs **univers aval des sous-traitants** centré sur la performance intrinsèque



**Univers amont** centré sur l'innovation technologique

**Univers aval** optimisant l'outil existant & l'adaptabilité de l'entreprise

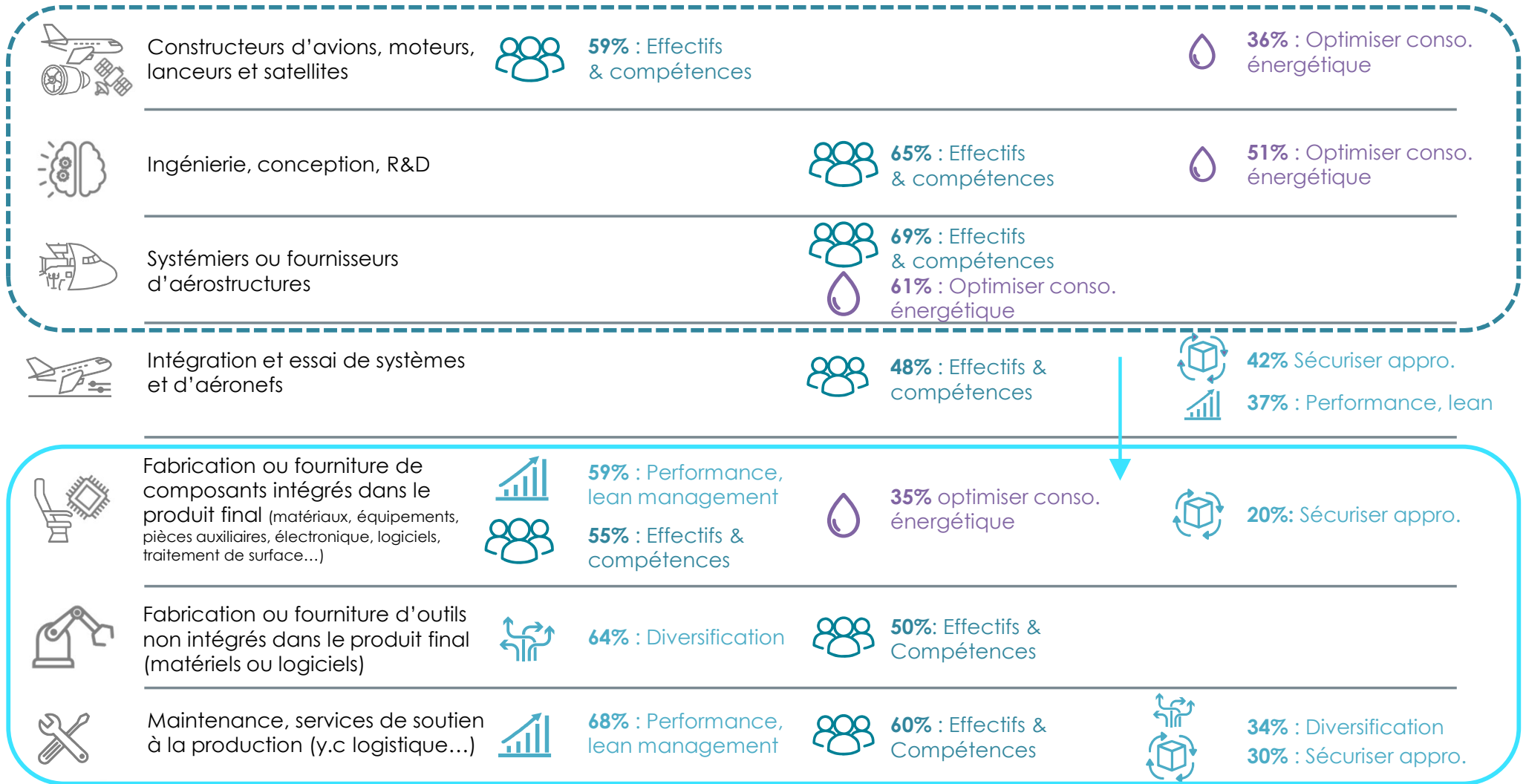


# LES RH, SEULE PRIORITÉ RÉELLEMENT PARTAGÉE TOUT AU LONG DE LA CHAÎNE DE VALEUR A&S EN 2023

## Top 1

## 2

## 3



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

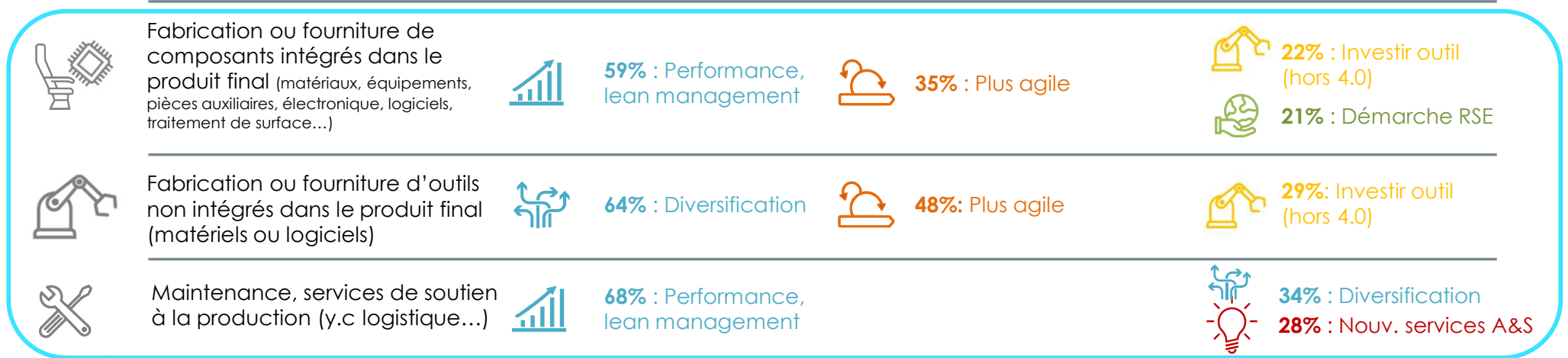
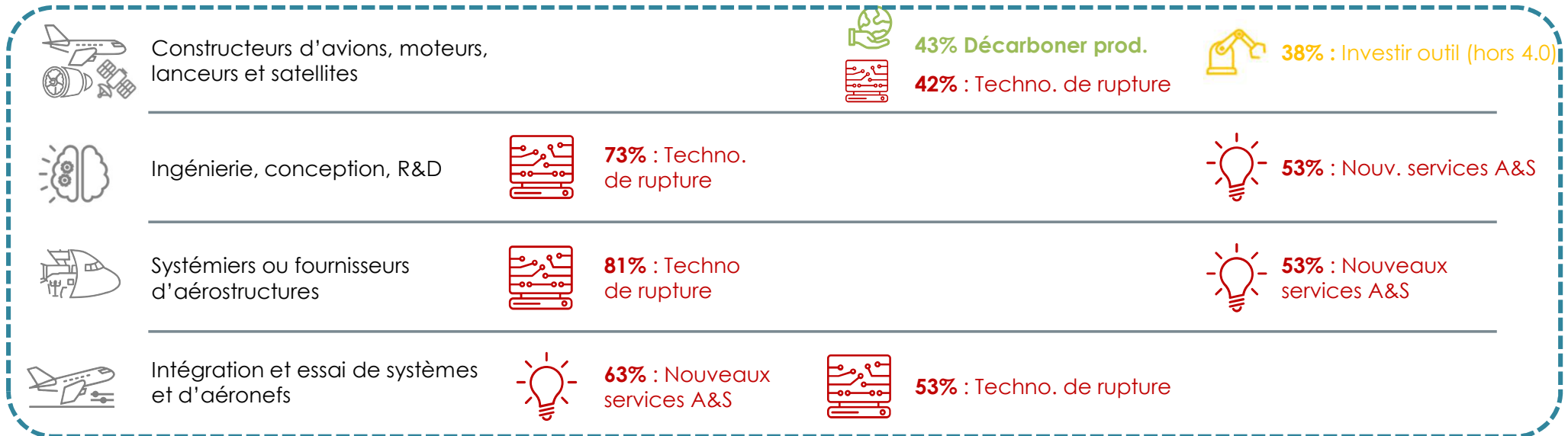
Source : Enquête sur l'évolution du besoin en compétences dans la filière aéronautique et spatiale en Occitanie – ORCI | Déc. 2022

# UN AMONT CENTRÉ SUR L'INNOVATION TECHNOLOGIQUE, UNE SOUS-TRAITANCE MISANT SUR SA PERF. INTRINSÈQUE

## Top 1

## 2

## 3










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. 2022



# CÔTÉ RH, L'ENJEU EST DE CONSERVER LES COMPÉTENCES ACQUISES TOUT EN CONTINUANT DE RECRUTER POUR POUVOIR MONTER EN CADENCE

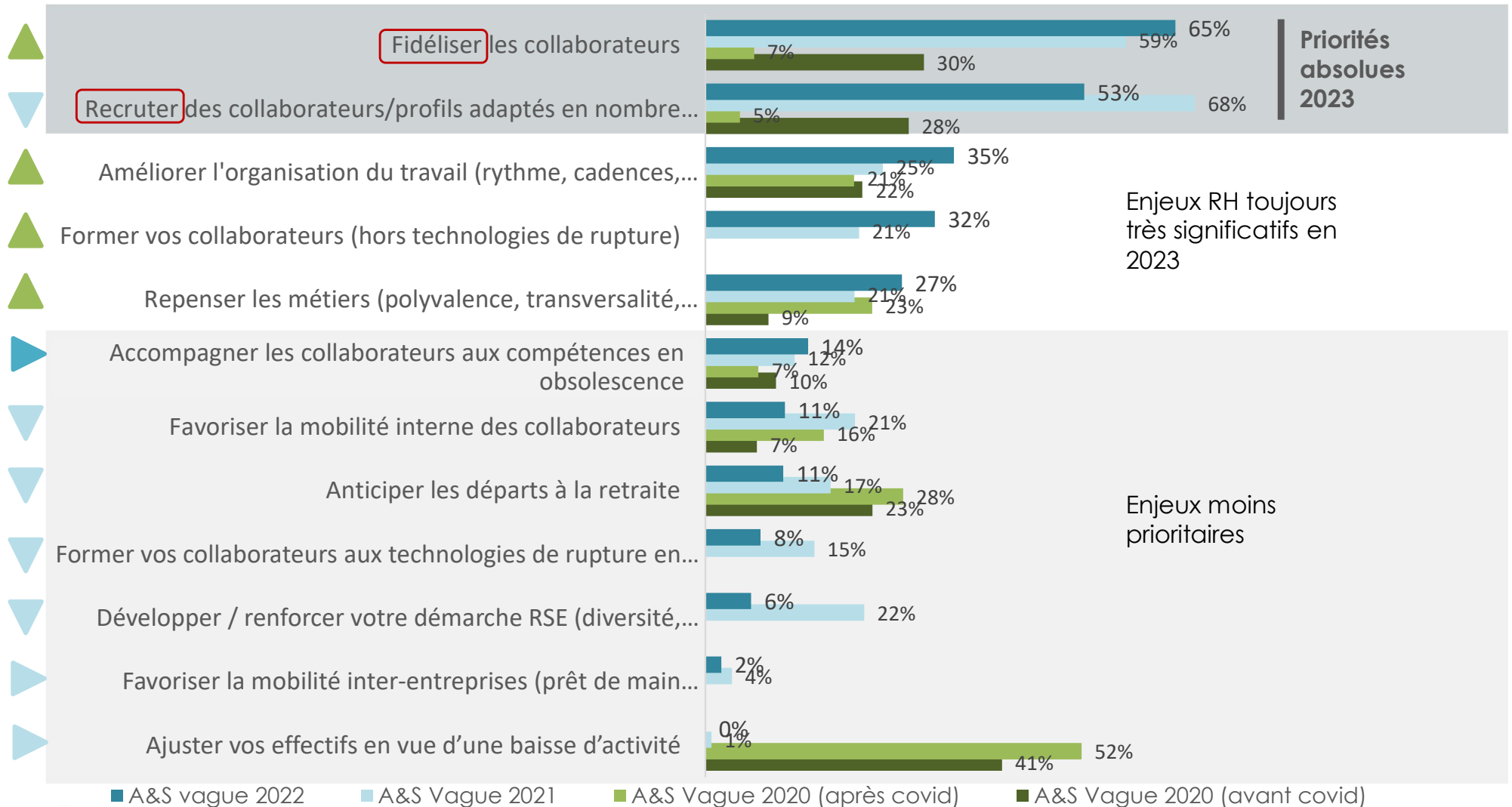
Les enjeux RH les plus partagés

	2022	2023
1	 <p><b>Recruter des collaborateurs</b> (68% des établ.)</p>	 <p><b>Fidéliser les collaborateurs</b> (65% des établ.)</p>
2	 <p><b>Fidéliser les collaborateurs</b> 59%</p>	 <p><b>Recruter des collaborateurs</b> 53%</p>
3	 <p>Former aux <b>technologies de rupture</b> 37%</p>	 <p><b>Améliorer l'organisation du travail</b> 35%</p>  <p><b>Former les collaborateurs</b> (hors techno. de rupture) 30%</p>



# FIDÉLISER SES COLLABORATEURS, RECRUTER & AMÉLIORER L'ADÉQUATION AUX BESOINS : LES PRIORITÉS RH 2023

Principaux enjeux RH des 12 prochains mois :



# FIDÉLISER (N°1), RECRUTER, FORMER : TOUT AU LONG DE LA CHAÎNE DE VALEUR A&S OCCITANE

Top des principaux enjeux RH des 12 prochains mois au sein de **la chaîne de valeur**

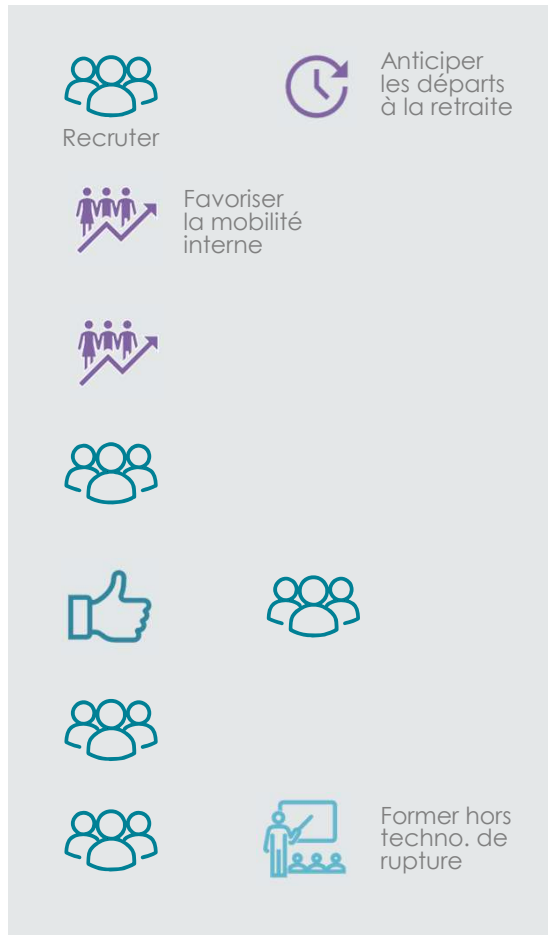
## Top 1 75% à 98%



Fidéliser  
Recruter  
Recruter  
Fidéliser  
Recruter  
Fidéliser  
Fidéliser  
Fidéliser

(Légende chaîne de valeur, cf. diapo 6)

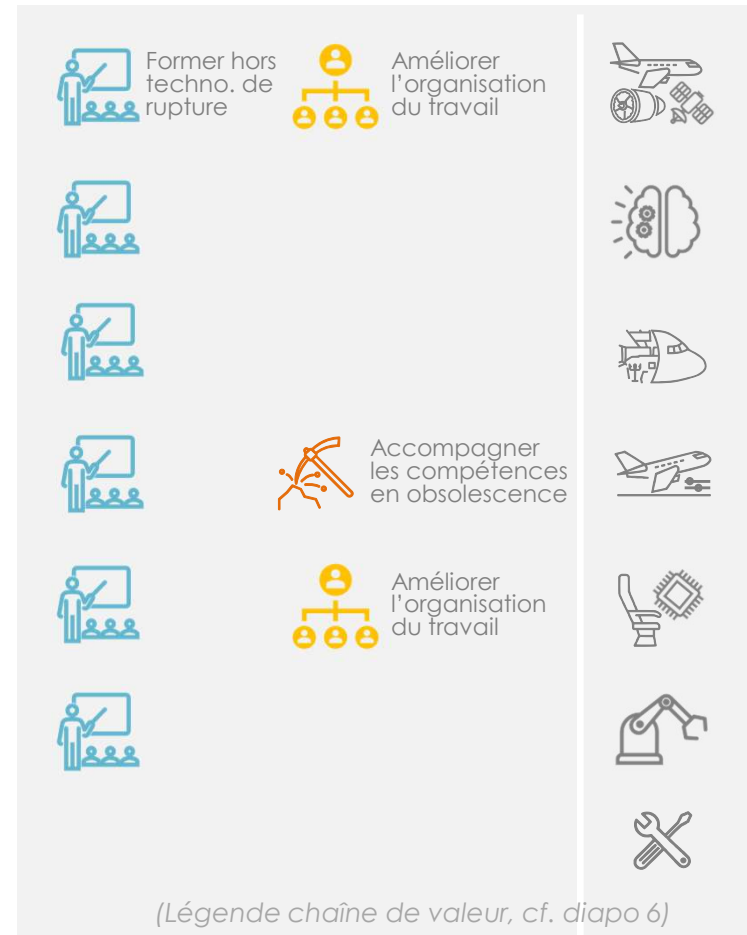
## Top 2 50% à 70%



Recruter  
Anticiper les départs à la retraite  
Favoriser la mobilité interne  
Favoriser la mobilité interne  
Recruter  
Fidéliser  
Recruter  
Fidéliser  
Former hors techno. de rupture

(Légende chaîne de valeur, cf. diapo 6)

## Top 3 35% à 45%



Former hors techno. de rupture  
Améliorer l'organisation du travail  
Former hors techno. de rupture  
Améliorer l'organisation du travail  
Accompagner les compétences en obsolescence  
Améliorer l'organisation du travail  
Améliorer l'organisation du travail  
Améliorer l'organisation du travail  
Former hors techno. de rupture

(Légende chaîne de valeur, cf. diapo 6)

# « DES LARMES DE LA CRISE AUX ARMES DE LA REPRISE »

L'année 2022 confirme le retournement d'activité intervenu courant 2021 avec une nette reprise économique pour la quasi-totalité de la filière :

- Le chiffre d'affaires est stable ou en hausse pour 92% des établ.
- Les effectifs salariés sont stables ou en hausse pour 96% des établ.
- Plus de 9 établ. sur 10 voient ces bons résultats se poursuivre en 2023

Cette reprise constitue une nouvelle évolution de cycle brutale mettant à l'épreuve la capacité d'organisation des établissements à s'adapter à la conjoncture.

Le rebond des carnets de commande et la crise énergétique conditionnent les priorités stratégiques de la filière pour 2023 :

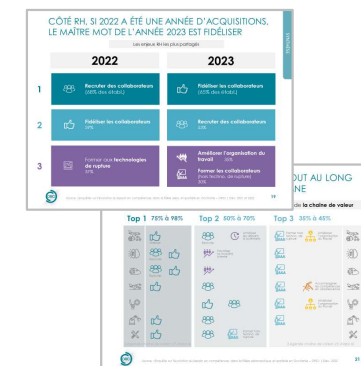
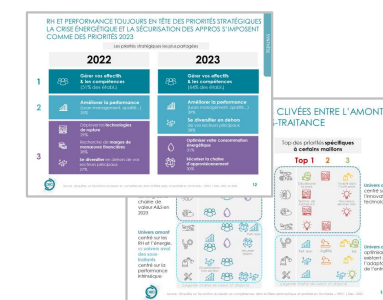
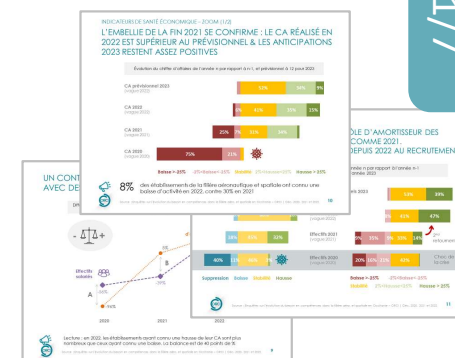
- L'optimisation de la consommation énergétique apparaît dans le top 3
- Les enjeux de performance et de sécurisation arrivent en 2<sup>nd</sup>e position face aux défis de la mondialisation (approvisionnement, diversification)
- La gestion des effectifs & compétences reste logiquement la 1<sup>ère</sup> priorité.

En zoomant à l'échelle des maillons de la chaîne de valeur, on constate :

- Un univers **amont** tourné vers l'**avion de demain** (technologies de rupture)
- Un univers **aval** centré sur le renforcement de sa capacité de **résilience**.

En termes de gestion RH, si l'année 2022 avait été une année centrée sur l'acquisition de compétences (recrutement de collaborateurs et de formation aux technologies de rupture), l'année 2023 se tourne également vers la fidélisation et la consolidation des compétences en raison du contexte de tension sur les ressources :

- Importance des thématiques autour de l'organisation du travail, de la polyvalence et de la formation hors technologies de rupture
- Ces enjeux RH sont partagés de façon homogène tout au long de la chaîne de valeur A&S occitane.



# SOMMAIRE

L'ENQUÊTE : DÉMARCHE ET PRÉSENTATION  
DES ÉTABLISSEMENTS

LES PRIORITÉS STRATÉGIQUES ET RH

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

- 1) Rappels méthodologiques
- 2) Résultats à l'échelle des 9 domaines
- 3) Résultats détaillés pour les 52 compétences

VISION COMPARÉE AVEC LA BRANCHE  
MÉTALLURGIE

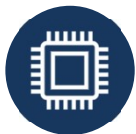
# L'ENQUÊTE SUR LES BESOINS À HORIZON 2023-2025 A PORTÉ SUR 52 COMPÉTENCES CLÉS POUR LA FILIÈRE AÉRONAUTIQUE ET SPATIALE : PRÉSENTATION DES COMPÉTENCES (1/2)



## Les domaines techniques (28 compétences testées)



**Compétences mécaniques :**  
Matériaux métalliques (superalliage, titane...), matériaux non-métalliques (composites, thermoplastiques...), Formage (SPF, frittage flash...), usinage (ugv, uhp...), assemblage innovants, traitements de surface innovants, Fabrication additive, Procédés d'analyse et de contrôle non-destructif



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



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



**Compétences électriques :**  
Réseaux à bord (fibre optique, LFI...), nouveaux câbles et isolants, Câblage de puissance, Moteur électrique à forte puissance / pour actionneurs, Batteries, Nouveaux systèmes de propulsions satellites

# PRÉSENTATION DES COMPÉTENCES (2/2)



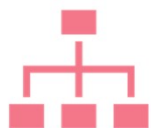
## Les domaines numériques (13 compétences testées)



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



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



## Les domaines d'appui à l'activité (11 compétences testées)



**Compétences commerciales :**  
Relations clients/fournisseurs (réseau, partenariats locaux, collaboration...), internationalisation/export, communication digitale (marque employeur, e-reputation, marketing de l'offre)



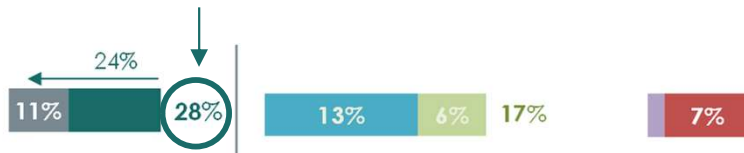
**Compétences RSE:**  
Eco-conception des produits (matériaux, recyclage, réparabilité...), Ecologie industrielle des sites (performances énergétiques, maîtrise impacts environnementaux), Responsabilité sociale et sociétale (santé & sécurité, non-discrimination, partenariats locaux...)



**Compétences managériales :**  
Innovation ouverte & collaborative, amélioration continue (qualité produit, pilotage production, Lean.), Agilité, flexibilité (adaptation de l'entreprise, gestion de crise), nouveaux modes de management (animation d'ateliers, télétravail...), nouveaux modes de formation (à distance, virtuelle...)

# 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

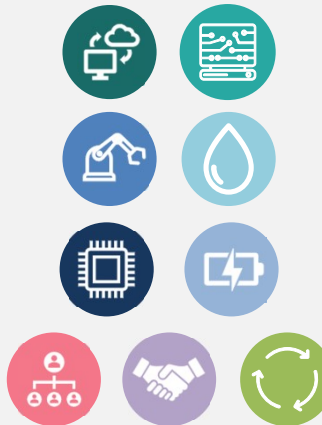


Techniques

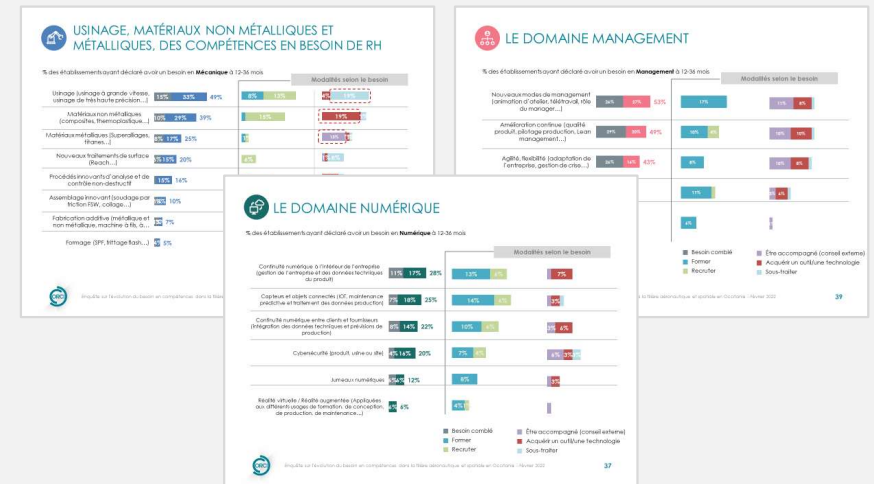


Appui à l'activité

9 Domaines de compétences



52 Compétences testées





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

4%

Ne se sentent concernés par aucune de ces compétences (11% fin 2020, 8% fin 2021)



45%

Des établissements expriment des besoins en compétences numériques ou système (60% fin 2020 ; 50% fin 2021)



61%

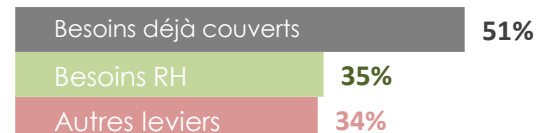
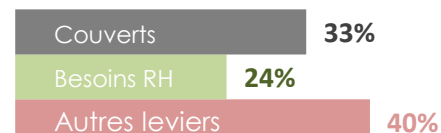
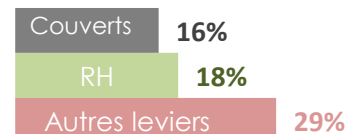
Des établissements expriment des besoins en compétences techniques (70% fin 2020 ; 75% fin 2021)



70%

Des établissements expriment des besoins en compétences d'appui à l'activité (50% fin 2020 ; 65 % fin 2021)

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



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

# SOMMAIRE

L'ENQUÊTE : DÉMARCHE ET PRÉSENTATION  
DES ÉTABLISSEMENTS

LES PRIORITÉS STRATÉGIQUES ET RH

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

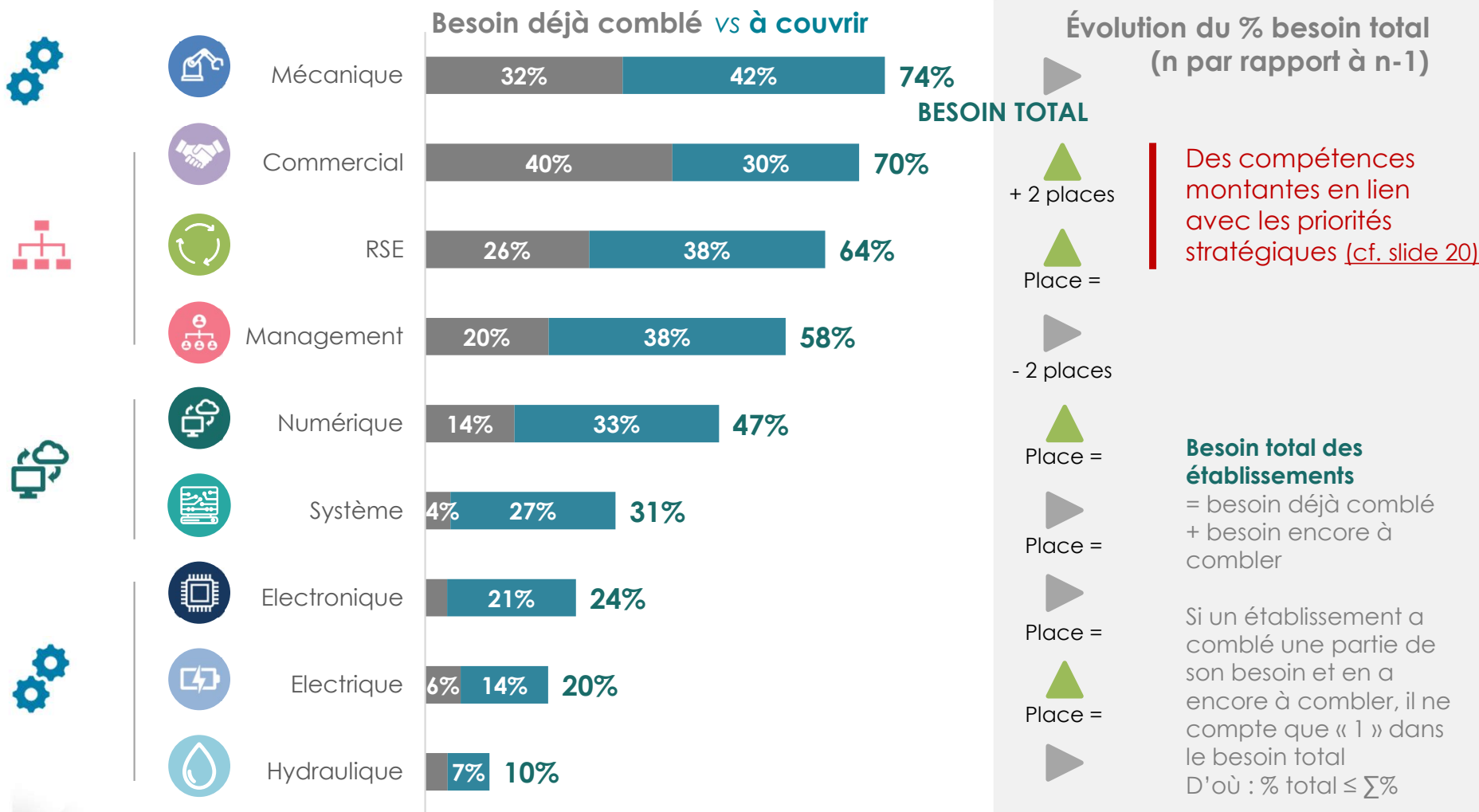
- 1) Rappels méthodologiques
- 2) Résultats à l'échelle des 9 domaines**
- 3) Résultats détaillés pour les 52 compétences**

VISION COMPARÉE AVEC LA BRANCHE  
MÉTALLURGIE

## TENDANCES DES BESOINS À 12-36 MOIS PAR DOMAINES

# UN TABLEAU GLOBAL QUASIMENT INCHANGÉ PAR RAPPORT À L'AN PASSÉ AVEC UNE TENDANCE À ↗ DES COMPÉTENCES D'APPUI

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

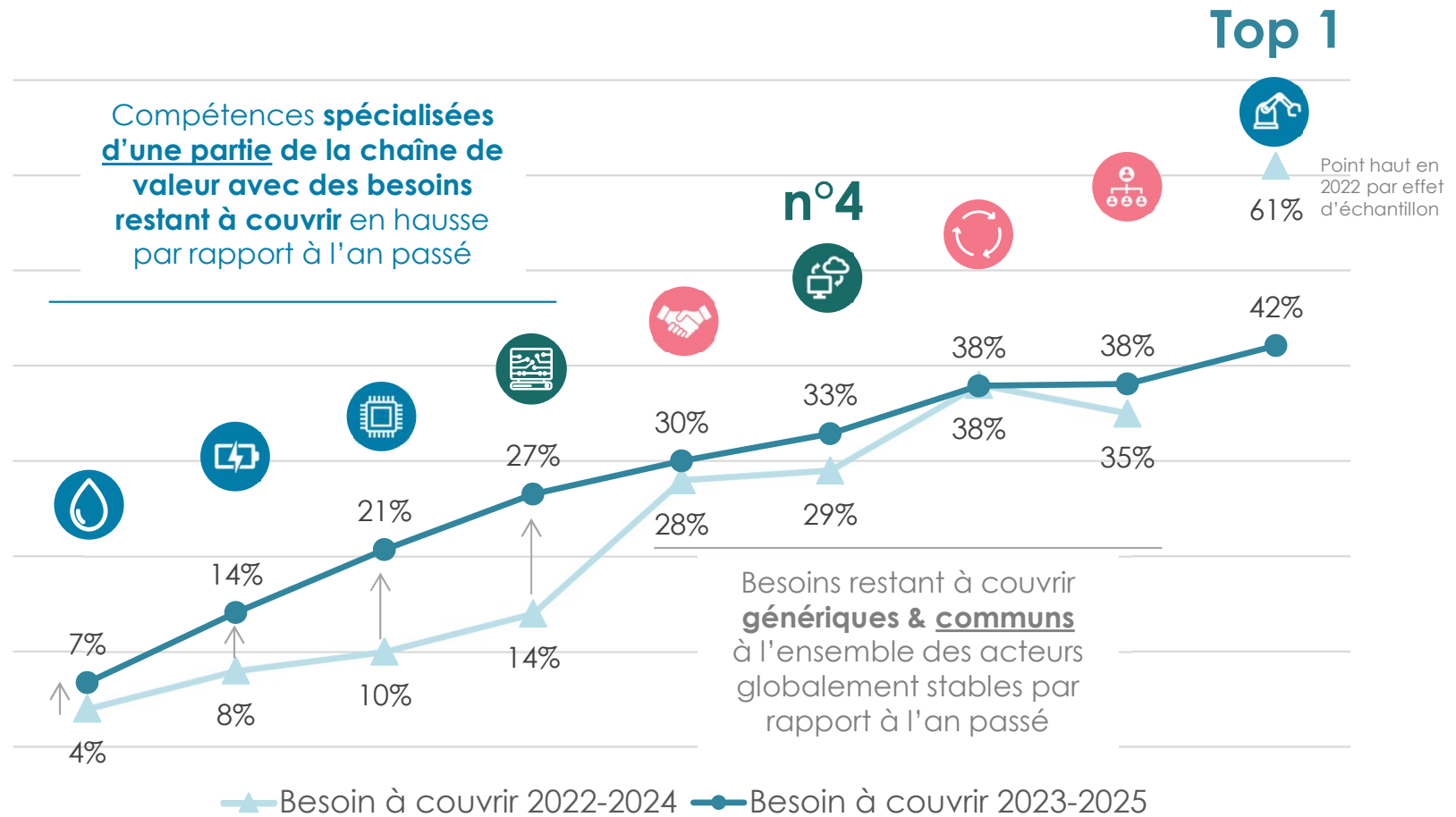


\*Au moins un besoin restant à couvrir (en conseil, en outil/logiciel, formation, recrutement, sous-traitance) ou déjà comblé  
Source : Enquêtes sur l'évolution du besoin en compétences dans la filière aéro. et spatiale en Occitanie – ORCI | Déc. 2021 et 2022



# QUATRE DOMAINES DE BESOINS ENCORE À COUVRIR EN HAUSSE : HYDRAULIQUE, ÉLECTRIQUE, ÉLECTRONIQUE ET SYSTÈMES

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



\*Au moins un besoin en formation, recrutement, conseil, outil/logiciel, ou sous-traitance restant à couvrir

# DES BESOINS CROISSANTS EN COMPÉTENCES ÉLECTRONIQUES, ÉLECTRIQUES ET HYDRAULIQUES PORTÉS PAR L'AMONT DE LA CHAÎNE DE VALEUR, MAIS AUSSI LA SOUS-TRAITANCE

% des établ. concernés par un besoin en compétences à 12-36 mois (en % de l'amont vs % de l'aval)

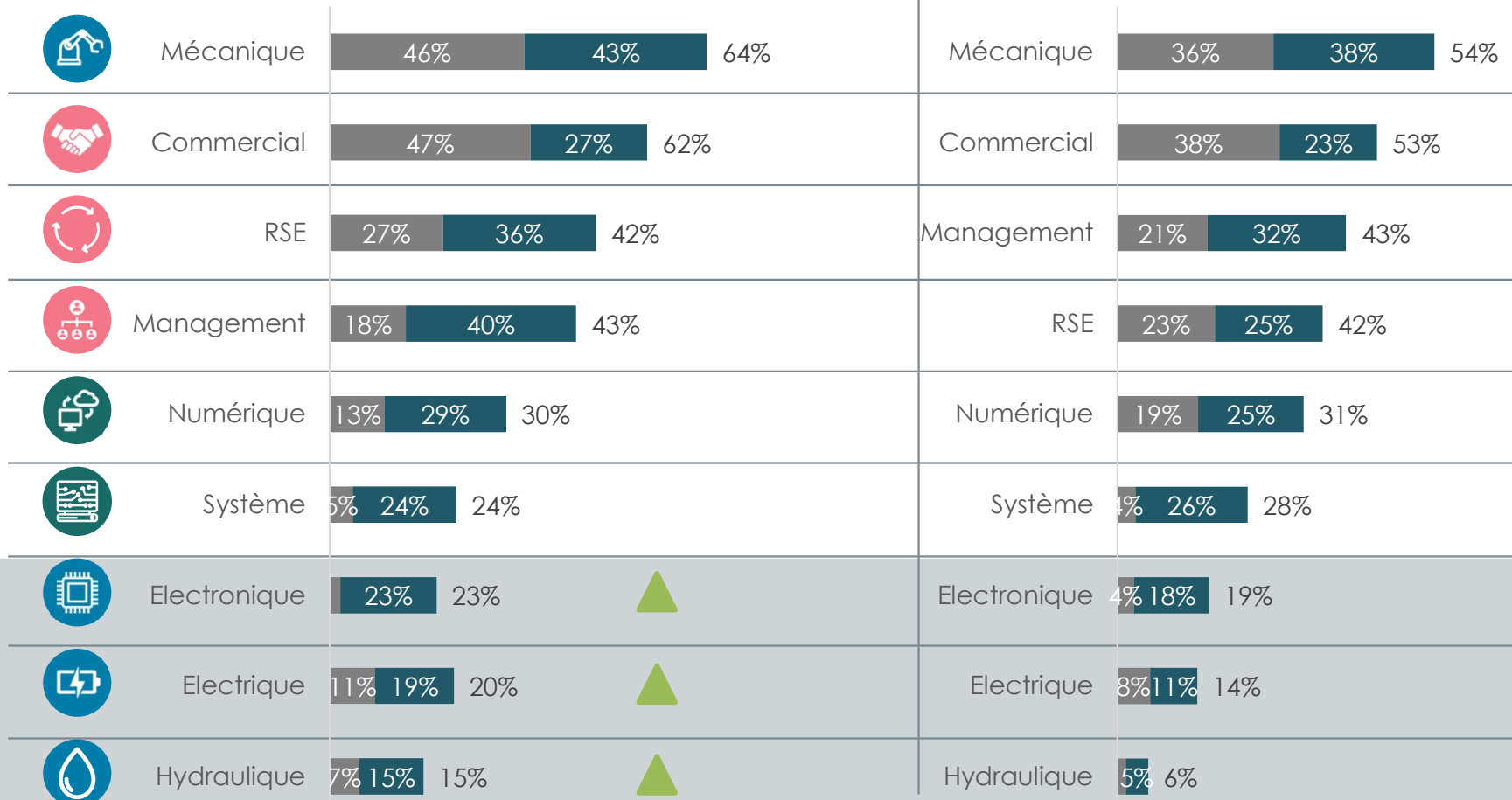


**Amont de la chaîne de valeur**



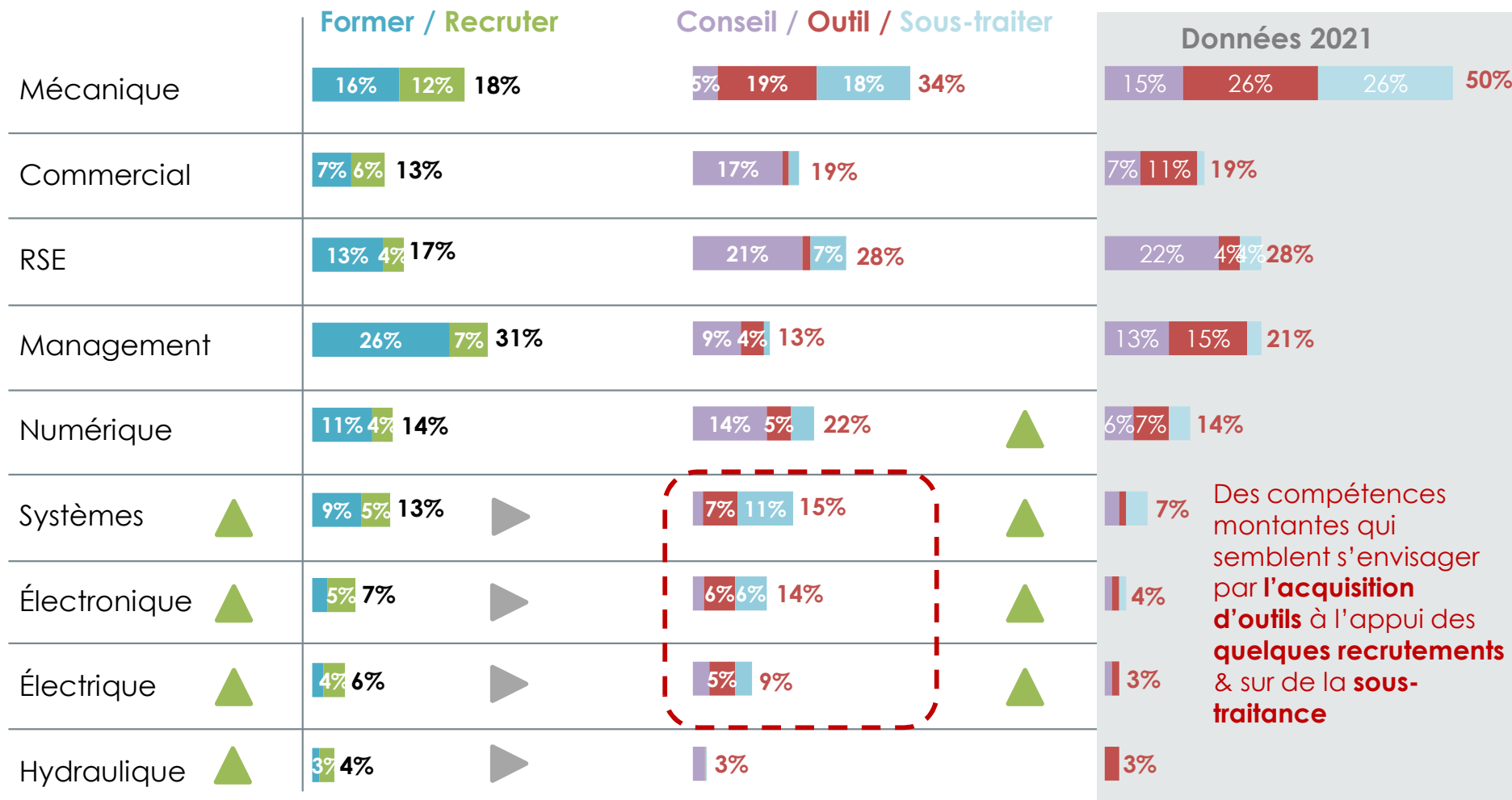
**Sous-traitance**

Besoin déjà comblé **Besoin à couvrir**



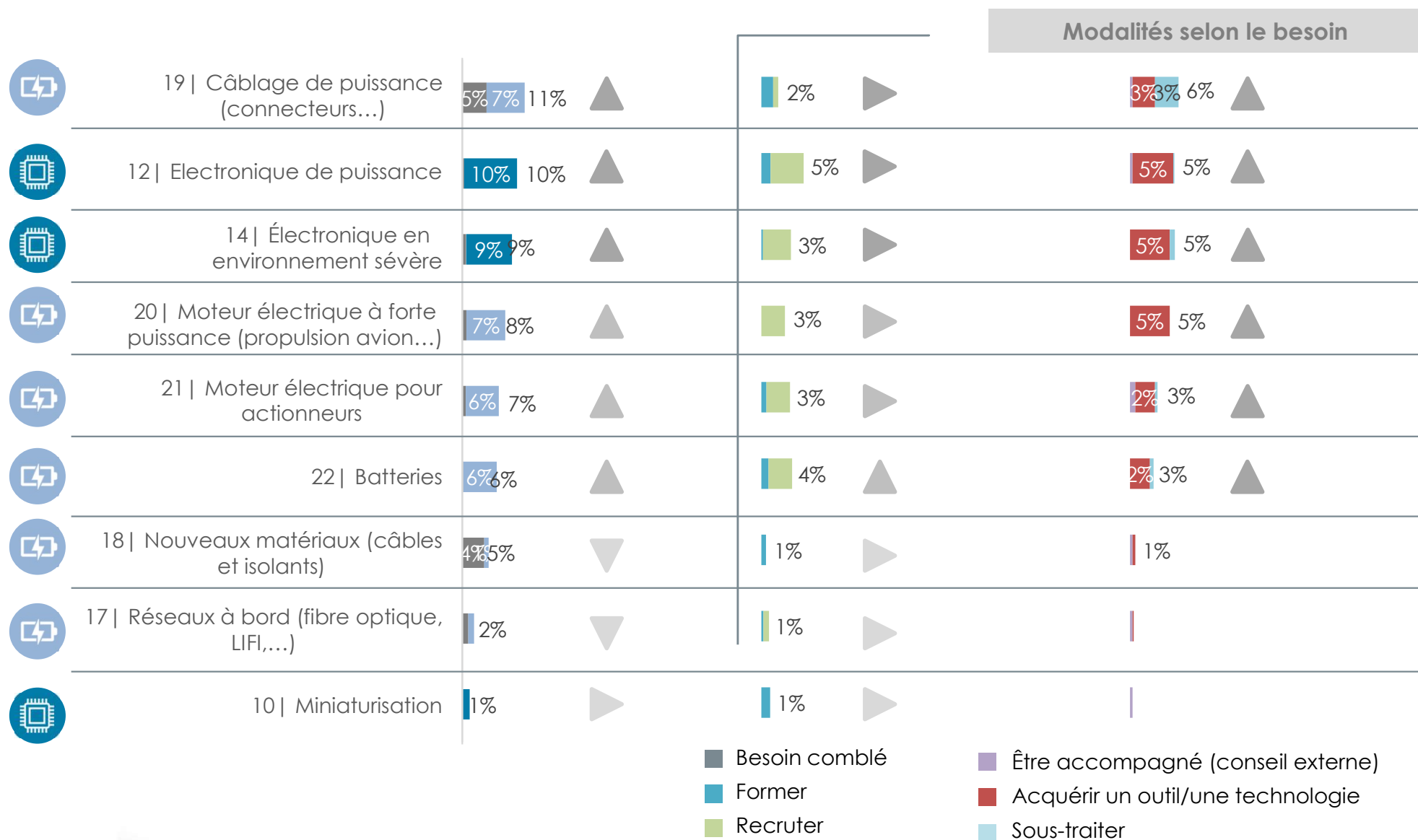
# COMME L'AN PASSÉ, DES MOYENS DIFFÉRENCIÉS POUR RÉPONDRE AUX BESOINS SELON LES DOMAINES

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





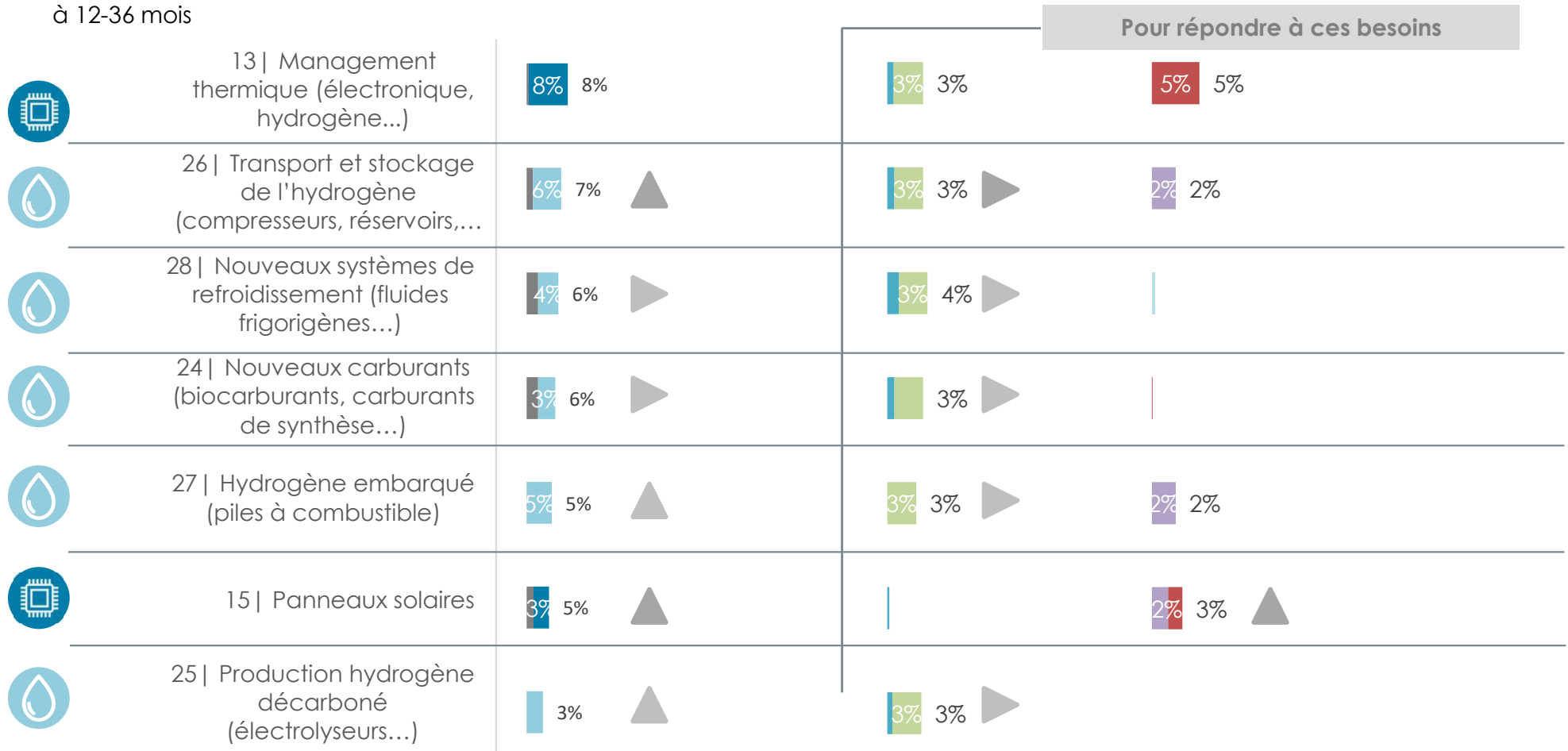
# LES COMPÉTENCES LIÉES À L'ÉLECTRIFICATION ÉMERGENT, VIA L'ACQUISITION D'OUTILS ET QLQ RECRUTEMENTS











# LES BESOINS EN COMPÉTENCES LIÉES À LA DÉCARBONATION SONT ENCORE TRÈS ÉMERGENTS : QLQ RECRUTEMENTS PRÉVUS

% des établissements ayant déclaré avoir un besoin en compétences liées à la décarbonation à 12-36 mois



Lecture : 7% des établ. ont un besoin en transport et stockage de l'hydrogène; 1% des établ. ont déjà répondu totalement à ce besoin ; pour 6% des établ. un besoin reste à couvrir

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



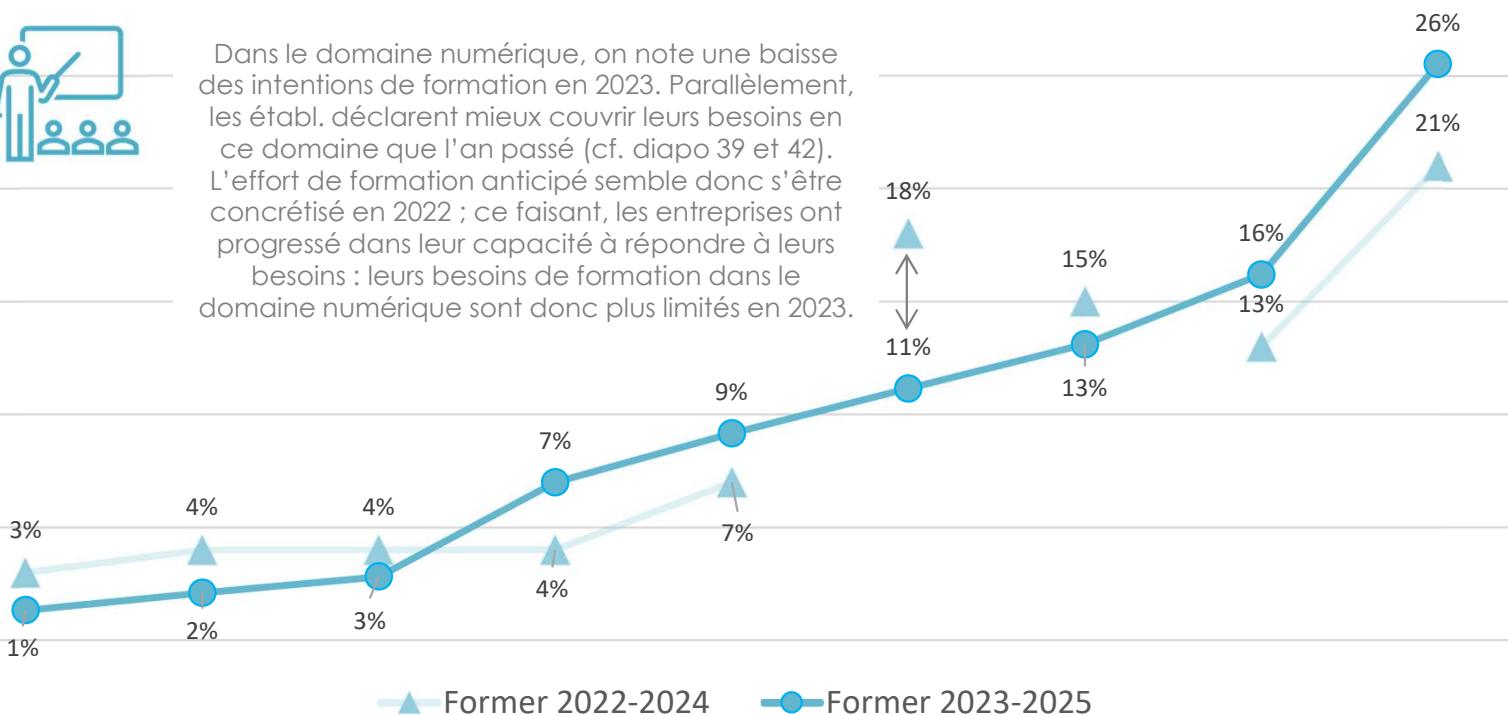
TENDANCES DES BESOINS À 12-36 MOIS PAR DOMAINES

# 2023 : UNE DEMANDE DE FORMATION TOUJOURS SOUTENUE EN MANAGEMENT, EN RECUIL DANS LE NUMÉRIQUE

Top 1



Dans le domaine numérique, on note une baisse des intentions de formation en 2023. Parallèlement, les établ. déclarent mieux couvrir leurs besoins en ce domaine que l'an passé (cf. diapo 39 et 42). L'effort de formation anticipé semble donc s'être concrétisé en 2022 ; ce faisant, les entreprises ont progressé dans leur capacité à répondre à leurs besoins : leurs besoins de formation dans le domaine numérique sont donc plus limités en 2023.



# DES ÉMERGENCES DANS LE TABLEAU DES COMPÉTENCES MONTANTES PAR DOMAINE

**Le domaine mécanique reste en tête** des besoins en compétences montantes :

- en % d'établissements exprimant un besoin en compétences au total = déjà couvert + à couvrir ; ce qui concerne 75% de la filière A&S occitane
- en % d'établissements exprimant un besoin restant à couvrir (40%)

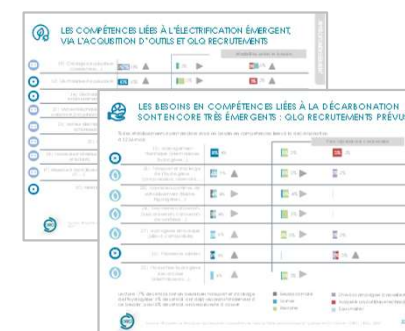
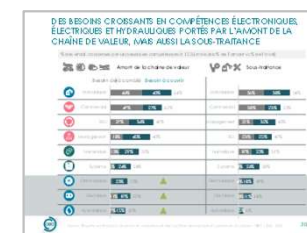
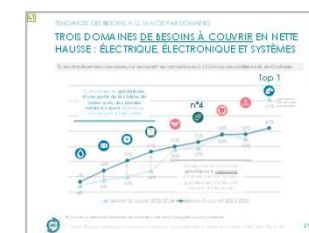
Les domaines transversaux de compétences, communs à l'ensemble des établissements, arrivent ensuite :

- Les besoins en compétences montantes des domaines commercial, managérial et RSE sont élevés (~60%-70% de la filière en besoins totaux ; 30%-35% en besoins restants à combler)
- Ils sont aussi orientés à la hausse dans un tableau global quasiment inchangé par rapport à l'an passé

Le domaine numérique arrive ensuite et se maintient en position haute.

Fait significatif à confirmer l'an prochain, les besoins en compétences des domaines systèmes, électronique, électrique et même hydraulique concernent 2x plus d'établissements que l'an passé pour atteindre un quorum tout à fait significatif alors même qu'il s'agit de compétences de spécialité :

- Cette progression concerne l'amont comme l'aval de la chaîne de valeur
- Les perspectives de formation ou de recrutement dans ces domaines restent stables et très contenues ; l'acquisition d'une technologie ainsi que le recours à la sous-traitance sont en hausse par rapport à l'an passé
- ~10% des établissements de la filière expriment un besoin en câblage de puissance, en électronique de puissance ou en environnement sévère ; les besoins en moteurs électriques à forte puissance et batteries augmentent
- Au-delà de l'électrification de l'avion, les compétences hydrauliques constituent un besoin encore très émergent, capté dans la vague 2023, à confirmer l'an prochain.



# SOMMAIRE

L'ENQUÊTE : DÉMARCHE ET PRÉSENTATION  
DES ÉTABLISSEMENTS

LES PRIORITÉS STRATÉGIQUES ET RH

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

1) Rappels méthodologiques

2) Résultats à l'échelle des 9 domaines

**3) Résultats détaillés pour les 52 compétences**

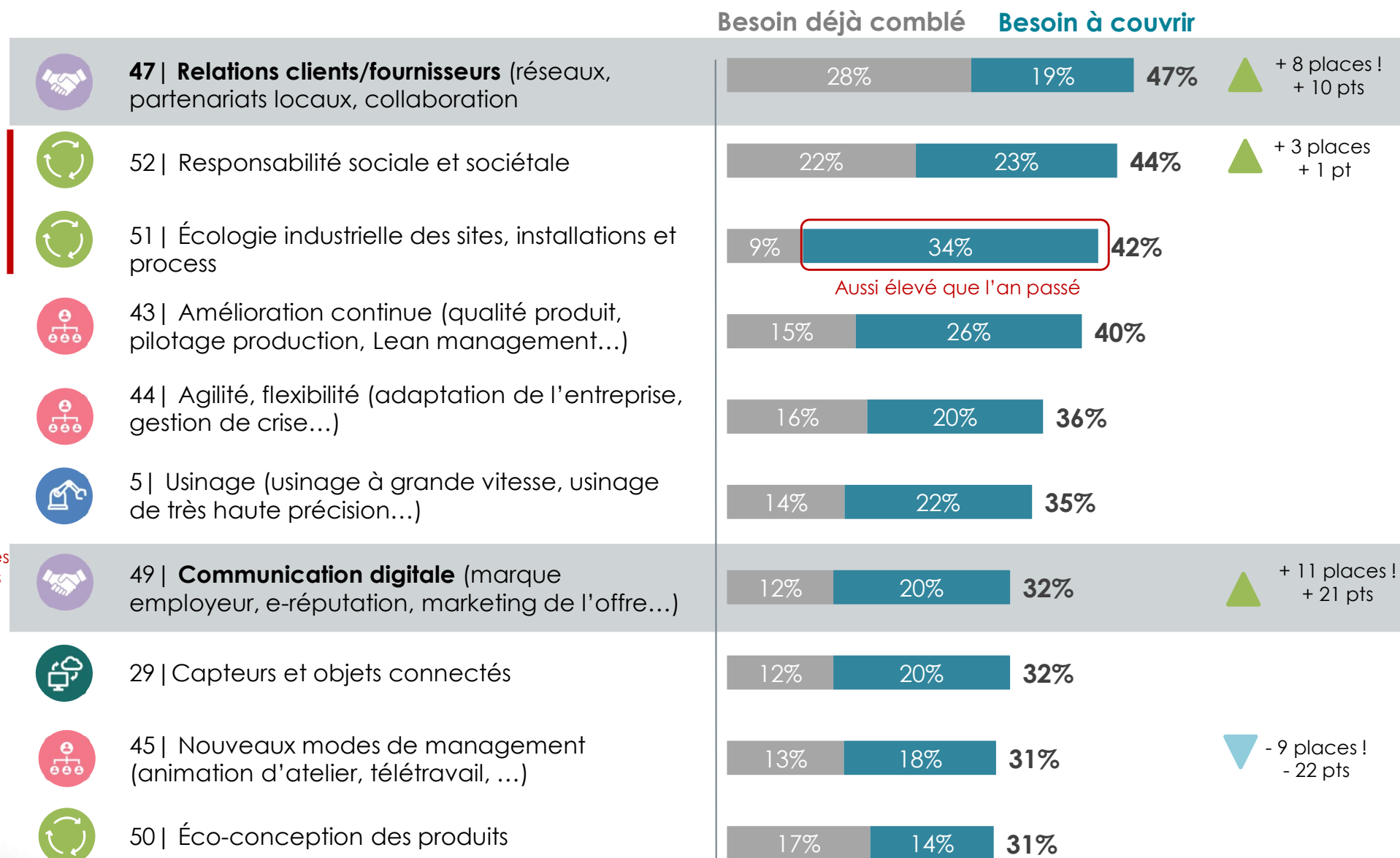
VISION COMPARÉE AVEC LA BRANCHE  
MÉTALLURGIE

# UN TOP 10 DES BESOINS EN COMPÉTENCES À 12-36 MOIS ASSEZ STABLE AVEC DEUX FORTES POUSSÉES

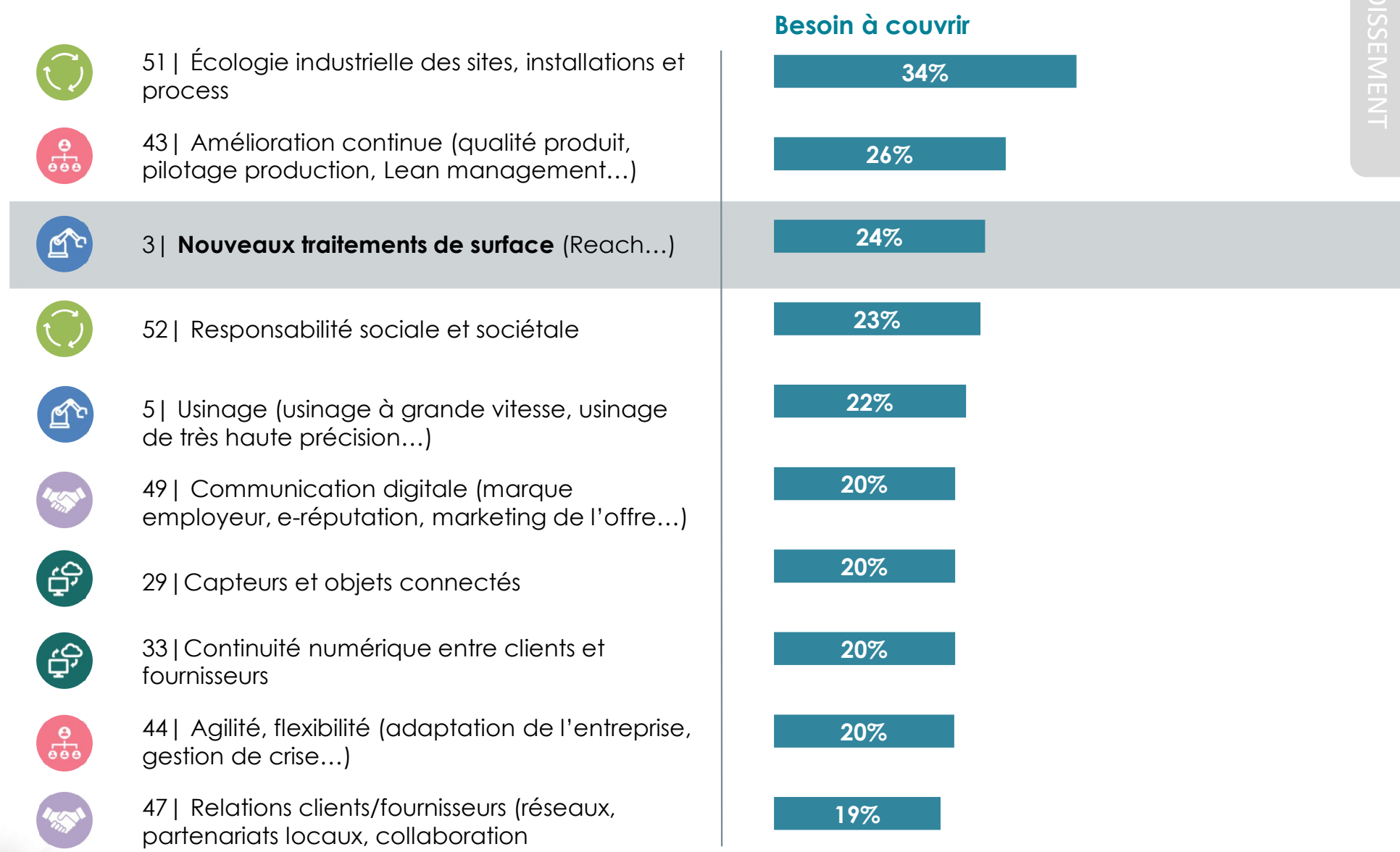
En lien avec les enjeux de sécurisation des appros

En lien avec la transition écologique et la décarbonation

En lien avec les tensions sur les ressources, la transition env.



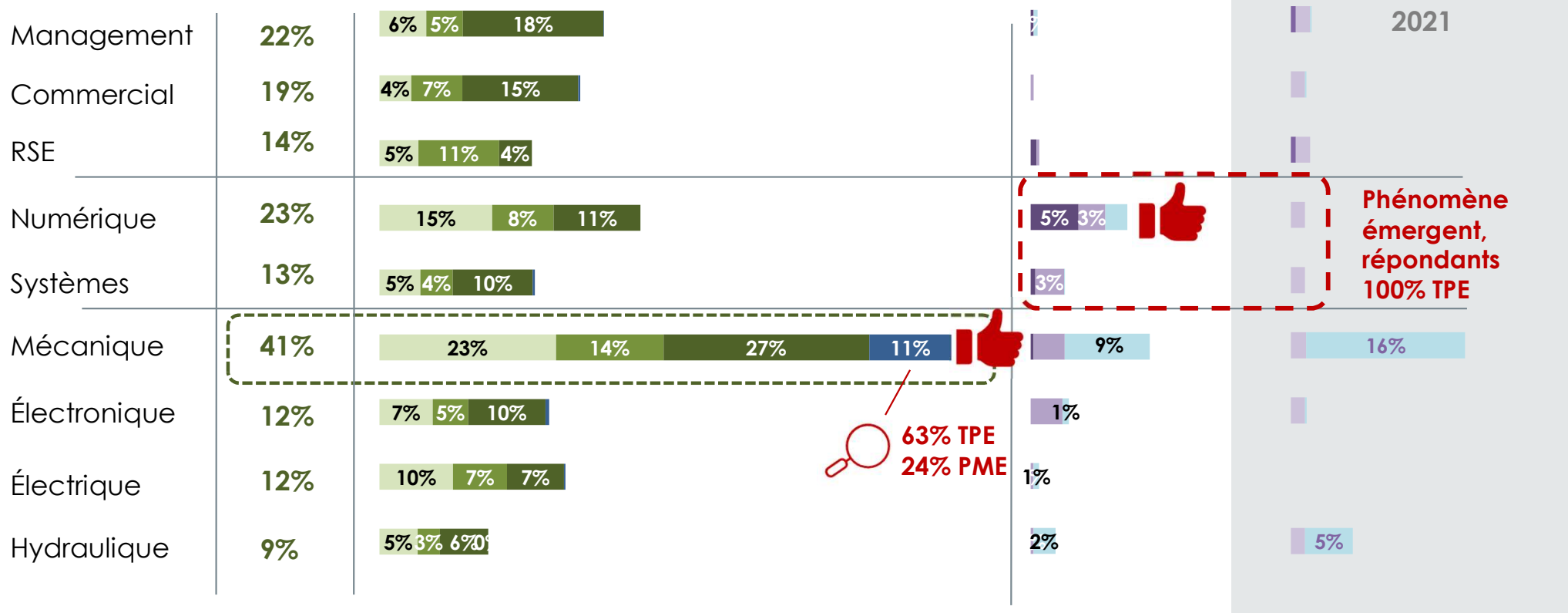
# TOP 10 DES BESOINS RESTANT À COUVRIR À 12-36 MOIS : UN PIC CÔTÉ REACH, L'ÉCOLOGIE INDUSTRIELLE EN TÊTE



# DES RECRUTEMENTS DE CŒUR DE MÉTIER DIVERSIFIÉS DONT JUNIORS & EXPÉRIMENTÉS, AVEC DEUX ÉMERGENCES !

Pour vos prochains recrutements, quelles solutions envisagez-vous ?

% d'établ. exprimant au moins un besoin en recrutement global  
(en compétences nouvelles et/ou cœur de métier traditionnel)



- Apprentis ou alternants
- Jeunes diplômés
- Profils expérimentés
- Demands 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

# 45% DE LA FILIÈRE ONT DES BESOINS EN COMPÉTENCES DANS LES DOMAINES NUMÉRIQUES & SYSTÈMES (+15 PTS)



## Les besoins en compétences numériques restent forts et la maturité progresse :

- Si les compétences numériques restent **encore largement à couvrir** pour nombre d'établissements, la part des besoins **déjà comblés a progressé** par rapport à l'an dernier, notamment en cybersécurité.
- Ainsi, les **recrutements et besoins en formation** annoncés dans la dernière édition semblent s'être **concrétisés** orientant la baisse de cette année.
- **L'augmentation** des **besoins en conseil externe** témoigne de ce que les établissements, notamment TPE, ont besoin d'accompagnement pour tirer bénéfice de ces nouvelles compétences.

Près d'1/3 des établissements exprime des besoins dans 3 compétences numériques clés pour une industrie du futur plus performante optimisant les ressources, les flux et la traçabilité de l'information :

- Les capteurs et objets connectés (IOT, maintenance prédictive, traitement des données de production)
- La continuité numérique à l'intérieur de l'entreprise
- La continuité numérique entre clients et fournisseurs.



## L'expression des besoins en compétences système reste globalement stable :

- Comme l'an passé, les **besoins à couvrir** sont **largement supérieurs aux besoins déjà comblés**.
- Les établissements comptent couvrir leurs besoins par du recrutement, de la sous-traitance ou l'acquisition d'outils ou de technologies (levier en hausse par rapport à l'année dernière).

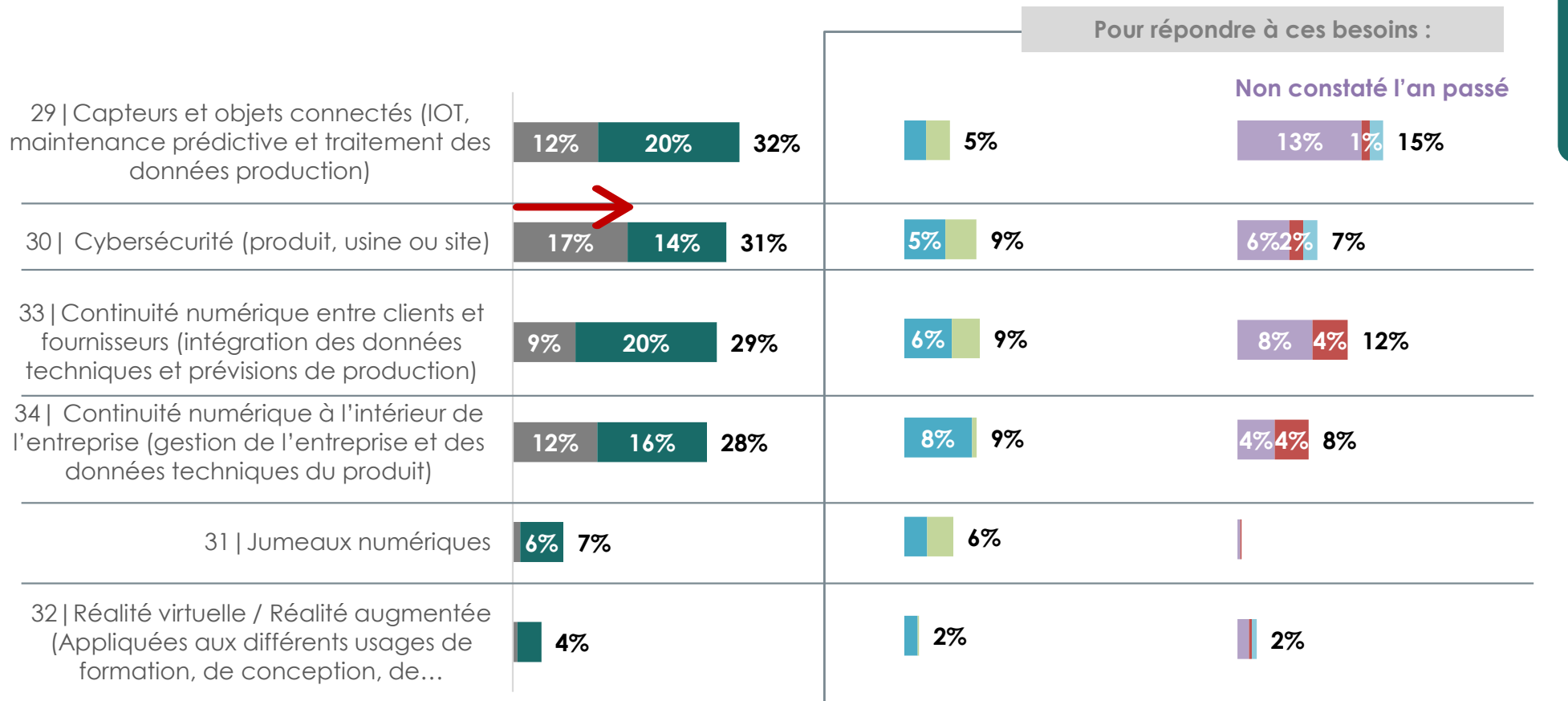
Les compétences systèmes qui ressortent de cette édition sont également des compétences clés de l'industrie du futur, fortement complémentaires des 3 compétences numériques susmentionnées :

- ❖ L'intégration systèmes (interopérabilité, machines intelligentes)-> + 10 pts de % par rapport à l'année dernière
- ❖ Le traitement et la valorisation des données massives (Big Data, I.A)
- ❖ Les nouveaux langages de programmation et simulation



# 33% DE LA FILIÈRE ONT DES BESOINS À COUVRIR EN COMPÉTENCES NUMÉRIQUES | LA CYBER PROGRESSE

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



Lecture : 31% des établ. ont un besoin en cybersécurité ; 17% des établ. ont déjà à ce besoin ; pour 14% des établ. un besoin reste à couvrir

■ Besoin comblé  
■ Former  
■ Recruter

■ Être accompagné (conseil externe)  
■ Acquérir un outil/une technologie  
■ Sous-traiter

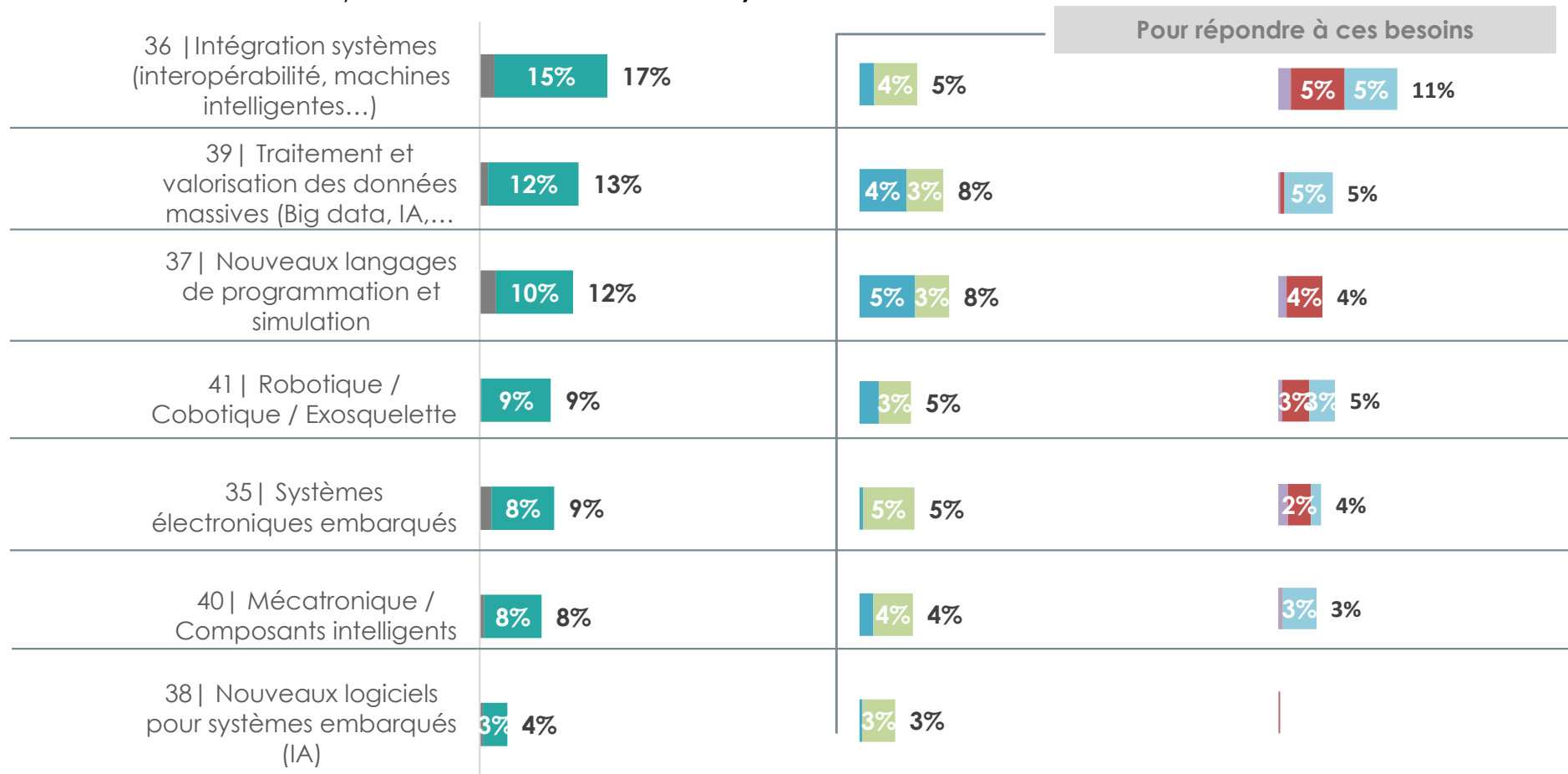






# 27% DE LA FILIÈRE ONT DES BESOINS NON COUVERTS EN COMPÉTENCES SYSTÈMES QUI RESTENT PEU SATISFAITS

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



Lecture : 17% des établ. ont un besoin en intégration systèmes ; 2% des établ. ont déjà répondu totalement à ce besoin ; pour 15% des établ. un besoin reste à couvrir

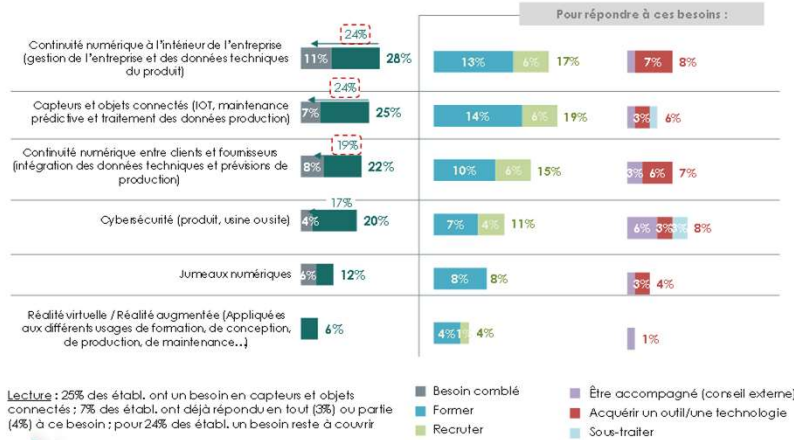
■ Besoin comblé  
■ Former  
■ Recruter

■ Être accompagné (conseil externe)  
■ Acquérir un outil/une technologie  
■ Sous-traiter

# 2022

## 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



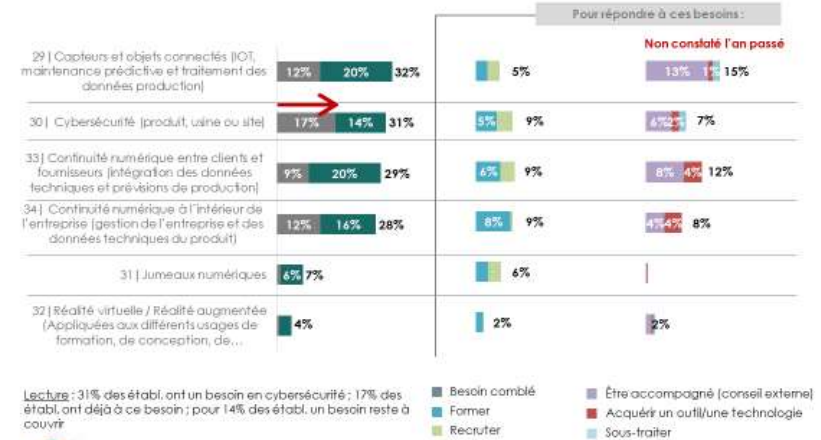
Source : Enquête sur l'évolution du besoin en compétences dans la filière aéronautique et spatiale en Occitanie - ORCI | Déc. 2021

31

# 2023

## 33% DE LA FILIÈRE ONT DES BESOINS À COUVRIR EN COMPÉTENCES NUMÉRIQUES | LA CYBER PROGRESSE

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

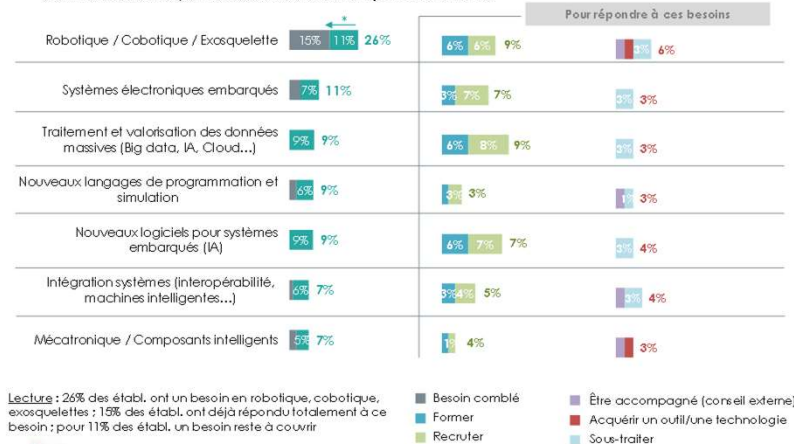


Source : Enquête sur l'évolution du besoin en compétences dans la filière aéronautique et spatiale en Occitanie - ORCI | Déc. 2022

25

## 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

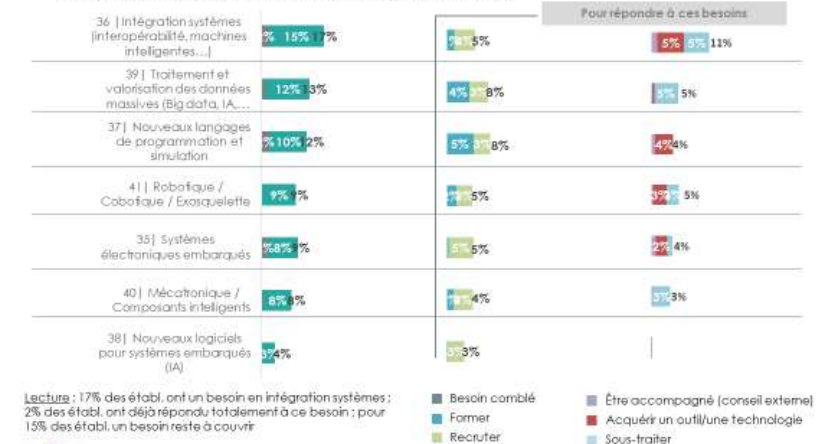


Source : Enquête sur l'évolution du besoin en compétences dans la filière aéronautique et spatiale en Occitanie - ORCI | Déc. 2021

32

## 27% DE LA FILIÈRE ONT DES BESOINS NON COUVERTS EN COMPÉTENCES SYSTÈMES QUI RESTENT PEU SATISFAITS

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



Source : Enquête sur l'évolution du besoin en compétences dans la filière aéronautique et spatiale en Occitanie - ORCI | Déc. 2022

26

## 3/4 DES ÉTABL. ONT DES BESOINS EN COMPÉTENCES MÉCANIQUES, AVEC DES BESOINS TRÈS ÉMERGENTS DANS LES DOMAINES TECHNIQUES PLUS PROSPECTIFS

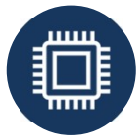
Les besoins en **compétences mécaniques** en lien avec l'allègement de l'avion, son efficacité énergétique et la réduction de son empreinte carbone, **restent en 1<sup>ère</sup> position** des besoins en compétences nouvelles.



- Il est à noter dans l'édition de cette année, une **augmentation de la part des besoins déjà comblés** en particulier en matériaux métalliques (superalliage, titane...), en fabrication additive et en procédés innovants d'analyse et de contrôle non destructifs.
- Par conséquent, les besoins en recrutement exprimés cette année sont plus réduits témoignant du fait que l'année 2021 a été une année d'acquisition des compétences mécaniques visées
- Pour autant, **les besoins restant à couvrir sont toujours élevés**, avec en particulier une forte augmentation des besoins à couvrir dans les **nouveaux traitements de surface** en lien avec l'entrée en vigueur des normes européennes REACH.



**Forte augmentation** de l'expression des **besoins à couvrir** dans les **compétences techniques de spécialité** électronique, électrique et même hydraulique ; ce « signal faible » sera à confirmer l'an prochain.



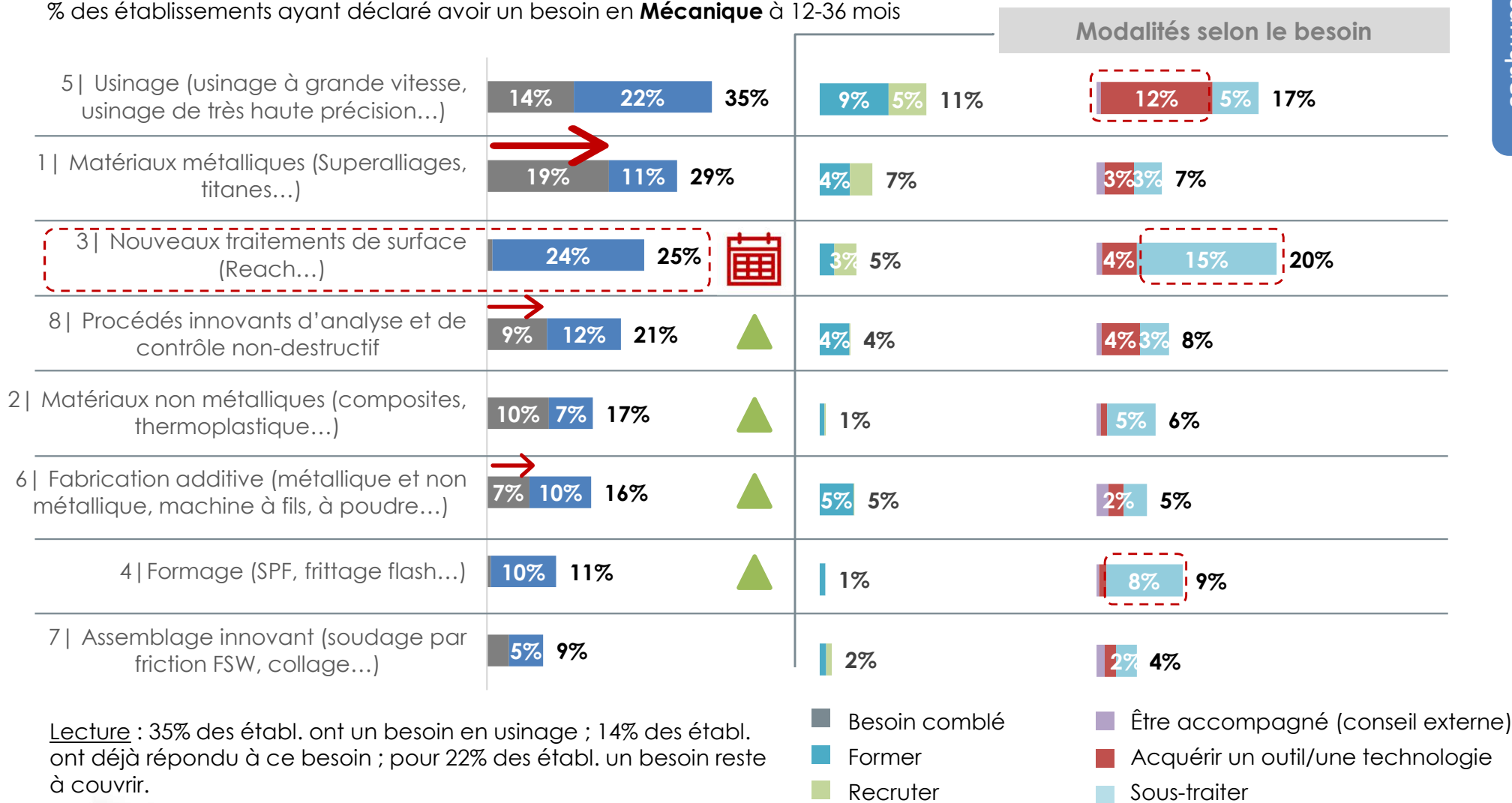
- Cette hausse est notamment portée par les **compétences liées à l'électrification de l'avion** : câblage de puissance, électronique de puissance, électronique en environnement sévère, moteurs électriques à forte puissance...
- Ainsi que, même si de manière plus émergente, les **compétences techniques de la décarbonation** : management thermique (électronique, hydrogène), transport et stockage de l'hydrogène, hydrogène embarqué (piles à combustibles).





# 54% DES ÉTABL. ONT UN BESOIN EN COMPÉTENCES MÉCANIQUES : PEU DE PROJETS DE RECRUTEMENT ANNONCÉS (SUCCÈS DES RECRUTEMENTS PASSÉS ET/OU CONTRAINTES DE VIVIER ?)

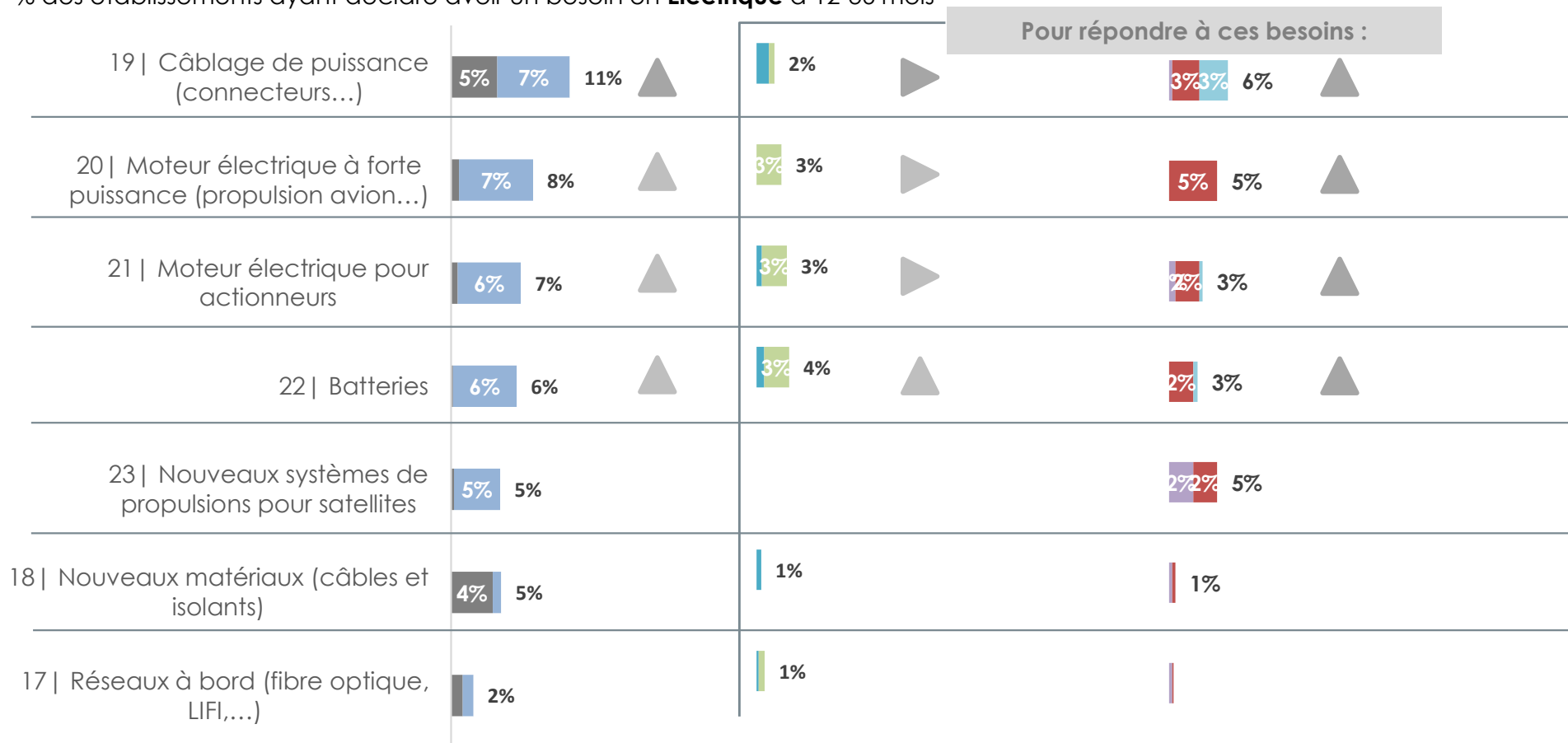
% des établissements ayant déclaré avoir un besoin en **Mécanique** à 12-36 mois





# 16% DES ÉTABL. ONT UN BESOIN À COUVRIR DANS LE DOMAINE ÉLECTRIQUE : ÉMERGENCE ET ACQUISITION D'OUTIL

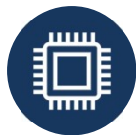
% des établissements ayant déclaré avoir un besoin en **Électrique** à 12-36 mois



**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.

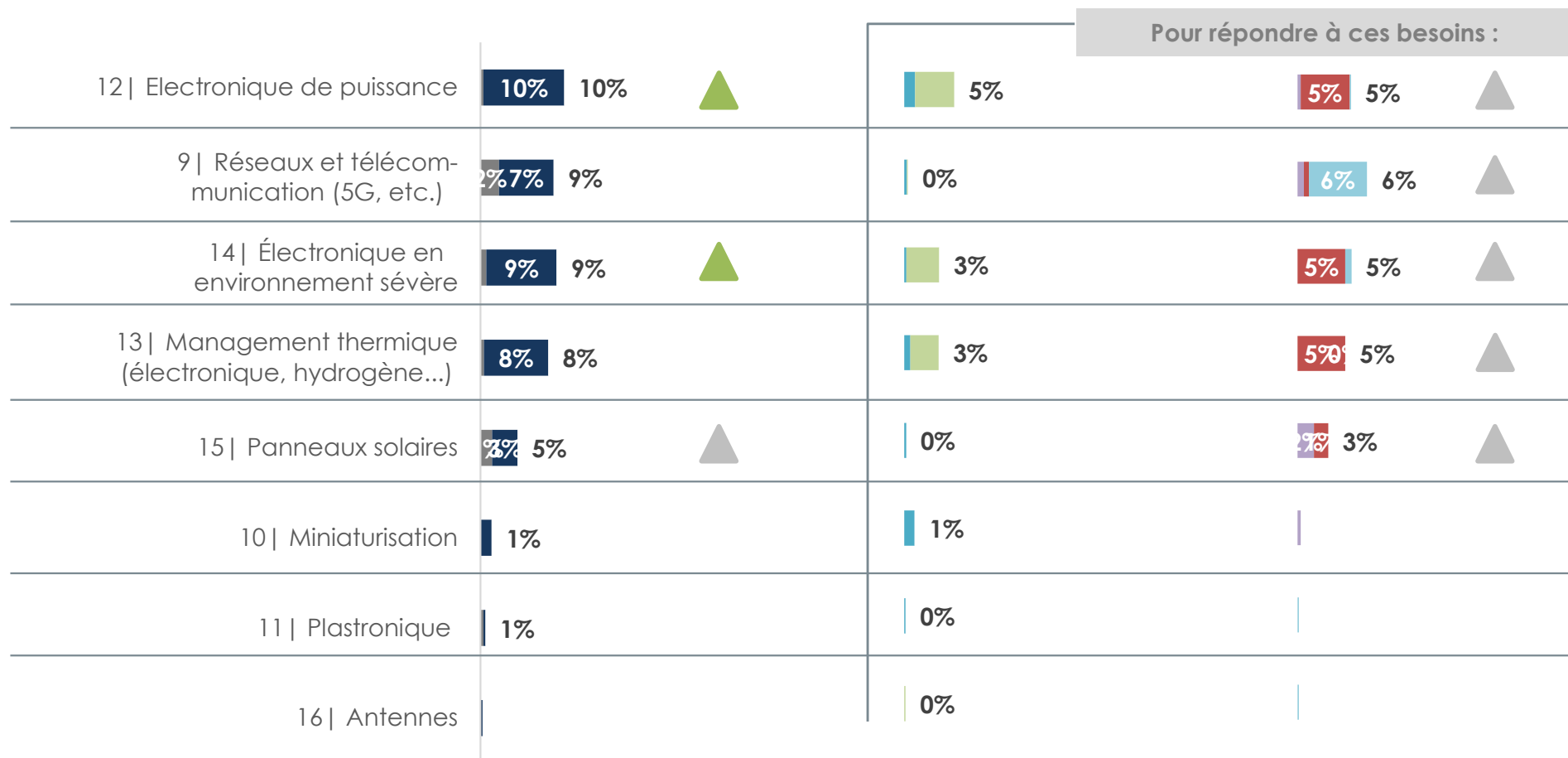
■ Besoin comblé  
■ Former  
■ Recruter

■ Être accompagné (conseil externe)  
■ Acquérir un outil/une technologie  
■ Sous-traiter



# 21% DES ÉTABL ONT UN BESOIN NON COUVERT EN ÉLECTRONIQUE. DES BESOINS ASSEZ ÉMERGENTS, AVEC ACQUISITION D'OUTILS

% 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.

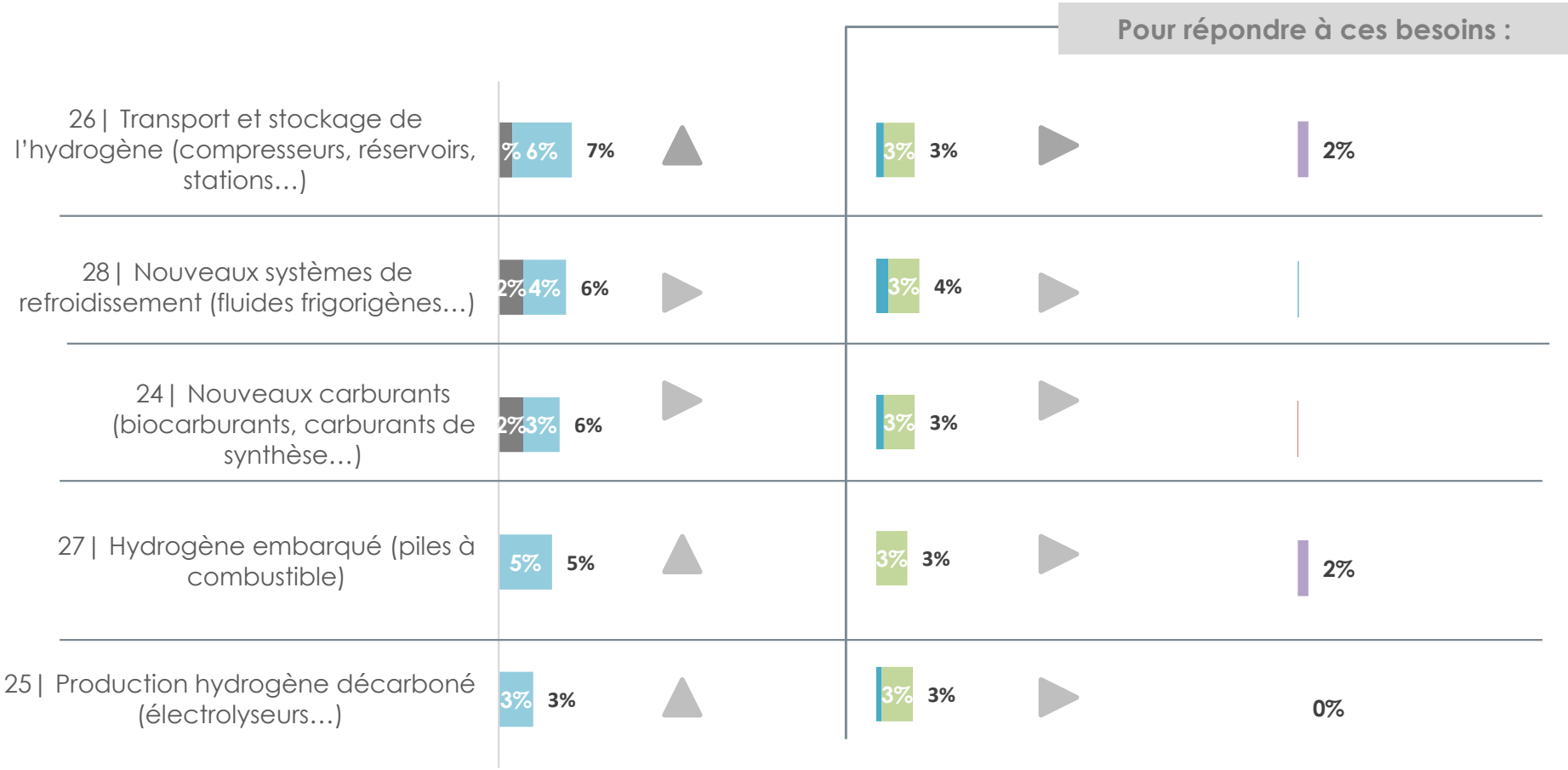
■ Besoin comblé  
■ Former  
■ Recruter

■ Être accompagné (conseil externe)  
■ Acquérir un outil/une technologie  
■ Sous-traiter



# 8% DES ÉTABL. ONT AU MOINS UN BESOIN NON COUVERT EN HYDRAULIQUE : DES BESOINS ENCORE TRÈS ÉMERGENTS

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



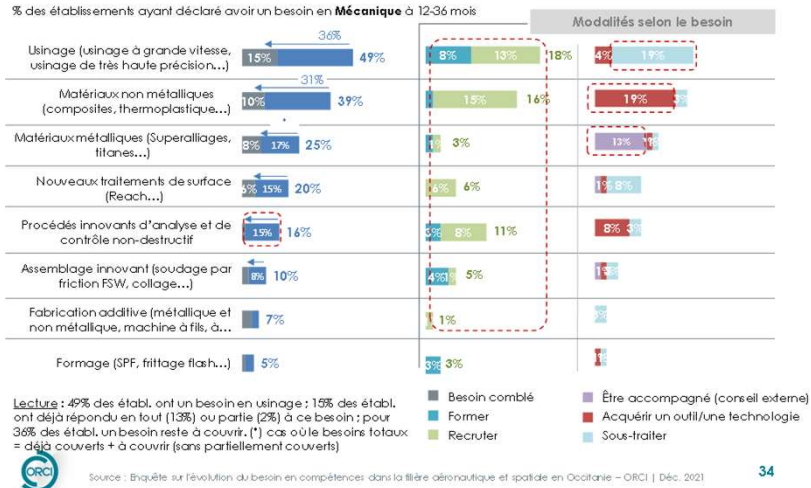
Lecture : 6% des établ. ont un besoin en nouveaux systèmes de refroidissement ; <2% des établ. ont déjà répondu en partie à ce besoin ; pour 4% des établ. le besoin reste donc à couvrir.

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



# 2022

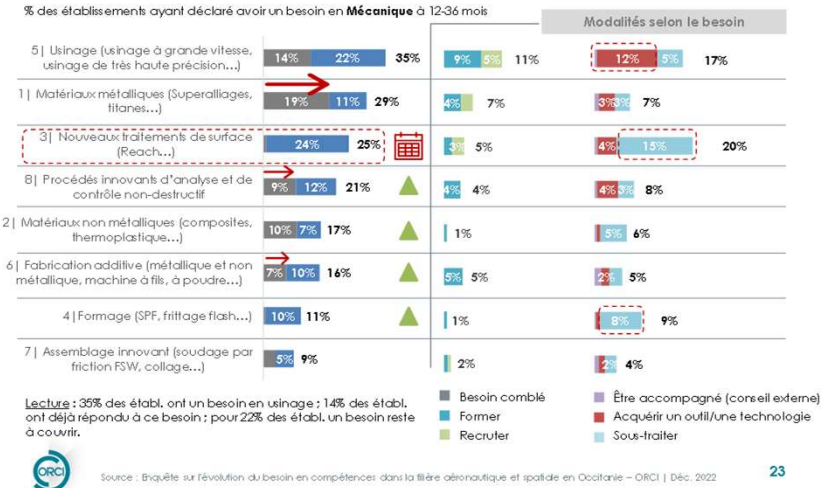
## ¼ DES ÉTABL. ONT DES BESOINS EN COMPÉTENCES MÉCANIQUES : DE NETS BESOINS EN RECRUTEMENTS EN USINAGE, MATÉRIAUX NON MÉTALLIQUES ET MÉTALLIQUES



34

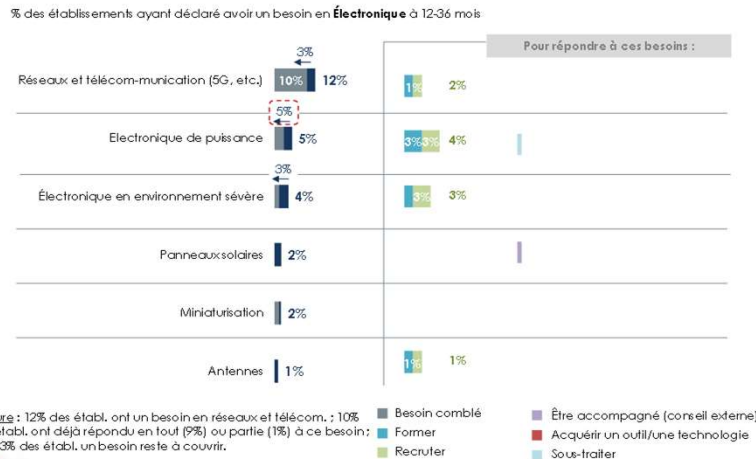
# 2023

## 54% DES ÉTABL. ONT UN BESOIN EN COMPÉTENCES MÉCANIQUES : PEU DE PROJETS DE RECRUTEMENT PAR RAPPORT À L'AN PASSÉ (SUCCÈS ET/OU CONTRAINTES DE VIVIER ?)



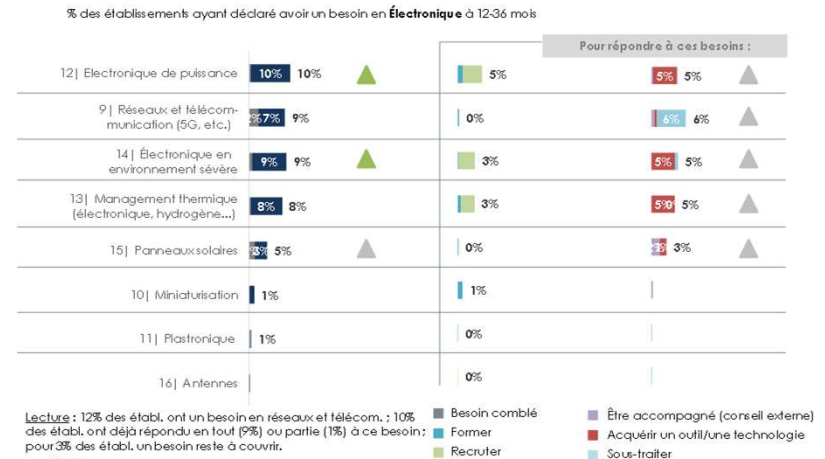
23

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



36

## 21% DES ÉTABL. ONT UN BESOIN NON COUVERT EN ÉLECTRONIQUE DES BESOINS ASSEZ ÉMÉRGENTS, AVEC ACQUISITION D'OUTILS



48



# 1/2 ÉTABL. EXPRIME UN BESOIN EN COMPÉTENCES COMMERCIALES OU RSE : EN ↗ DU FAIT DES TENSIONS MONDIALES ET DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Les besoins en **compétences commerciales** connaissent une **hausse significative** par rapport à fin 2021.

- Cette poussée tient aux **tensions liées à la mondialisation**, notamment à la sécurisation des **approvisionnements** mais aussi au développement à l'international avec une forte progression des besoins en relations clients/fournisseurs (+9 pts) et les compétences liées à l'internationalisation et à l'export (+9 pts) ; si les entreprises ont en bonne part couverts ces besoins, ils restent en progression
- Elle se marque aussi par l'augmentation des besoins à couvrir en compétences **communication digitale** (marque employeur, e-réputation, marketing de l'offre ; +9pts) afin de se démarquer en tant qu'employeur dans un contexte de tensions sur les ressources, de mettre en place une communication active dans le contexte de l'aérobashing en alignant sa communication avec sa stratégie, notamment environnementale
- De manière générale les établ. envisagent majoritairement de répondre à leurs besoins en recourant à du **conseil externe**, les intentions de recrutement ou formation restant proches de l'an passé.



L'expression des besoins en compétences **RSE** est globalement **identique à l'édition précédente**.

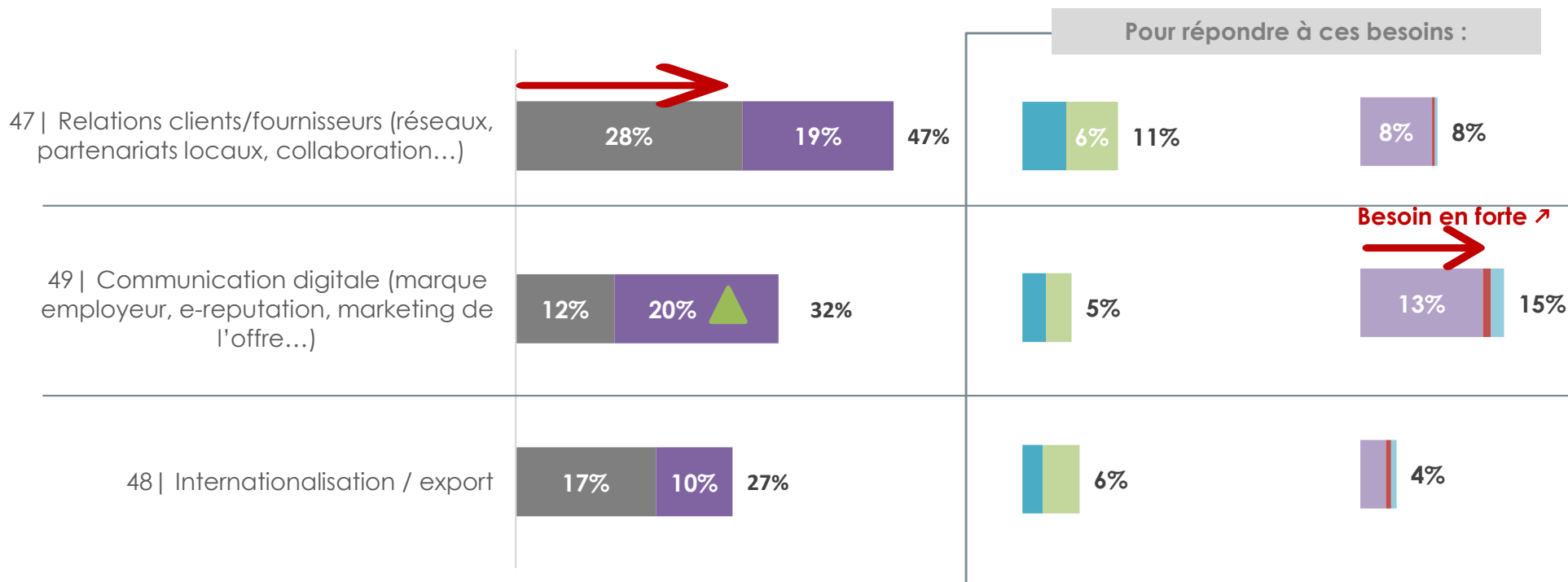
- **Aucune différence** significative **entre les besoins à couvrir** de l'année dernière et ceux de cette année, pour toutes les compétences. Les **modes de couverture** des besoins envisagés **restent les mêmes** en tendance : formation et conseil externe.
- Le **classement** des compétences RSE **reste identique** :
  - 1) **écologie industrielle des sites, installations ou des procédés** dont les besoins restent très élevés et à concrétiser en bonne part,
  - 2) responsabilité sociale et sociétale,
  - 3) écoconception des produits.





# 56% DES ÉTABLISSEMENTS ONT UN BESOIN EN COMPÉTENCES COMMERCIALES : LE CONSEIL EN ↗

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



Lecture : 47% des établ. ont un besoin en relations clients/fournisseurs ; 28% des établ. ont déjà répondu à ce besoin ; pour 19% des établ. un besoin reste à couvrir.

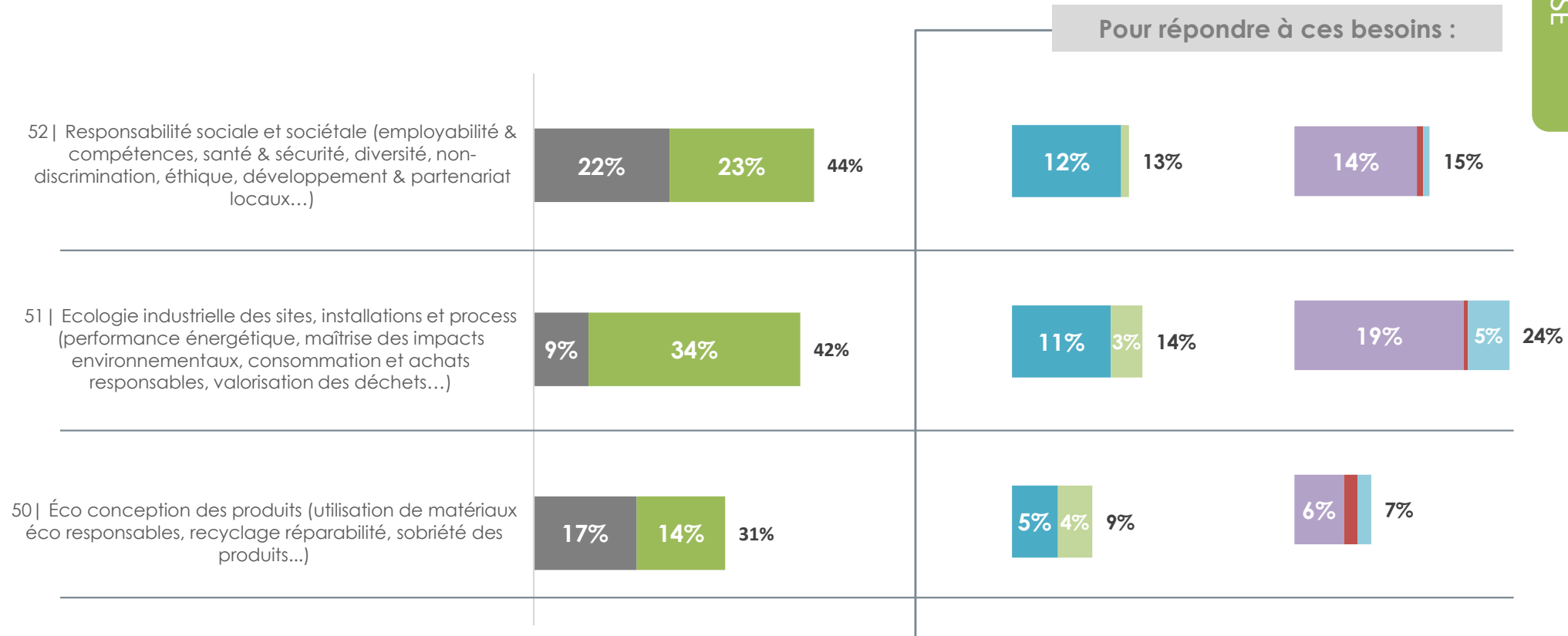
- Besoin comblé
- Former
- Recruter
- Être accompagné (conseil externe)
- Acquérir un outil/une technologie
- Sous-traiter





# ~40% DES ÉTABL. ONT UN BESOIN EN COMPÉTENCES RSE OU LIÉ À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE : FORMATION ET CONSEIL MOBILISÉS

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



**Lecture :** 42% des établ. ont un besoin en écologie industrielle ; 9% des établ. ont déjà répondu à ce besoin ; pour 34% des établ. un besoin reste à couvrir.

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

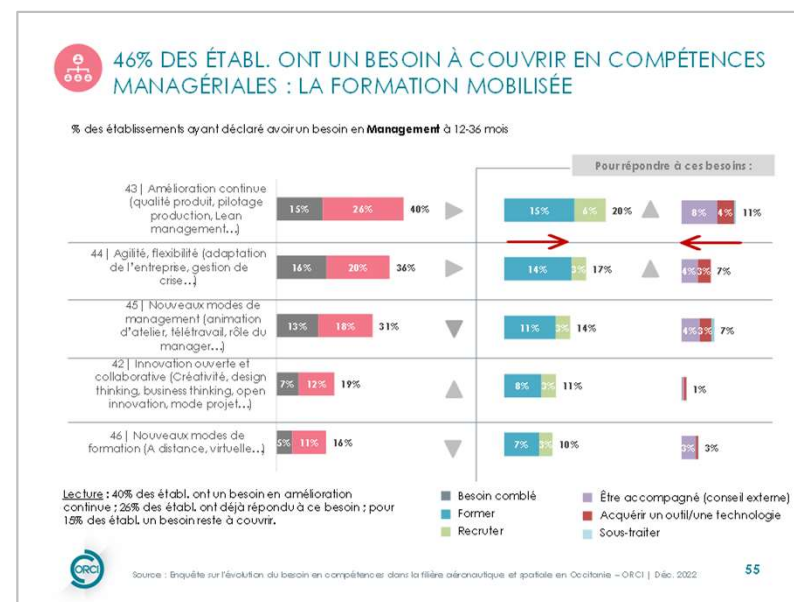
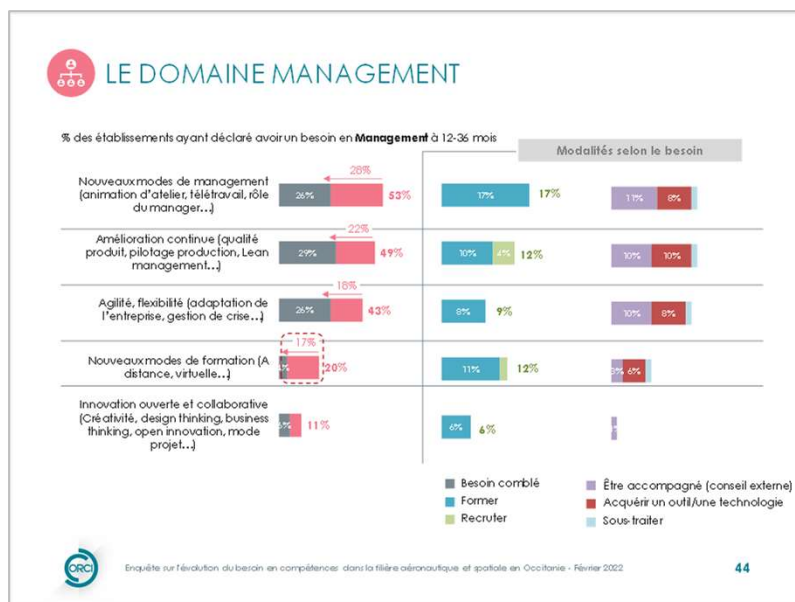


# LES COMPÉTENCES MANAGÉRIALE AUX PRISES AVEC LES ÉVOLUTIONS DE PRIORITÉ



Les besoins en **compétences managériales** affichent quant à eux une **évolution contrastée** avec :

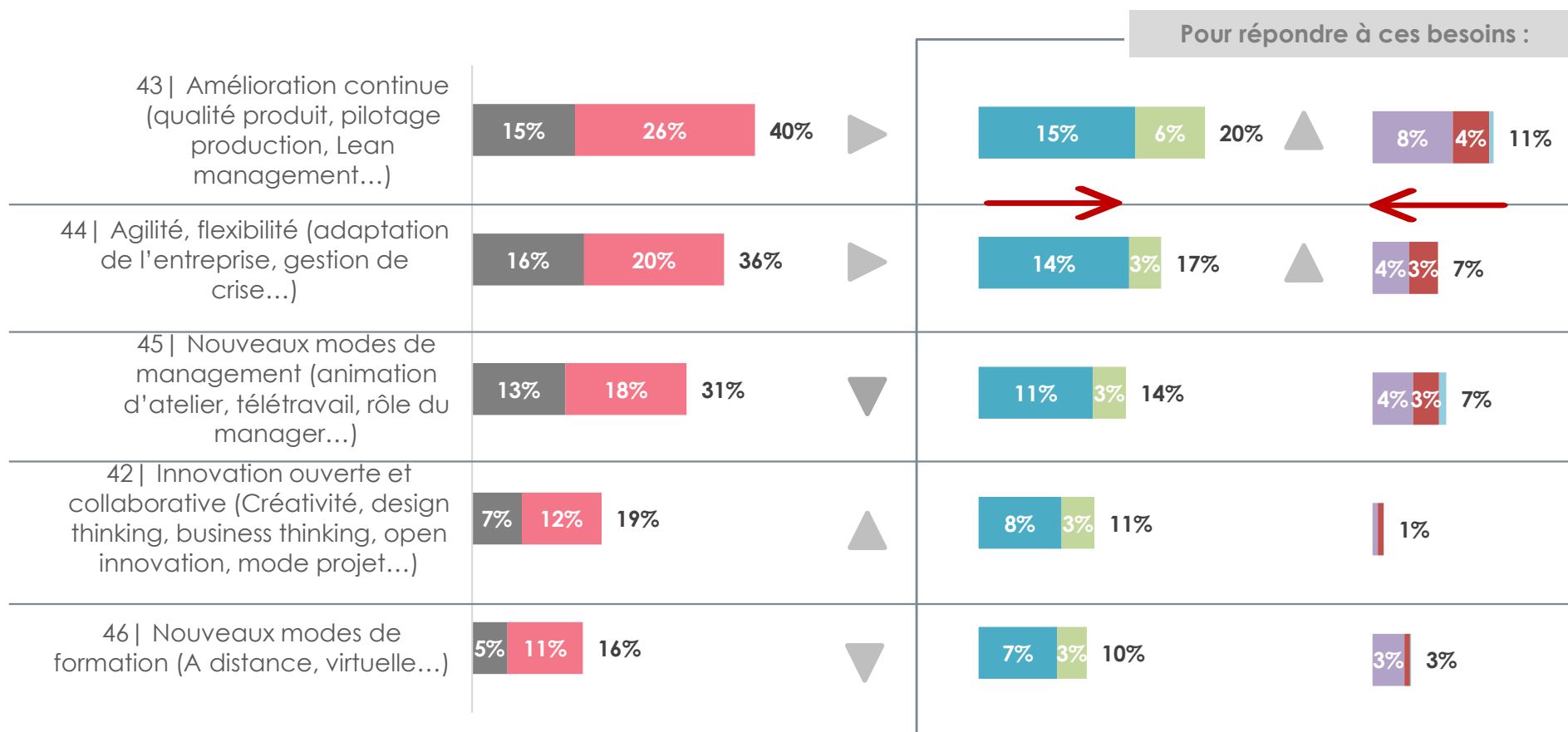
- un **net recul** de l'expression des besoins dans les **modes de management liées au post-covid** : nouveaux modes de management (télétravail) et nouveaux modes de formation (à distance, virtuelle)
- Un maintien à un **niveau fort, orienté à la hausse**, des besoins à couvrir dans les **compétences liées à l'amélioration de la performance et de la résilience** : amélioration continue (qualité produit, pilotage production, Lean management), agilité flexibilité (adaptation de l'entreprise, gestion de crise)
- Une émergence du thème de l'innovation ouverte et collaborative (+5pts), à confirmer l'année prochaine.
- Dans l'ensemble : une **progression** des **besoins en recrutement**, une stabilité des intentions de formation, un recul du recours au conseil et aux outils.





# 46% DES ÉTABL. ONT UN BESOIN À COUVRIR EN COMPÉTENCES MANAGÉRIALES : LA FORMATION MOBILISÉE

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



**Lecture :** 40% des établ. ont un besoin en amélioration continue ; 26% des établ. ont déjà répondu à ce besoin ; pour 15% des établ. un besoin reste à couvrir.

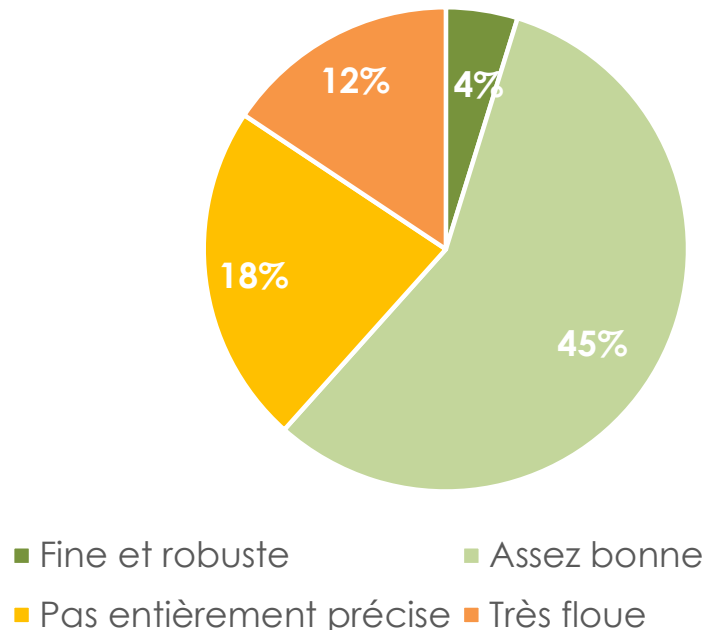
- Besoin comblé
- Former
- Recruter
- Être accompagné (conseil externe)
- Acquérir un outil/une technologie
- Sous-traiter



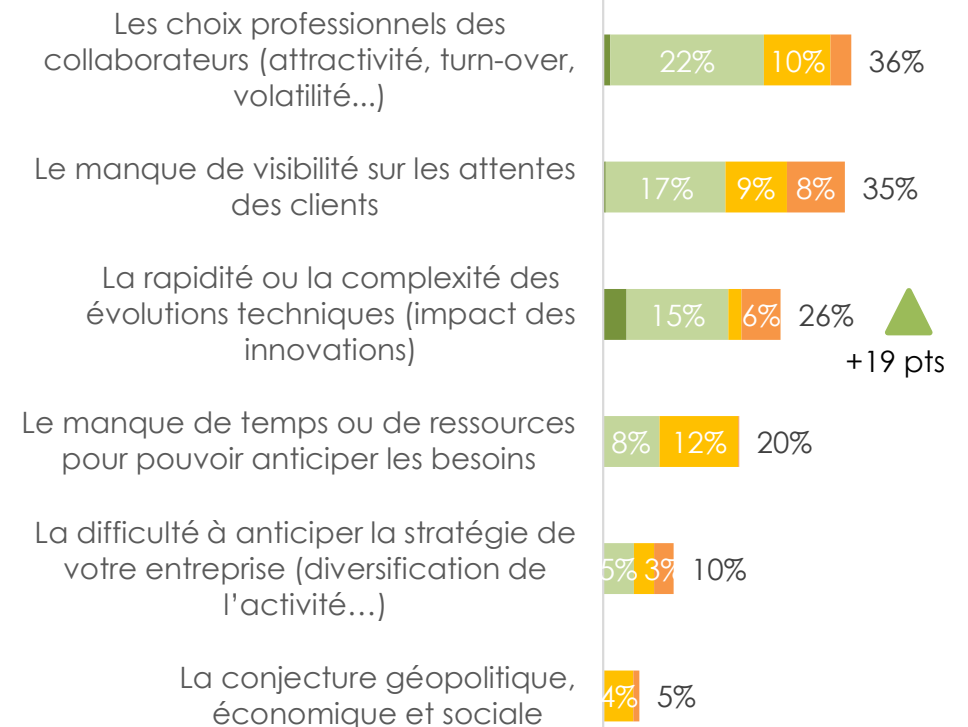
# UNE ANTICIPATION DES COMPÉTENCES JUGÉE GLOBALEMENT ASSEZ BONNE, MAIS CONTRASTÉE

## Vision sur les compétences

PME et ETI ont des visions sur les compétences similaires, en revanche les GE déclarent à 45% avoir une vision très floue tandis que les TPE déclarent à 55% avoir une vision assez bonne.



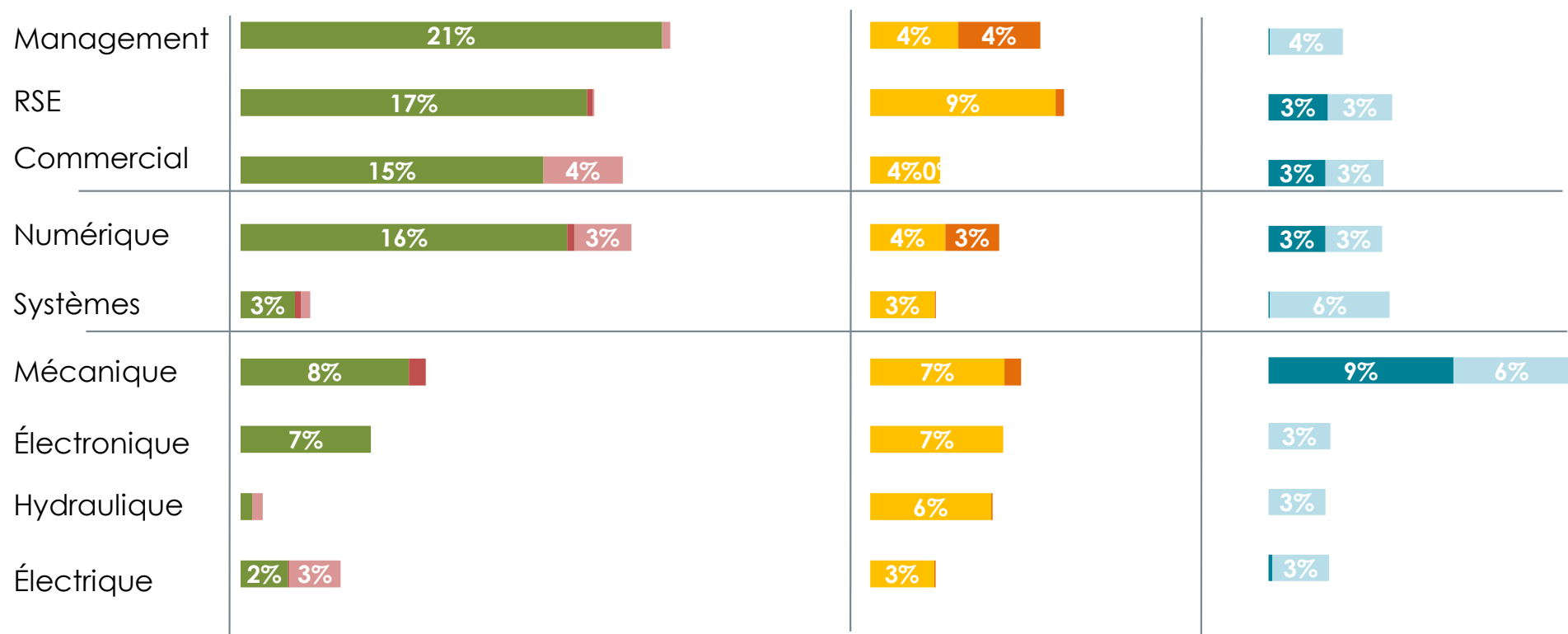
## Freins à l'anticipation des compétences



**30%** des établissements n'anticipent pas précisément leur besoin en compétences, voire en ont une vision très floue (sur la base des 79% de réponses exprimées).

# UNE OFFRE DE FORMATION COUVRANT MIEUX LES COMPÉTENCES D'APPUI À L'ACTIVITÉ ET LE NUMÉRIQUE

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 ? (en % du total des établissements)



- Offre satisfaisante en nombre de places et sur le fond
- Offre insuffisante : nombre de places à augmenter
- Contenu de l'offre à réactualiser

- L'offre de formation dans ce domaine n'est pas bien identifiée
- Offre à rendre plus flexible (modularité, durée...)

- Formation en situation de travail à développer (AFEST, tutorat, apprentissage)
- Créer son propre organisme de formation

# POINTS CLÉS COMPÉTENCES DE LA VAGUE 2023

## Des besoins en lien étroit avec la conjoncture économique, la décarbonation et le vivier RH :

- Les compétences liées à la transition écologique tiennent toujours le haut du pavé (écologie industrielle, RSE...) avec une forte poussée des besoins en traitements de surface avec l'entrée en vigueur prochaine de Reach
- Forte poussée des besoins en compétences achats et gestion de la relation clients/fournisseurs en lien avec les enjeux d'approvisionnement
- Forte poussée de la communication digitale avec un net recours au conseil (e-réputation, RSE...)
- Les besoins en compétences numériques se maintiennent en bonne place (capteurs et continuité numérique clients/fournisseurs notamment)
- Maintien de la sous-traitance pour répondre aux besoins à un niveau stable par rapport à l'an passé

## Des domaines d'effort de l'an passé nettement perceptibles :

- Des recrutements en compétences spécialisées réalisés en 2022 notamment en mécanique (fabrication additive, matériaux métalliques innovants, contrôle non destructif) et en compétences systèmes ;
- Un effort de formation numérique concrétisé en 2022 ; les besoins résiduels se traduisent cette année par une hausse du recours au conseil ; forte amélioration des besoins couverts en Cybersécurité, les besoins à couvrir restent nombreux

## Des émergences :

- Les besoins en compétences hydrauliques, électriques, électroniques et système sont en croissance avec quelques recrutements envisagés et l'acquisition d'outils pour y répondre ; les compétences système frappent par le taux de non-couverture des besoins vraisemblablement circonscrits en nombre, mais non couverts
- Côté recrutements, si les profils expérimentés sont toujours recherchés dans tous les domaines, 11% des établ. recourent ou envisagent de recourir à des profils issus d'une reconversion professionnelle pour leurs besoins en compétences mécaniques de cœur de métier
- Quelques entreprises envisagent de recourir au partage salarial pour répondre à leurs besoins numériques : émergence ou exception ?



# SOMMAIRE

L'ENQUÊTE : DÉMARCHE ET PRÉSENTATION  
DES ÉTABLISSEMENTS

LES PRIORITÉS STRATÉGIQUES ET RH

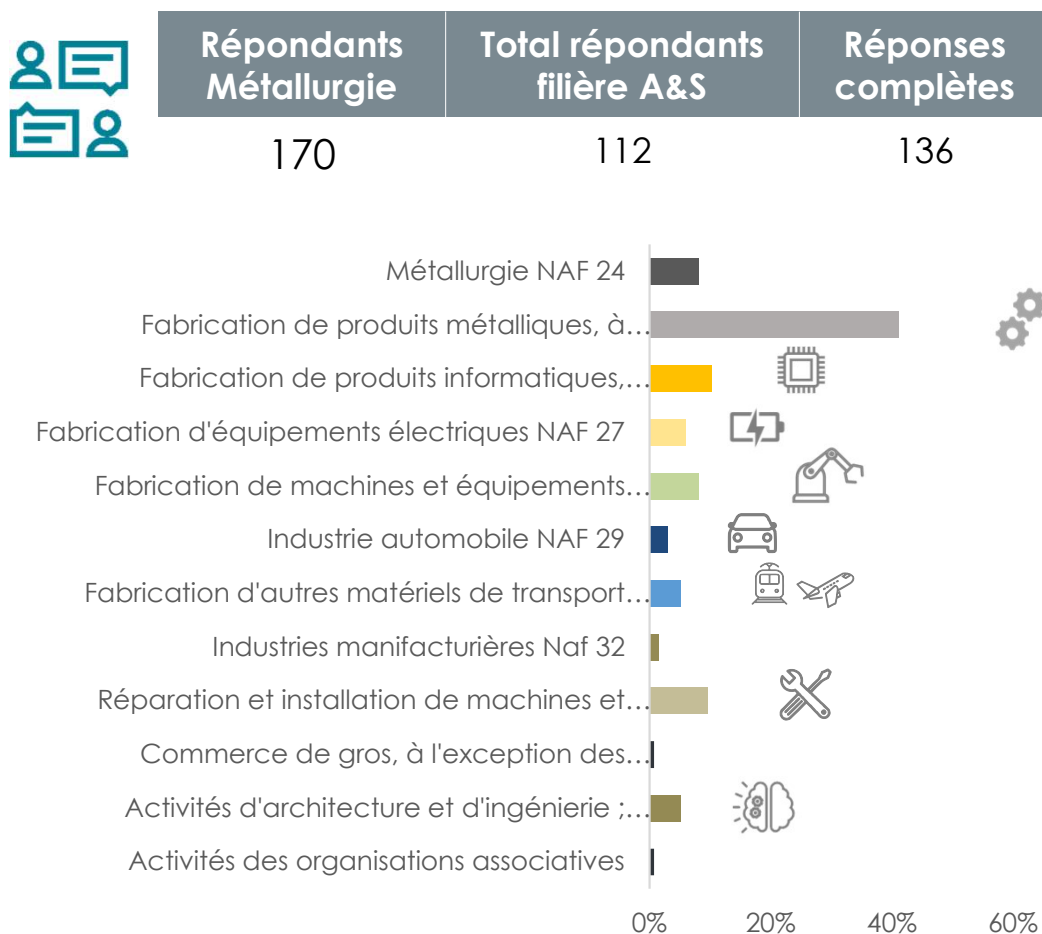
**L'ÉVOLUTION DES BESOINS EN  
COMPÉTENCES & MOYENS D'ACQUISITION**

- 1) Rappels méthodologiques
- 2) Résultats à l'échelle des 9 domaines
- 3) Résultats détaillés pour les 51 compétences**

**VISION COMPARÉE AVEC LA BRANCHE  
MÉTALLURGIE**

# INSCRIRE LES BESOINS DE LA FILIÈRE A&S AU SEIN DE CEUX DE LA BRANCHE MÉTALLURGIE

Comme l'année dernière, le questionnaire 2022 a été **ouvert aux adhérents de l'UIMM** afin d'**appréhender les synergies de formation** pour l'ensemble de la branche Métallurgie en Occitanie, en **facilitant notamment les passerelles intersectorielles**.



### Un essai qui reste à transformer

**Une 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).

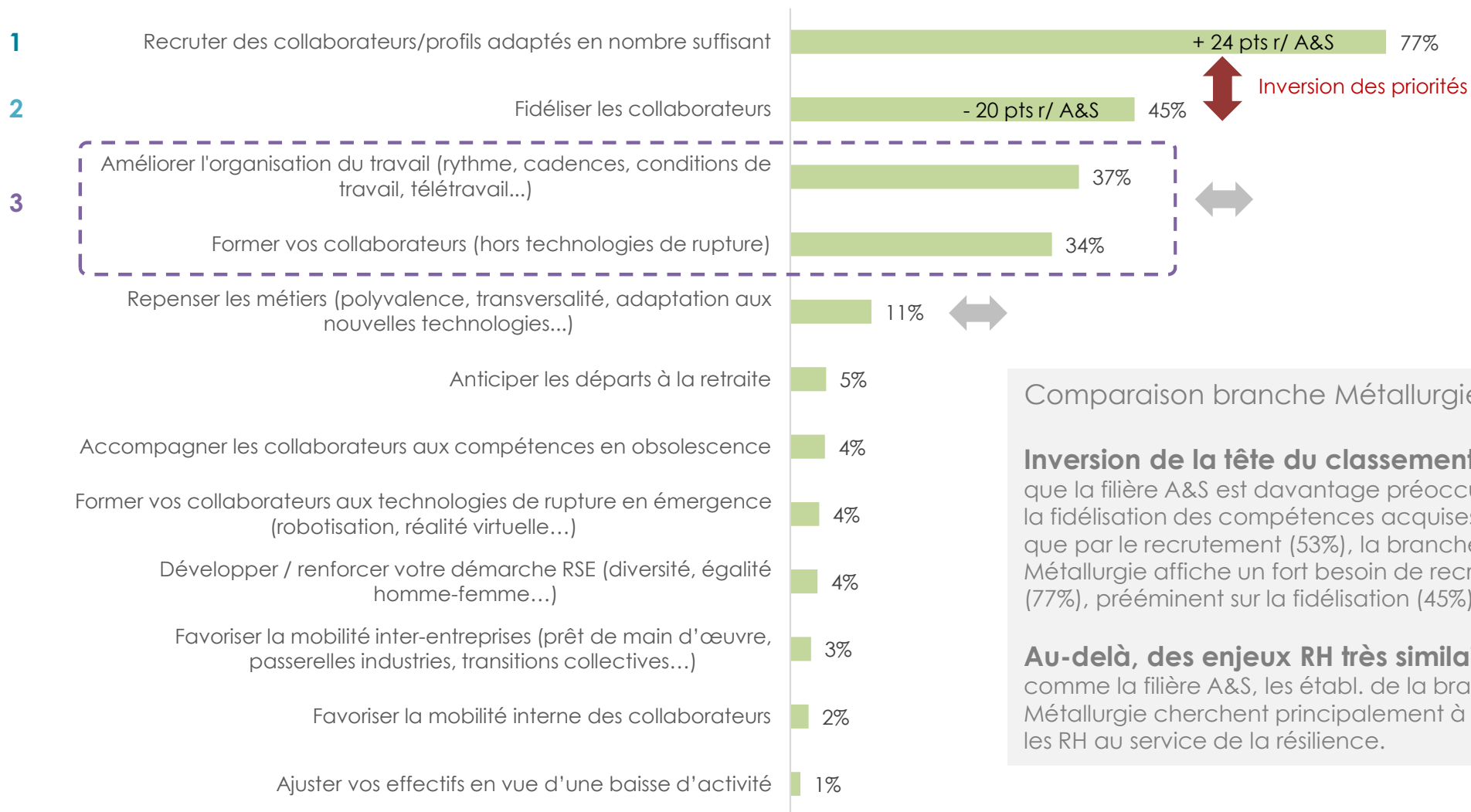
- 69% des établ. sont des TPE
- 24% des établ. sont des PME de 10 à 49 salariés
- 6% sont de grosses PME
- 1% d'établ. de plus de 250 salariés

Catégorie	Pourcentage
TPE	69%
10-49 salariés	24%
50-249 salariés	6%
> 250 salariés	1%





# UN TRÈS FORT BESOIN EN RECRUTEMENT POUR LA MÉTALLURGIE



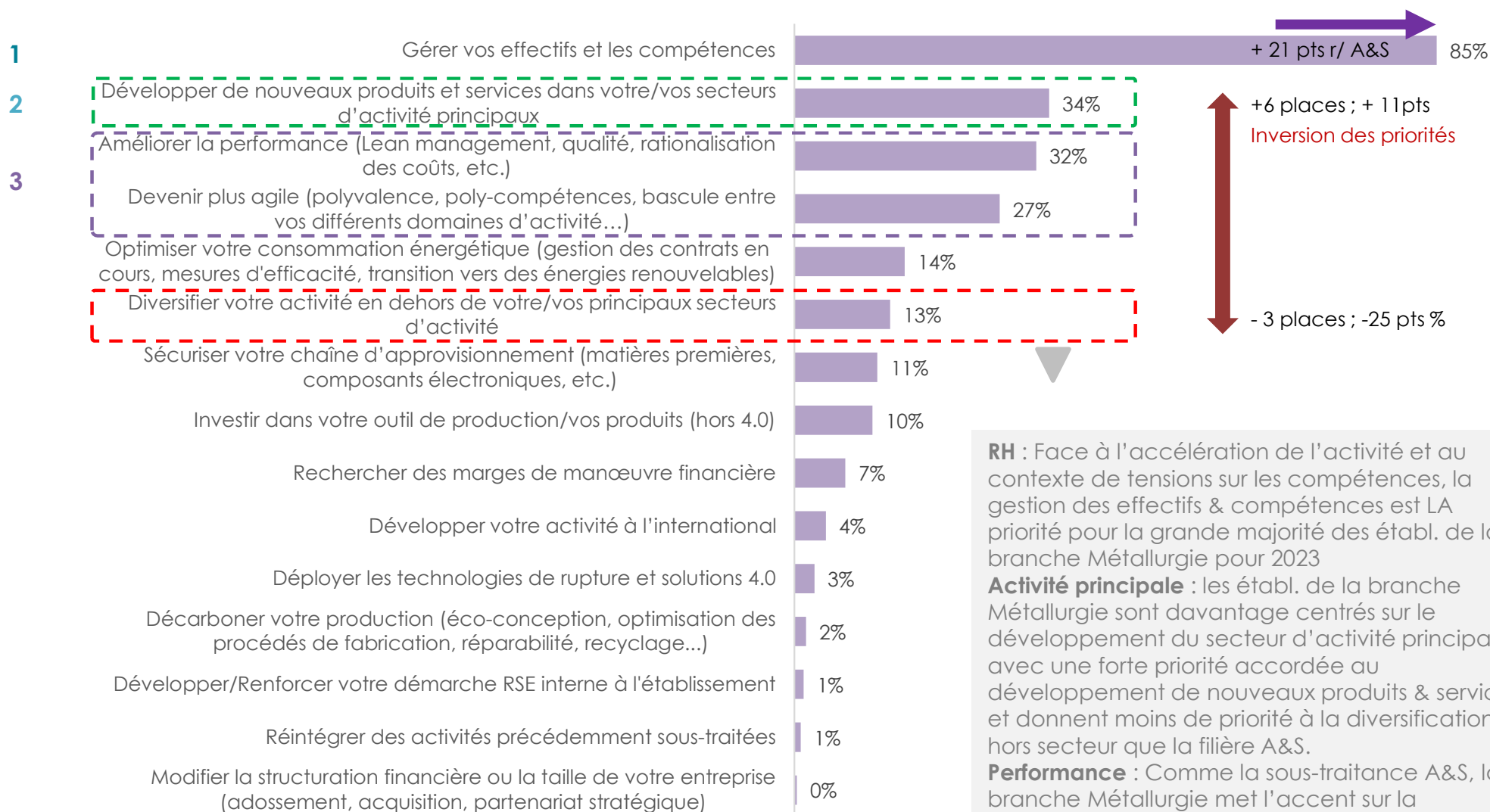
## Comparaison branche Métallurgie vs A&S

**Inversion de la tête du classement :** Alors que la filière A&S est davantage préoccupée par la fidélisation des compétences acquises (65%) que par le recrutement (53%), la branche Métallurgie affiche un fort besoin de recruter (77%), prééminent sur la fidélisation (45%).

**Au-delà, des enjeux RH très similaires :** comme la filière A&S, les établ. de la branche Métallurgie cherchent principalement à mettre les RH au service de la résilience.



# UNE BRANCHE MÉTA D'AVANTAGE TOURNÉE VERS LES RH ET L'ACTIVITÉ PRINCIPALE + PERFORMANCE & AGILITÉ COMME LA SOUS-TRAITANCE A&S



**RH** : Face à l'accélération de l'activité et au contexte de tensions sur les compétences, la gestion des effectifs & compétences est LA priorité pour la grande majorité des établ. de la branche Métallurgie pour 2023

**Activité principale** : les établ. de la branche Métallurgie sont davantage centrés sur le développement du secteur d'activité principal avec une forte priorité accordée au développement de nouveaux produits & services, et donnent moins de priorité à la diversification hors secteur que la filière A&S.

**Performance** : Comme la sous-traitance A&S, la branche Métallurgie met l'accent sur la recherche de performance et d'agilité



# DES BESOINS ENCORE LARGEMENT À COUVRIR DANS LES DOMAINES DE COMPÉTENCES TRANSVERSES

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

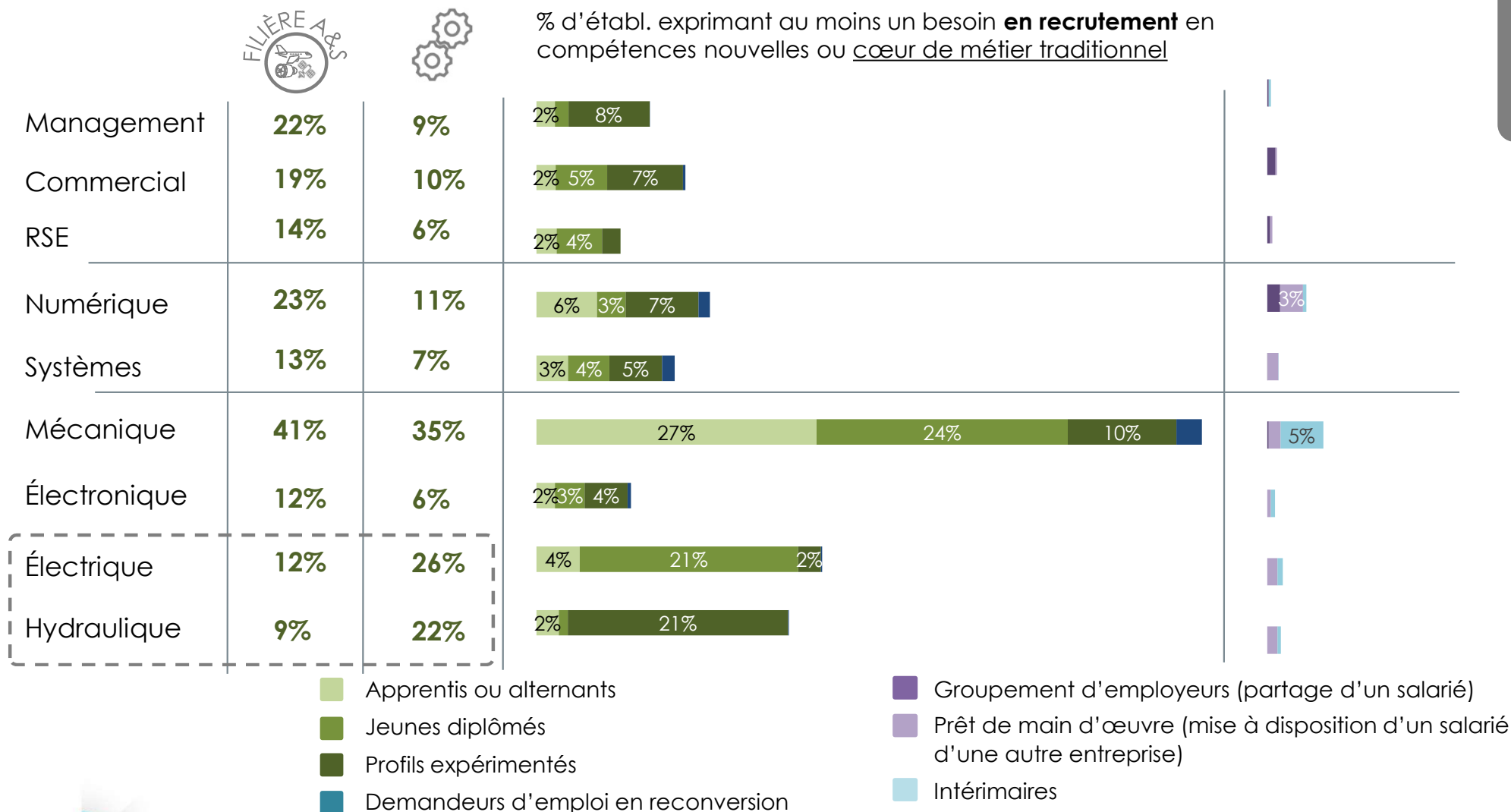


	Besoin déjà comblé	Besoin à couvrir		BRANCHE MÉTALLURGIE		
	32%	42%		30%	34%	
	40%	30%		15%	37%	Moins prononcés et moins couverts qu'en A&S
	26%	38%		30%	17%	Moins prononcés mais mieux couverts qu'en A&S
	20%	38%		10%	38%	
	14%	33%		5%	18%	Nettement moins prononcés qu'en A&S
		27%			32%	Très prononcés, voire davantage qu'en A&S
		21%			12%	
	6%	14%			7%	Moins prononcés qu'en A&S
		7%				



# LES RECRUTEMENTS DU CŒUR DE MÉTIER : PROFILS JEUNES EN MÉCANIQUE ET ÉLECTRIQUE, EXPÉRIMENTÉS EN HYDRAULIQUE

Pour vos prochains recrutements, quelles solutions envisagez-vous ?



# POINTS CLÉS DE LA COMPARAISON



L'échantillon relatif à la branche Métallurgie fait une large place à l'expression des besoins en compétences des TPE-PME et des établissements de la maintenance industrielle.

**Dès lors, les priorités stratégiques de la branche Métallurgie sont assez logiquement alignées avec les priorités de la sous-traitance A&S : RH & performance**

- La gestion des effectifs et des compétences devance de loin les autres priorités (85%)
- Le développement de nouveaux produits (marché principal) et l'amélioration de la performance (Lean.) arrivent en seconde position avec 34% et 32%, suivis de près par la recherche d'agilité (27%).
- La volonté de se diversifier en dehors du secteur d'activité principal est bien moins forte pour la branche Métallurgie (13%) que pour la filière aéronautique et spatial (38%)

**La branche Métallurgie met en avant 4 domaines d'effort (faibles besoins déjà comblés, forts besoins à couvrir) pour les 3 années à venir :**

- Le management porté par l'amélioration continue (Lean.) concernant 38% des établ. et 32% pour lesquels les besoins restent à couvrir ; les nouveaux modes de management (dont télétravail) concernent encore 35% des établ. et 31% pour lesquels les besoins restent à couvrir
- Le domaine commercial porté par les relations clients/fournisseurs (42% des établ., 31% de besoins à couvrir)
- Le domaine des Systèmes dont les systèmes électroniques embarqués (27% des établ., 26% de besoins à couvrir)
- Le domaine numérique porté par la cybersécurité (15%, 12% restant à couvrir), la continuité numérique interne (13%, 10% restant à couvrir) et la continuité numérique clients/fournisseurs (14%, 11% restant à couvrir).

De manière générale, **la branche Métallurgie exprime moins de besoins dans nombre de compétences de l'industrie du futur** : la part des besoins déjà comblés est généralement moins élevée et les besoins restant à couvrir rarement supérieurs à ceux de la filière A&S notamment dans les 3 domaines techniques de spécialité que sont l'hydraulique, l'électrique et l'électronique, compétences fortement liées au développement de l'avion électrique et de l'avion décarboné.

Les besoins dans la plupart des compétences mécaniques sont réduits (inférieurs à 9%) et se concentrent pour l'essentiel sur une seule compétence : l'usinage (32% des établ. concernés, 27% restant à couvrir). A noter le fort besoin déjà couvert en fabrication additive (26% établ., 23% déjà comblés).

A confirmer : la branche Métallurgie affiche un fort besoin déjà comblé en éco-conception des produits (26%)

# 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  
Isaac LAMBERT  
[i.lambert@orci-occitanie.fr](mailto:i.lambert@orci-occitanie.fr)

