



# Appui à la DIRECCTE NORMANDIE - UD 14

ÉTUDE DES BESOINS EN EMPLOI-FORMATION-COMPÉTENCES  
DU SECTEUR INDUSTRIEL DE LA CDC DU PAYS DE FALAISE

## Rapport final

**Avril 2020**



## TABLE DES MATIERES

<b>Table des matières</b> .....	<b>3</b>
<b>Préambule</b> .....	<b>5</b>
<b>Les partenaires de l'étude</b> .....	<b>6</b>
<b>Remerciements</b> .....	<b>7</b>
<b>Synthèse de l'étude</b> .....	<b>8</b>
<b>Introduction et rappel de la commande</b> .....	<b>11</b>
Eléments d'introduction et problématique .....	11
Les objectifs.....	12
Les résultats attendus du service.....	13
<b>Méthodologie de l'étude</b> .....	<b>14</b>
Présentation de la démarche d'étude et modalités de réalisation.....	14
L'étape 1 : cadrage-lancement et ingénierie.....	14
L'étape 2 : recueil des données de terrain.....	14
L'étape 3 : finalisation.....	17
Calendrier prévisionnel et durée d'intervention .....	18
Les référents du dossier .....	18
<b>Définition du périmètre d'étude et éléments de contexte</b> .....	<b>19</b>
Ciblage des secteurs d'activité.....	19
Eléments de contexte.....	20
Repérage-ciblage des métiers .....	23
<b>Cartographie de l'offre de formation</b> .....	<b>25</b>
Offre de formation continue .....	25
Offre de formation initiale .....	27
<b>Resultats de l'étude</b> .....	<b>29</b>
I. Phase qualitative .....	29
II. Phase quantitative.....	31
1) Typologie des répondants .....	31
2) Le secteur industriel, ses évolutions, et ses effets sur l'activité des établissements .....	34
3) Pratiques RH des établissements répondants.....	37
4) Besoins de recrutement, de compétences, de formation exprimés par domaines professionnels.....	43
a)Les métiers de l'électricité électronique : vue d'ensemble .....	45
Câbleur électricien .....	46
Dessinateur en électricité-électronique .....	48
Monteur-câbleur .....	50
b)Les métiers de la mécanique : vue d'ensemble.....	52
Ajusteur mécanicien.....	54
Chaudronnier-tôlier.....	57
Dessinateur projeteur .....	60
Mécanicien monteur.....	63
Peintre industriel .....	65

Régleur-mécanicien .....	67
Soudeur .....	69
Tourneur-fraiseur/usineur .....	72
Tuyauteur .....	75
c)Les métiers des industries de process : vue d'ensemble.....	77
Chef d'équipe .....	78
Conducteur de ligne en industrie alimentaire.....	80
Conducteur de ligne d'emballage .....	82
d)Les métiers de la maintenance : vue d'ensemble .....	84
Agent de maintenance en automatisme industriel .....	85
Roboticien/automaticien .....	88
Technicien de maintenance curative et préventive .....	92
e)Les métiers du transport : vue d'ensemble .....	96
Cariste préparateur de commandes.....	97
Manutentionnaire.....	99
f)Les métiers supports : vue d'ensemble .....	100
Achats.....	101
Comptabilité .....	103
Marketing .....	106
Ressources humaines.....	109
g)Autres besoins de recrutement.....	112
h)Autres besoins de formation.....	113
5) Connaissance et intérêt pour les aides et dispositifs .....	115
<b>Présentation des résultats et pistes d'actions .....</b>	<b>119</b>
Présentation des résultats.....	119
Pistes d'actions.....	121
<b>Annexes.....</b>	<b>127</b>
Littérature .....	127
Familles professionnelles identifiées lors du diagnostic de Mars 2019 de l'AFPA .....	127
Métiers identifiés à l'aide des familles professionnelles repérées lors du diagnostic de territoire de Mars 2019 de l'AFPA .....	128
Offre de formation initiale pour les métiers de l'industrie .....	130
Offre de formation continue pour les métiers de l'industrie.....	136
Synthèse des projets de recrutements, des compétences indispensables et des besoins de formation des métiers ciblés par l'enquête .....	143
Support de présentation des résultats de l'enquête entreprises .....	153

## Préambule

L'UD 14, en partenariat avec les membres du CATEF Caen Sud, a souhaité mobiliser l'AFPA, dans le cadre de ses missions nationales de service public, pour réaliser une étude des besoins en emploi, formation, compétences pour les 4 secteurs prioritaires retenus suite au diagnostic de territoire pour chacune des deux Communauté de Communes membres du CATEF Caen Sud : CdC du Pays de Falaise et CdC Cingal-Suisse Normande.

Ce rapport présente l'étude des besoins en emploi-formation-compétences du secteur industriel de la Communauté de Communes du Pays de Falaise. Sa principale finalité est la proposition de pistes d'actions en lien avec les besoins recensés.

Au-delà du choix des secteurs retenus, il est important de souligner que les acteurs du territoire insistaient sur un point essentiel : les secteurs « privilégiés » ne peuvent être dissociés des autres secteurs d'activités présents sur le territoire.

Leur développement ne peut se faire que dans une démarche intégrée

## Les partenaires de l'étude

Adecco

CAP  
EMPLOI CALVADOS

CCI CAEN  
NORMANDIE

Chambre  
des  
Métiers  
et de  
Artisanat  
CALVADOS - ORNE

ML  
Mission Locale  
Caen La Mer Calvados Centre

PAYS  
DE  
FALAISE  
NORMANDIE

e  
pôle emploi

Liberté • Egalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
PRÉFET  
DE LA RÉGION  
NORMANDIE

RÉGION  
NORMANDIE

## Remerciements

Nous remercions toutes les personnes rencontrées pour leur disponibilité, la quantité et la qualité des informations obtenues.

## SYNTHESE DE L'ETUDE

### **Eléments de contexte et de problématique**

Suite au diagnostic de territoire rendu en mars 2019, le groupe de travail « offre de services aux entreprises » du CATEF Caen Sud a commandé une étude des besoins en emploi, formation et compétences des entreprises industrielles du territoire de la CDC du Pays de Falaise.

### **Les objectifs de l'étude**

Il s'agissait d'identifier les problématiques liées au triptyque emploi-formation-compétences du secteur industriel et de ses métiers, et de proposer des pistes d'actions en réponse à ces problématiques.

### **Les principaux enjeux**

Cette étude devra permettre aux partenaires locaux du service de l'emploi d'anticiper les besoins des entreprises industrielles du territoire et d'adapter leurs actions emploi-formation. *In fine*, le projet est de construire un plan d'actions à 3 ans visant à répondre aux besoins et attentes RH des entreprises du territoire.

### **Les principaux résultats**

26 entreprises du secteur industriel ont répondu à l'enquête, soit un taux de participation de 45,6% au regard du nombre d'établissements sollicités.

#### Opportunités et menaces

Les principales opportunités perçues par les répondants sont liées à l'accès à l'innovation (création de nouveaux process et produits industriels, déploiement de la fibre optique, numérisation des technologies), aux circuits de distribution, tant par la proximité (développements de circuits courts), que par le développement de l'export. Enfin, le recours à la sous-traitance est également un moyen de développement pour les répondants.

Les menaces principales perçues par les répondants sont liées à la volatilité du prix des matières premières, aux débauchages inter-entreprises de métiers en tension, à la

pénurie de candidats, à la concurrence entre entreprises, ainsi qu'au RGPD.

#### Besoins de recrutement

133 projets de recrutement pour les 2 ans à venir ont été exprimés, majoritairement sur des métiers des industries de process, de la mécanique et de la maintenance, et sur des CDI à temps plein.

#### Principaux critères de recrutement

Tous métiers confondus, le premier critère de recrutement est la motivation des candidats, suivie du savoir-être, de l'adaptabilité, d'une formation spécifique au métier et de l'expérience du métier.

#### Difficultés de recrutement

De manière générale, tous métiers confondus, les répondants rencontrent 66% de difficultés de recrutement. Ces difficultés sont particulièrement importantes pour les métiers de la mécanique (80% de difficultés de recrutement) et de l'électricité-électronique (100%).

Les principales problématiques de recrutement rencontrées par les entreprises industrielles du territoire sont liées à la pénurie de candidats, au défaut de motivation des candidats ainsi qu'au manque d'attractivité des métiers industriels.

#### Principales problématiques de gestion du personnel

Les principales problématiques de gestion du personnel perçues par les répondants sont liées au recrutement, à la motivation des salariés, à l'absentéisme ainsi qu'à la transmission des savoir-faire.

#### Pratiques de recrutement

Les 4 modes de recrutement préférés des répondants sont l'intérim, les candidatures spontanées, les sites internet spécialisés (indeed, région job, linkedin, le bon coin, ...) ainsi que Pôle Emploi.

#### Intérêt au regard des aides et dispositifs



Les répondants sont particulièrement intéressés par les aides et dispositifs financiers (pour lever les freins à l'emploi, ou développer leur structure), par les dispositifs de formation (alternance, GEIQ, formation préalable à l'embauche des demandeurs d'emploi,...), et par le travail en collaboration avec d'autres entreprises du territoire (économies d'échelles, partenariat TPE-PME, mutualisation de compétences,...).

### **Pistes d'actions**

Au regard des besoins, des attentes et des enjeux du territoire, 5 axes de travail se dégagent :

#### Axe 1 - Orienter vers le secteur et ses métiers.

- Campagne locale sur les besoins du secteur
- Actions de découvertes des métiers
- Favoriser la rencontre entre professionnels du secteur, professionnels de l'orientation et les publics jeunes ou en reconversion
- Identifier les freins à l'orientation et construire des messages persuasifs

#### Axe 2 - Faciliter l'accès à et le maintien dans l'emploi.

- Développer la coopération entre entreprises et prescripteurs pour réduire l'inadéquation profils et postes
- Préparer les candidats
- Accompagner durant l'emploi
- Lutter contre le débauchage inter-entreprises

#### Axe 3 - Optimiser la connaissance, les contenus et les modes de financement de l'offre de formation.

- Renforcer les articulations entre organismes de formation et entreprises
- Améliorer la satisfaction par rapport au dispositif de formation
- Favoriser les dispositifs qui permettent de développer et valoriser l'expérience terrain
- Optimiser la mise en place et le financement des actions de formations en particulier celles concernant un faible effectif mais

néanmoins prioritaires pour le secteur

#### Axe 4 - Accompagner les évolutions et le développement des entreprises.

- Anticiper les départs en retraite (GPEC) et les besoins en remplacement
- Faire évoluer les pratiques de recrutement
- Accompagner les entreprises dans la connaissance et la mise en œuvre de solutions innovantes
- Valoriser le territoire pour renforcer son attractivité, lutter contre le risque de captage de la main d'œuvre et attirer les talents
- Renforcer le partenariat entre territoire et entreprises

#### Axe 5 - Mobiliser autour du projet territorial.

- Proposer un groupe de travail inter-entreprises pour les volontaires
- Relayer les problématiques relatives à l'attractivité du Territoire, identifiées par les entreprises, auprès des acteurs compétents
- Organiser la gouvernance du plan d'actions, solliciter les acteurs et structurer la démarche

### **Les suites envisagées**

Les résultats de l'enquête ont été présentés le 12 février 2020 devant 8 entreprises industrielles du territoire.

Les acteurs locaux de l'emploi ont ensuite présenté leurs offres de services aux entreprises, invitées à se positionner sur des actions liées à l'accès à l'emploi, à la formation, à l'orientation et aux outils et pratiques RH.

Les pistes d'actions et axes de travail retenus feront l'objet d'une hiérarchisation. Un plan d'actions 2020-2022 sera élaboré et mis en œuvre par les partenaires locaux.

## Synthèse par métiers des résultats



Domaine professionnel	Métier	Nb de répondants ayant ce métier dans leurs effectifs salariés et/ou souhaitant recruter ce métier (% total des)	Connaissance de l'offre de formation		Insatisfaction quant à l'offre de formation		Nb de répondants ayant des projets de recrutement (% du total des répondants)	Nb de projets de recrutement	Type de contrat			% Difficil recrutement parmi les projets de recrutement
			Pour mes salariés	Pour mes potentiels futurs salariés	Pour mes salariés	Pour mes potentiels futurs salariés			CDI temps plein	CDI temps partiel	CDD temps plein	
Electricité-électronique	Câbleur électricien (H2602)	3 (12%)	100%	100%	0%	33%	1 (33%)	2	100%			100%
	Dessinateur en électricité-électronique (H202)	3 (12%)	33%	0%	0%	0%	2 (67%)	2	100%			100%
	Monteur-câbleur (H2605)	2 (8%)	100%	100%	0%	0%	1 (50%)	2	100%			100%
Mécanique	Ajusteur mécanicien (H2901)	7 (27%)	86%	57%	0%	0%	5 (71%)	5	80%	0%	20%	67%
	Chaudronnier-tôlier (H2902)	4 (15%)	75%	75%	0%	25%	4 (100%)	4	100%	0%	0%	75%
	Dessinateur-projeteur (H203)	6 (23%)	67%	33%	17%	17%	5 (83%)	7	86%	14%	0%	40%
	Mécanicien monteur (H2909)	5 (19%)	60%	20%	0%	0%	4 (80%)	6	100%	0%	0%	50%
	Peintre industriel (H3404)	1 (4%)	0%	100%	0%	0%	1 (100%)	1	100%	0%	0%	100%
	Régleur mécanicien (H2912)	1 (4%)	100%	100%	0%	0%	1 (100%)	1	100%	0%	0%	100%
	Soudeur (H2913)	7 (27%)	86%	71%	14%	14%	6 (86%)	8	100%	0%	0%	100%
	Tourneur fraiseur/usineur (H2903)	9 (35%)	100%	56%	0%	11%	7 (78%)	9	100%	0%	0%	86%
Tuyauteur (H2914)	1 (4%)	100%	100%	0%	0%	1 (100%)	1	100%	0%	0%	100%	
Industries de process	Chef d'équipe (H2504)	3 (12%)	50%	0%	0%	0%	1 (33%)	3	100%		0%	0%
	Conducteur de ligne en industrie alimentaire (H2102)	3 (12%)	67%	67%	33%	67%	3 (75%)	18	83%		17%	100%
	Conducteur de ligne d'emballage (H3301)	3 (12%)	33%	67%	0%	33%	3 (75%)	19	84%		16%	100%
Maintenance	Agent de maintenance en automatisme industriel (I302)	1 (4%)	100%	0%	0%	0%	1 (100%)	1	100%		0%	0%
	Roboticien/auto maticien (H208)	2 (8%)	50%	0%	50%	50%	2 (100%)	2	100%		0%	100%
	Technicien de maintenance curative et préventive (I304)	5 (19%)	100%	80%	20%	20%	4 (80%)	7	86%		14%	100%
Transport	Cariste préparateur de commande (N101)	4 (15%)	50%	50%	0%	0%	3 (75%)	3	100%			33%
	Manutentionnaire (N105)	2 (8%)	100%	100%	0%	0%	0	-	-	-		-
Supports	Achats (M1101/ M1102)	2 (8%)	0%	0%	50%	50%	0	-	-	-		-
	Comptabilité (M1203/ M1204)	3 (12%)	0%	0%	33%	33%	2 (67%)	2	50%	50%		50%
	Marketing (D1407)	4 (15%)	50%	50%	25%	25%	4 (100%)	5	100%	0%		50%
	RH (M1501/ M1503)	3 (12%)	100%	100%	0%	33%	2 (67%)	2	100%	0%		50%
Autres	Mouleur (A1412)	1 (3,85%)		Savoir être	Rigueur	Curiosité		10				
	Ménuisier poseur / technicien SAV menuiserie (F1607)	2 (7,7%)		-	-	-		5				
	Technicien méthode (H1404)	1 (3,85%)						2				
	Technicien d'atelier (H2206)	1 (3,85%)						2				
	Poseur de filet (I1501)	1 (3,85%)						1				
	Opérateur machine (F1612)	1 (3,85%)						1				
	Assistant de direction (M1604)	1 (3,85%)						1				
	Commercial (D1407)	1 (3,85%)						1				

## INTRODUCTION ET RAPPEL DE LA COMMANDE

### Eléments d'introduction et problématique

Dans le cadre du CATEF Caen Sud, un groupe de travail « offre de services aux entreprises » a été constitué. Ce groupe se compose des partenaires suivants :

- Unité Départementale du Calvados de la DIRECCTE Normandie
- Région Normandie
- CDC du Pays de Falaise
- CDC Cingal Suisse-Normande
- Pôle Emploi de Falaise
- Mission Locale Caen la Mer Calvados Centre
- Cap Emploi Calvados
- Entreprise de Travail Temporaire

La co-animation du groupe est assurée par les représentants de la CDC du Pays de Falaise et de la Région Normandie. L'enjeu est d'apporter un soutien aux entreprises du territoire sur le volet emploi-formation en s'inscrivant dans une démarche de GPEC Territoriale. Les objectifs poursuivis sont :

- D'identifier les problématiques emploi-formation ;
- Définir un plan d'actions concerté, à court, moyen et long termes ;
- De mettre en place des actions opérationnelles ;
- D'évaluer le plan d'actions.

En octobre 2018, dans le cadre de ce CATEF Caen Sud, l'UD 14 a mobilisé l'AFPA pour réaliser un diagnostic de territoire de la Communauté de Communes du Pays de Falaise.

Le diagnostic a été officiellement présenté lors de la réunion du CATEF Caen Sud du 06 mars 2019, co-présidé par le Secrétaire Général de la Préfecture du Calvados et l'Animatrice Territoriale de la Région Normandie.

Après échanges entre les participants, il a été collégalement décidé de réaliser une étude prospective des besoins et attentes en emploi-compétences-formation du **secteur industriel** (*l'autre secteur retenu est celui de la construction, il fait l'objet d'une autre demande de service*).

En effet, dans son ensemble, l'Industrie est dynamique sur le territoire (TCAM de l'emploi salarié positif sur 5 ans). Elle compte 72 établissements « marchands » avec salariés (source Acoess au 31/12/2018) et s'organise en filière (fabrication, montage, maintenance et production).

L'industrie est un important pourvoyeur d'emploi salarié du territoire. L'emploi industriel représente 13.2% de l'emploi total (INSEE-CLAP 2015) et 27.6% des salariés du secteur marchand du territoire (hors agriculture, source Acooss au 31/12/2018).

**81.9% de l'emploi salarié marchand industriel est concentré dans les 5 secteurs suivants** (Source : ACOSS 31/12/2018) :

- Industries alimentaires (38,2% de l'emploi industriel) ;
- Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements (19,7%) ;
- Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques (10.5%) ;
- Fabrication de machines et équipements n.c.a. (8,1%) ;
- Industrie chimique (5.5%).

Le diagnostic territorial de l'AFPA de mars 2019 a identifié des besoins en emploi et en compétences à satisfaire, d'autant plus que certaines entreprises « locomotives » ont des projets de développement. Cependant, peu d'entreprises ont des services RH, le secteur rencontre des difficultés de recrutement (maintenance, conduite de ligne, soudeurs, mécaniciens, monteurs, usineurs, électriciens, pneumaticiens...) et l'offre de formation demeure insuffisante sur le territoire (notamment de techniciens).

Par ailleurs, il existe une dynamique territoriale pour favoriser le maintien, le développement et l'implantation d'entreprises industrielles (foncier, immobilier, appui renforcé à l'installation, développement d'un réseau d'entreprises co-animé par la CDC et la Région).

Enfin, le secteur est concerné par les projets de développement de l'économie circulaire portés par la CDC du Pays de Falaise.

Les enjeux pour le territoire sont multiples :

- Exploiter un gisement d'offres d'emploi existant ;
- Maintenir et développer la filière industrielle sur le territoire (notamment les savoir-faire) ;
- Exploiter et développer l'offre de formation existante ;
- Poursuivre le travail de mise en réseau des industriels avec les acteurs du triptyque orientation-formation-emploi ;
- Associer la filière industrielle autour des projets de la CDC sur la mise en place d'actions dédiées à l'économie circulaire.

### Les objectifs

Outil de prospective, cette étude devra permettre aux partenaires locaux du service de l'emploi d'anticiper les besoins et d'adapter leurs actions emploi-formation en conséquence. Plus précisément, il visera à :

- Identifier les métiers industriels du territoire et les compétences associées ;
- Recenser les besoins emploi-compétences-formation présents et à venir des entreprises et repérer les écarts entre attendus et offres existantes ;
- Recenser les effets des évolutions technologiques sur les métiers et les compétences ;
- Faciliter l'orientation vers et la formation aux métiers industriels par la cartographie de l'offre de formation initiale et continue existante ;
- Faciliter l'adaptation des compétences des actifs en recherche d'emploi pour répondre aux besoins en recrutement des entreprises ;
- Faciliter l'adaptation des compétences des actifs en emploi afin de favoriser le maintien dans l'emploi et le développement des entreprises ;
- Préconiser des pistes d'action

### **Les résultats attendus du service**

Les résultats attendus sont les suivants :

- Provoquer l'adhésion des acteurs concernés ;
- Favoriser le partage d'informations et la collaboration ;
- Produire un diagnostic localisé du secteur industriel de la CDC du Pays de Falaise et de ses évolutions, des attentes et besoins en emploi, formation et compétences des acteurs du secteur ;
- Analyser les besoins en emploi et en formation présents et à venir ;
- Cartographier l'offre de formation existante et pointage des écarts/aux attendus ;
- Préconiser des pistes d'actions relatives à la gestion des compétences territoriale (orientation, accompagnement des chefs d'entreprises, formation, etc.).

## METHODOLOGIE DE L'ETUDE

### Présentation de la démarche d'étude et modalités de réalisation

Cette étude s'inscrit dans le cadre d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), coordonnée et dimensionnée à l'échelle du territoire de la CDC du Pays de Falaise. Outil d'aide à la décision, elle participe à la construction d'actions concrètes et réalisables en faveur de l'emploi et du développement économique local. Plusieurs principes guideront notre intervention.

Trois étapes et six phases ont structuré ce diagnostic. Chaque étape a été ponctuée par une réunion du comité de pilotage.

### **L'étape 1 : cadrage-lancement et ingénierie**

Cette étape consiste à cadrer, lancer et réaliser l'ingénierie de l'intervention. Elle comprend :

#### La phase 1 : Cadrage et lancement

Il s'agissait de :

- Finaliser le périmètre de l'étude (activités et métiers retenus).
- Définir la structuration de l'étude : finalités, objectifs, méthodologie et livrables.
- Cartographier les partenaires ("experts", têtes de réseaux) à mobiliser et organiser les rencontres.
- Constituer le COPIL et lui présenter l'intervention.
- Calendrier de réalisation.

#### La phase 2 : Analyse de l'existant et construction des outils

Il s'agissait de :

- Synthétiser la littérature existante.
- Identifier et caractériser les établissements actifs et les métiers concernés par l'étude.
- Construire le guide d'entretien (expert-tête de réseaux) et une première version du questionnaire (établissements).
- Cartographier l'offre de formation.

### **L'étape 2 : recueil des données de terrain**

Cette étape consiste à recueillir les données de terrain. Elle comprend :

#### La phase 3 : Enquête qualitative auprès des acteurs « experts » et « tête de réseaux »

Il s'agissait de recueillir la parole des acteurs "experts" et "têtes de réseaux" concernant le secteur et ses évolutions ainsi que les besoins en emploi-formation-compétences des acteurs économiques. *In fine*, le but poursuivi était de s'appuyer sur les éléments de

connaissances recueillies pour finaliser le questionnaire destiné aux établissements installés dans la Communauté de Communes du Pays de Falaise.

#### La phase 4 : Enquête quantitative auprès des établissements

Il s'agissait de :

- Spécifier les évolutions et les problématiques des établissements du secteur.
- Quantifier les besoins emploi-compétences-formation présents et à venir des établissements.
- Quantifier et qualifier les difficultés rencontrées.
- Mesurer la connaissance et la satisfaction et identifier les axes d'amélioration au regard de l'offre de formation locale.
- Identifier les critères de recrutement par métier
- Identifier les pratiques et besoins RH et mesurer la connaissance et l'intérêt des aides, mesures et dispositifs mobilisables.

Un questionnaire en ligne a été construit par l'AFPA (à l'aide de la solution limesurvey) et soumis à l'appréciation du groupe de travail. La version définitive comprenait cinq parties :

##### *Partie 1 : Vous et votre établissement*

Les répondants étaient interrogés sur :

- Leur identité (nom, prénom).
- Leur fonction.
- Leur coordonnées (téléphone, courriel).
- La fonction RH de leur établissement.
- Leur établissement (tranche d'effectifs salariés).

##### *Partie 2 : Le secteur, ses évolutions, et ses effets sur votre activité*

Les répondants étaient interrogés sur :

- Les perspectives économiques perçues pour le secteur et leur établissement à court et moyen terme ;
- La perception des effets des évolutions du secteur sur l'emploi.

### Partie 3 : Les besoins en recrutements-compétences-formation

A l'aide du diagnostic de mars 2019 de l'AFPA et suite aux échanges en groupe de travail, il a été décidé d'interroger les répondants à propos de sept domaines professionnels, pour un total de 28 métiers.

Domaine professionnel[1]	Appellation métier
<b>Electricité-électronique</b>	Câbleur électricien
	Chef d'atelier en production de matériels électriques/électroniques
	Dessinateur en électricité-électronique
	Monteur-câbleur
<b>Mécanique, travail des métaux</b>	Ajusteur mécanicien
	Chaudronnier-tôlier
	Dessinateur-projeteur
	Mécanicien automobile
	Mécanicien-monteur
	Peintre industriel
	Régleur mécanicien
	Soudeur
	Tourneur fraiseur/usineur
Tuyauteur	
<b>Industries de process</b>	Chef d'équipe
	Conducteur de ligne en industrie alimentaire
	Conducteur de lignes automatisées en matériaux de construction
	Conducteur de ligne d'emballage
<b>Maintenance</b>	Agent de maintenance en automatisme industriel
	Mécanicien industriel/de maintenance industrielle
	Technicien de maintenance curative et préventive
	Roboticien automatique
<b>Supports</b>	Achats
	Comptabilité
	Marketing
	Ressources Humaines
<b>Transport, logistique</b>	Cariste préparateur de commandes
	Manutentionnaire

Si les répondants exprimaient un besoin de recrutement pour au moins un des métiers ou s'ils indiquaient avoir un de ces métiers dans leur entreprise alors il leur était demandé de préciser :

- Les compétences indispensables au recrutement ou pour lesquelles les entreprises ont un besoin de formation pour leurs salariés en poste ;
- La satisfaction au regard de l'offre de formation ;
- Les axes d'amélioration de la formation ;
- Le nombre de projets de recrutement dans les deux ans à venir par nature de contrat (CDI, CDD) et temps de travail (Temps plein, Temps partiel) ;
- Les principaux critères de recrutement ;
- La présence ou non de problématiques de recrutement ;
- Le cas échéant, la nature de ces problématiques.

Nomenclature FAP, DARES



#### *Partie 4 : Les pratiques et besoins RH*

Les répondants étaient interrogés sur :

- Les moyens de recrutement utilisés ;
- Les besoins de formation ;
- Les pratiques RH (entretiens professionnels, entretiens d'évaluation, ...) ;
- Les problématiques de gestions du personnel ;
- Les départs à la retraite ;
- La connaissance et l'intérêt pour un panel de dispositifs pouvant être mobilisés par les entreprises (GEIQ, Alternance, Labels, ...).

#### *Partie 5 : Expression libre et remerciements*

Une zone libre permettait aux répondants d'aborder ou de préciser des points en rapport avec l'emploi, la formation, les compétences et les évolutions du secteur industriel sur la CDC du Pays de Falaise.

Il leur était ensuite proposé d'être mis en contact avec l'animatrice de développement économique de la Communauté de Communes afin d'échanger quant à leurs idées, problématiques et axes d'amélioration.

### **L'étape 3 : finalisation**

Cette étape consiste à finaliser l'intervention. Elle comprend :

#### La phase 5 : Formalisation du rapport d'étude

- Formalisation et finalisation du rapport d'étude
- Préparation de la phase de présentation de ce travail aux acteurs du territoire

#### La phase 6 : Présentation des résultats et pistes d'action au COPIL

- Restitution des résultats et pistes d'action pour envisager les suites à donner

### **Calendrier prévisionnel et durée d'intervention**

L'intervention a débuté en Juin 2019 pour une échéance prévisionnelle en décembre 2019.

Dans son ensemble, un prévisionnel de 50 jours était nécessaire pour réaliser l'ensemble de l'intervention.

Le groupe de travail s'est réuni 8 fois, selon le calendrier suivant :

Réunion du groupe de travail	Date
<b>GT1 : phase 1</b>	28/05/2019
<b>GT2 : phase 2</b>	12/07/2019 & 16/07/2019
<b>GT3 : phase 3</b>	06/09/2019
<b>GT4 : phase 4</b>	09/10/2019
<b>GT5 : phase 5</b>	04/11/2019
<b>GT6 : phase 6</b>	10/12/2019 & 07/01/2020

### **Les référents du dossier**

Pour l'UD 14 :

Corinne BARBREL puis Floriane VANDEMAELE : Chargée de développement de l'Emploi et des Territoires

Pour l'AFPA :

Mise en œuvre de la mission : Alexia LECUYER, Consultante chargée d'études AFPA Normandie.

Appui technique et Coordination de la mission : Frédéric LETIRAND, chargé de mission Direction Prospective Métiers AFPA.

## DEFINITION DU PERIMETRE D'ETUDE ET ELEMENTS DE CONTEXTE

### Éléments issus du diagnostic territorial de l'AFPA, mars 2019 :

#### Le secteur industriel représente :

- 13.1% de l'emploi du territoire (1002 emplois dont 88,8% de salariés. Source : INSEE. RP 2016) ;
- 16.9% des salariés du territoire (924 postes de travail salariés. Source : INSEE. CLAP 31/12/2015) ;
- 27.6% des salariés du secteur marchand du territoire hors agriculture (929 postes de travail salariés Source : ACOSS 31/12/2018) ;
- 13,6% des établissements marchands avec salariés du territoire (72 établissements, AcoSS 31/12/2018).

#### Ciblage des secteurs d'activité

Il a été décidé en comité de pilotage de se focaliser sur les établissements du territoire avec salariés relevant des divisions suivantes de la NAF :

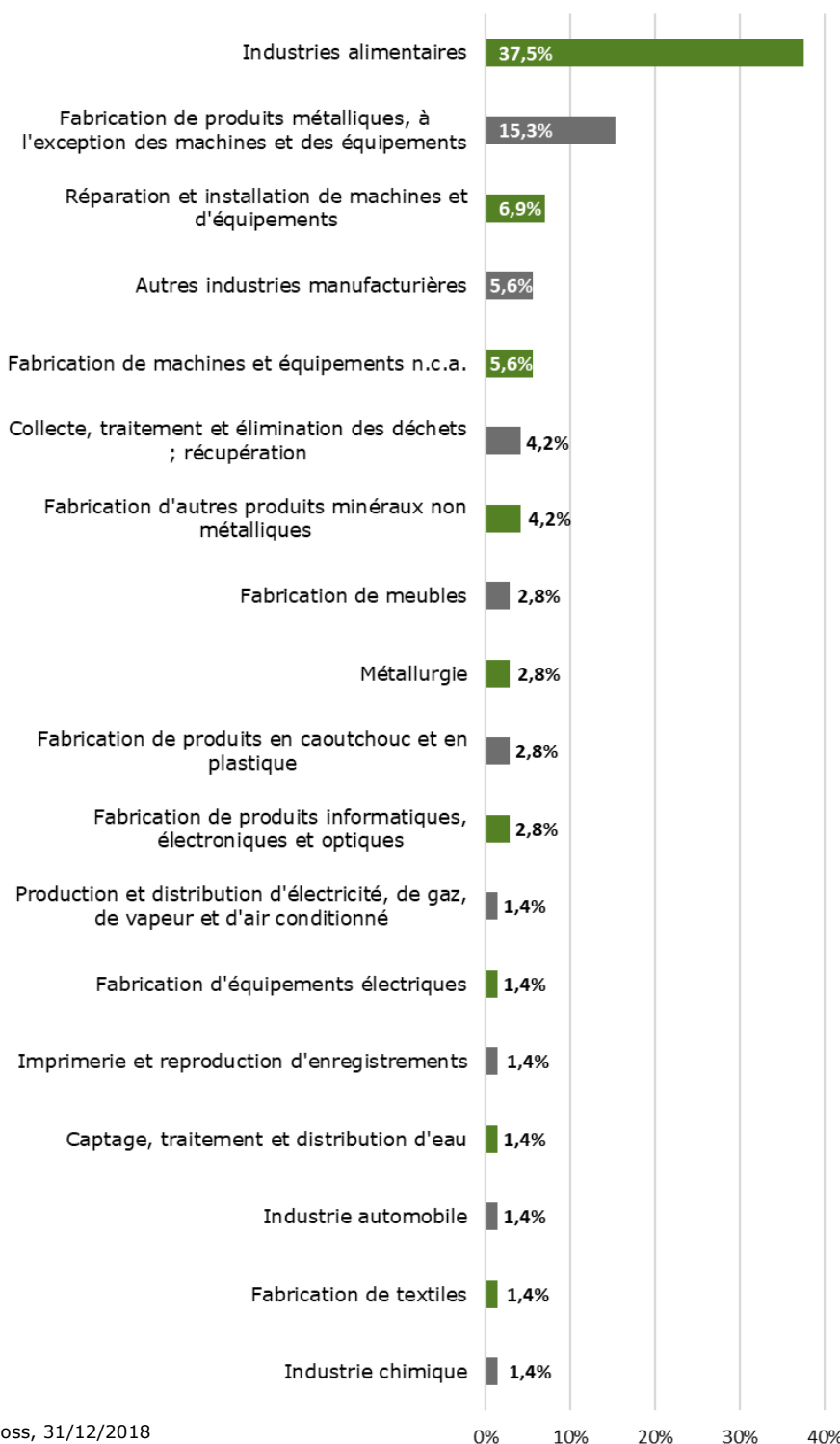
NAF 17	NAF 88	Nombre d'établissements avec salariés
<b>Fabrication d'autres produits industriels</b>	Métallurgie	2
	Imprimerie et reproduction d'enregistrements	1
	Industrie chimique	1
	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	2
	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	3
	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	11
	Fabrication de meubles	2
	Autres industries manufacturières	4
	Réparation et installation de machines et d'équipements	5
	Fabrication de textiles	1
<b>Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac</b>	Industries alimentaires	27
<b>Fabrication de matériels de transport</b>	Industrie automobile	1
<b>Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines</b>	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	2
	Fabrication d'équipements électriques	1
	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	4
<b>Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution</b>	Captage, traitement et distribution d'eau	1
	Collecte, traitement et élimination des déchets ; récupération	3
	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1
<b>Total</b>		<b>72</b>

Source : AcoSS, 31/12/2018

### Éléments de contexte

La répartition par activité des établissements avec salariés du secteur industriel sur la CDC du Pays de Falaise selon la nomenclature NAF 88 est la suivante :

Répartition par activité des établissements avec salariés du secteur industriel sur la CDC du Pays de Falaise selon la nomenclature NAF 88



Source : Acooss, 31/12/2018

**70,8% des établissements avec salariés du territoire** (51 établissements) sont concentrés dans les 5 secteurs suivants :

- Industries alimentaires (37,5% des établissements avec salariés du secteur) ;
- Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements (15,3%) ;
- Réparation et installation de machines et d'équipements (6,9%) ;
- Fabrication de machines et équipements n.c.a. (5,6%) ;
- Autres industries manufacturières (5,6%).

**81.6% de l'emploi salarié marchand industriel** (758 postes) sont concentrés dans les 5 secteurs suivants (Source : ACOSS 31/12/2018) :

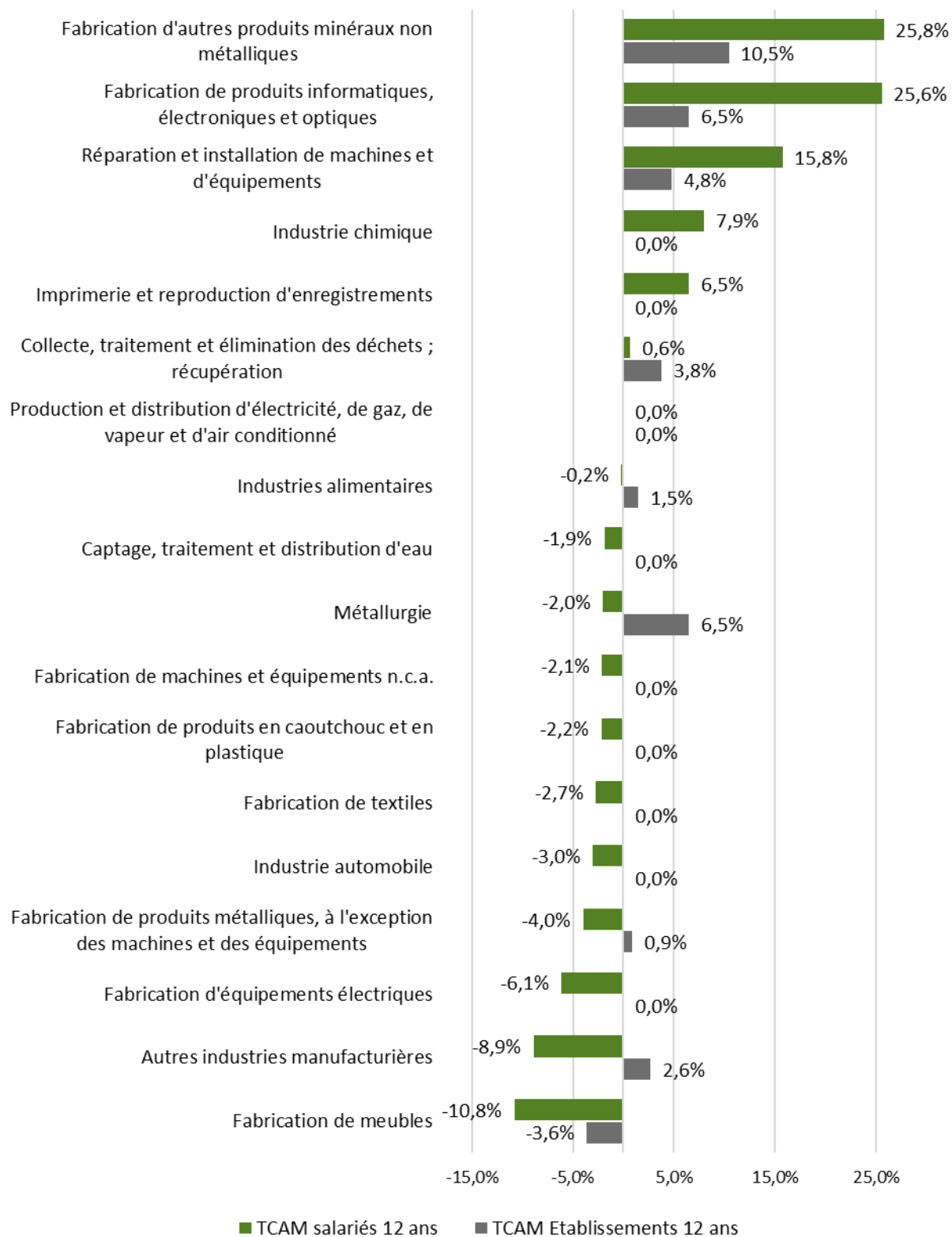
- Industries alimentaires (38,2% de l'emploi salarié privé industriel) ;
- Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements (19,3% de l'emploi salarié privé industriel) ;
- Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques (10,5% de l'emploi salarié privé industriel) ;
- Fabrication de machines et équipements n.c.a. (8,1% de l'emploi salarié privé industriel) ;
- Industrie chimique (5,5% de l'emploi salarié privé industriel).

**L'emploi salarié industriel se trouve pour** (Source Insee, CLAP 31/12/2015) :

- 17.3% dans un établissement de 1 à 9 salariés ;
- 42.9% dans un établissement de 10 à 49 salariés ;
- 39.8% dans un établissement de 50 salariés ou plus.

**L'évolution du taux de croissance annuel moyen de l'emploi salarié industriel** est négative sur 12 ans (-0,36%) et positive sur 5 ans (+1,39%) mais variable selon les secteurs d'activités.

**Graphique 1 : Taux de croissance annuel moyen du nombre d'établissements et des effectifs salariés, par secteur d'activité (A88) sur la CDC du Pays de Falaise**



Source : Acooss, 31/12/2018

**Au niveau du nombre de salariés :**

- Les secteurs qui ont connu les taux de croissance les plus importants de 2007 à 2018 sont le secteur de la fabrication d'autres produits minéraux non métalliques (+25,8% passant de 2 à 25 salariés), celui de la fabrication de produits informatiques électroniques et optiques (+25,6% passant de 8 à 98 salariés) et celui de l'industrie chimique (+7,8%, passant de 22 à 51 salariés) ;
- Ceux qui ont connu les taux de décroissance les plus importants sont le secteur de la fabrication de meubles (-10,8%, passant de 7 à 2 salariés), celui des autres industries manufacturières (-6,1%, passant de 53 à 19 salariés) et celui de la fabrication de produits métalliques excepté machines et équipements (-4%, passant de 279 à 179 salariés).

**Au niveau du nombre d'établissements :**

- Les secteurs qui ont connu les taux de croissance les plus importants de 2007 à 2018 sont le secteur de la fabrication d'autres produits minéraux non métalliques (+10,5%, passant d'un établissement à 3), celui de la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques (+6,5%, passant de 1 à deux établissements) et celui de la réparation et installation de machines et d'équipements (+4,8%, passant de 3 à 5 établissements) ;
- Le secteur qui a connu la décroissance la plus importante est celui de la fabrication de meubles (-3,6%, passant de 3 à 2 établissements).

*NB : Les secteurs des autres industries extractives et du travail du bois (sauf meubles), qui comptaient tout deux 1 établissement en 2007, ne sont plus représentés sur le territoire en 2018.*

**Le taux de seniors** dans l'industrie, bien qu'il reste important, est au-dessous de celui de l'ensemble des secteurs (ZE Caen, Source RP 2015 au lieu de travail) :

- Taux 50 et plus = 28,7%
- Taux 55 et plus = 14,3%

**Repérage-ciblage des métiers**

Le diagnostic territorial a recensé 65 métiers industriels dans la Zone d'Emploi de Caen (source : INSEE, RP 2015). Une analyse plus fine a été réalisée à l'aide des offres d'emploi du territoire (JobFeed<sup>1</sup>), des entretiens qualitatifs<sup>2</sup>, et des échanges en groupe de travail pour cibler les métiers en lien avec le secteur étudié.

En plus des métiers industriels, certains métiers supports ont été intégrés (achats, marketing, RH, transports ...). Ainsi, 28 métiers ont été retenus lors de l'enquête

<sup>1</sup> Ce site agrège les offres d'emploi d'une multitude de sites (glassdoor, meteojob, viadeo, APEC, ...) et permet d'extraire les offres d'emplois publiées jusqu'à 2 ans en arrière. Cet outil permet cibler les métiers en tension ou recherchés, sur un territoire ou dans un secteur en particulier

<sup>2</sup> Les entretiens avec les acteurs du territoire (branches, agence d'emploi...) ont permis de cibler les métiers les plus en tension sur le territoire, et donc pour lesquels il y aura un intérêt pour le recrutement ou la formation.

quantitative. La liste de ces métiers est consultable dans la partie « Méthodologie de l'étude – Phase 4 : Enquête quantitative auprès des établissements ».



## CARTOGRAPHIE DE L'OFFRE DE FORMATION

### Offre de formation continue

Pour les métiers du secteur industriel, on compte 106 formations sur le territoire du Calvados et de l'Orne, allant du niveau 3 au niveau 7 :

Niveau 7 (master) : 5 formations disponibles ;

Niveau 6 (licence ou maîtrise universitaire) : 5 formations disponibles ;

Niveau 5 (BTS, DUT) : 9 formations disponibles ;

Niveau 4 (Bac professionnel ou technologique) : 15 formations disponibles ;

Niveau 3 (CAP, BEP, CFPA du premier degré) : 12 formations disponibles ;

Sans niveau spécifique / Non précisé : 60 formations disponibles.

### Les principaux organismes de formation continue

#### Université de Caen Normandie

1 Esplanade de la Paix,  
14 000 Caen

02 31 56 55 00

#### AFPA Normandie

Rue de Rosel  
14 000 Caen

08 26 46 14 14

#### Apave Nord-Ouest

5 Rue d'Atalante,  
14 200 Hérouville-Saint-Clair

02 31 53 31 31

#### AFPI

11 rue Professeur J Rousselot  
14 000 Caen

02 31 46 77 33

#### Greta Sud Normandie

16 Rue Pierre Huet,  
61100 Flers

02 33 98 48 50

#### IFSGO

1 rue Leopold Sédar Senghor,  
14460, Colombelles

02 31 70 33 81

Sur le territoire du Calvados et de l'Orne, l'offre de formation continue pour les métiers du secteur industriel est assurée par 52 organismes de formation (*dont 1 sur le territoire de la CDC du Pays de Falaise*).

**La liste détaillée des formations disponibles est consultable en [annexes](#).**

Ci-après, un tableau récapitulatif de l'offre de formation continue par activité et par niveau de formation.

**Tableau 1: Répartition de l'offre de formation continue par activité et par niveau**

	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Total par activité
Alimentaire	4		1				5
Chimie et pharmacie	1		1		1		3
Conception, recherche, études et développement	10			3	2		15
Direction, encadrement et pilotage de fabrication et production industrielles	1		3	1	1		6
Electricité et électronique	1		1				2
Hygiène, Sécurité, Environnement industriels	2						2
Installation et maintenance de véhicules		5	3	1			9
Installation et maintenance d'équipements de production et d'équipements collectifs	23	2	6	2	2		35
Mécanique, travail des métaux	9	3	3				15
Méthodes et gestion industriels	1			1	1	4	7
Plastique, caoutchouc	1	1	1				3
Préparation conditionnement	3	1					4
Qualité et analyses industrielles	15		1	3	4	4	27
Traitements thermiques et traitements de surfaces		1					1
<b>Total par niveau</b>	<b>71</b>	<b>13</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>134</b>

*Nb : Certaines formations peuvent correspondre à plusieurs activités à la fois (ex : carrossier correspond à « installation et maintenance de véhicules » et à « Traitements thermiques et traitements de surface »). Ces « doublons » expliquent les totaux du tableau ci-dessus.*

**Offre de formation initiale**

Pour les secteurs de l'industrie, on compte 87 actions de formations initiales disponibles sur le territoire du Calvados et de l'Orne, allant du niveau 3 au niveau 7 :

Niveau 7 (master) : 5 formations disponibles

Niveau 6 (licence ou maîtrise universitaire) : 10 formations disponibles ;

Niveau 5 (BTS, DUT) : 11 formations disponibles ;

Niveau 4 (Bac professionnel ou technologique) : 33 formations disponibles ;

Niveau 3 (CAP, BEP, CFPA du premier degré) : 28 formations disponibles.

**Les principaux organismes de formation initiale :****CIFAC**

8 rue Claude Bloch  
14053, Caen  
02 31 46 75 52

**Institut Lemonnier**

2 rue Claude Bloch  
14077, Caen  
02 31 53 25 30

**Lycée J Verne**

2 rue Claude Bloch  
14077, Caen  
02 31 53 25 30

**Université de Caen Normandie**

2 rue Claude Bloch  
14077, Caen  
02 31 53 25 30

**Pôle formation des industries technologiques - CFA**

1 rue Elsa Triolet  
14123, Ifs  
02 31 46 52 50

Sur le territoire du Calvados et de l'Orne, l'offre de formation initiale des métiers du secteur industriel est assurée par 33 organismes de formation (*dont 1 sur le territoire de la CDC du Pays de Falaise*).

**La liste détaillée des formations disponibles est consultable en [annexes](#).**

Ci-après, un tableau récapitulatif de l'offre de formation initiale par activité et par niveau de formation.

**Tableau 2 : Répartition de l'offre de formation initiale par activité et par niveau**

	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Total par activité
Agro-alimentaire, alimentation, cuisine	13	10		1	2	<b>26</b>
Electricité, électronique (non c. automatismes, productique)	3	4	1	2	2	<b>12</b>
Energie, génie climatique (dont énergie nucléaire, thermique, hydraulique ; utilités : froid, climatisation, chauffage)	3	1	1			<b>5</b>
Mécanique générale et de précision, usinage		2		1	1	<b>4</b>
Métallurgie (dont sidérurgie, fonderie, non ferreux...)			1			<b>1</b>
Moteurs et mécanique auto	2	1	1			<b>4</b>
Plasturgie, matériaux composites		1				<b>1</b>
Spécialités pluritechnologiques des transformations	2	2	3	2		<b>9</b>
Structures métalliques (dont soudure, carrosserie, coque bateau, cellule avion)	5	4				<b>9</b>
Technologies de commandes des transformations industrielles (automatismes et robotique industriels, informatique industrielle)		1	1			<b>2</b>
Technologies industrielles fondamentales (génie industriel et procédés de transformation, spécialités à dominante fonctionnelle)		7	1	3		<b>11</b>
Transformations chimiques et apparentées			2	1		<b>3</b>
<b>Total par niveau</b>	<b>28</b>	<b>32</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>87</b>

**RESULTATS DE L'ETUDE****I. Phase qualitative****Les partenaires interrogés**

<b>Structure</b>	<b>Prénom et NOM de l'interlocuteur</b>
<b>ADEFIM</b>	Arnaud DUVAL et Robert CHEY
<b>OPCALIM</b>	Benoit PRELOOKER
<b>AREA</b>	Séverine PRODHOMME
<b>ADECCO</b>	Céline BLAIS

**Principaux enseignements**

Les entretiens réalisés avec les acteurs du territoire de la CDC du Pays de Falaise ont permis de mettre en lumière les préoccupations en lien avec l'emploi, la formation, les compétences des établissements du secteur industriel de la CDC du Pays de Falaise.

### Vivier de candidatures insuffisant sur le territoire

- **Le vivier de candidats est insuffisant** : les entreprises ont souvent recours à l'intérim faute de candidats pouvant répondre à leurs besoins sur le territoire.
- Cette problématique a un **impact sur la formation** des salariés, puisque les entreprises de petite taille ont des difficultés pour remplacer les salariés en formation.
- Le **caractère rural du territoire ainsi que le manque de mobilités** des candidats obligent certaines entreprises à recruter des candidats d'autres territoires ou des candidats sans solutions de mobilité.

### Formation

- **L'offre de formation de proximité** est insuffisante/peu disponible sur le territoire de la CDC.
- Néanmoins le Lycée professionnel Guibray et son plateau technique est un atout non négligeable.

### Numérique de plus en plus présent

- **La place que prend le numérique dans l'industrie** (on parle d'ailleurs d'industrie 4.0 ou d'industrie du futur), grâce à l'émergence, depuis quelques années, de systèmes intelligents et interconnectés, va nécessiter de maîtriser les outils numériques, la programmation, la maintenance préventive et la production à la demande.

### Attractivité faible

- **La faible attractivité du secteur industriel**, de ses métiers et les représentations (salaires perçus comme faibles, conditions de travail difficiles (chaud/froid, environnement contraignant quant à l'hygiène et la sécurité)), peuvent en partie expliquer le vivier faible de candidats.

### Métiers et compétences

- **Manque de poly compétence** : les recruteurs ne font pas face à un manque de compétences précises à proprement parler mais à un manque de polyvalence voire de poly compétence. Les entreprises ne veulent plus de « spécialistes » sur un métier mais des salariés qui ont à la fois des compétences techniques, de maintenance, et managériales.
- **Les fonctions RH** vont jouer un rôle stratégique dans l'anticipation des mutations à venir et la mise en place des stratégies de recrutement. En effet, **les problématiques de GPEC** liées à l'évolution des métiers, des contraintes, à la place du numérique dans les métiers de production nécessitent un travail sur les compétences des salariés, tous métiers confondus.

### Nouvelles réglementations

- **Les nouvelles réglementations** (intensification des normes notamment environnementales, RSE, traçabilité, qualité, ...) sont une contrainte que doivent prendre en compte les professionnels du secteur industriel.

## II. Phase quantitative

### Modalités de déroulement de l'enquête

A partir de la base SIRENE, le service développement économique de la Communauté de Communes du Pays de Falaise a identifié 57 établissements industriels à interroger.

Entre le 11 septembre et le 12 novembre 2019, le questionnaire a été proposé aux établissements selon deux modalités :

- Face à face : mobilisation des partenaires du groupe de travail ;
- Courriel : envoi du lien du questionnaire en ligne par Pôle Emploi Falaise à ses bases clients du secteur industriel.

### Nombre de répondants et taux de participation

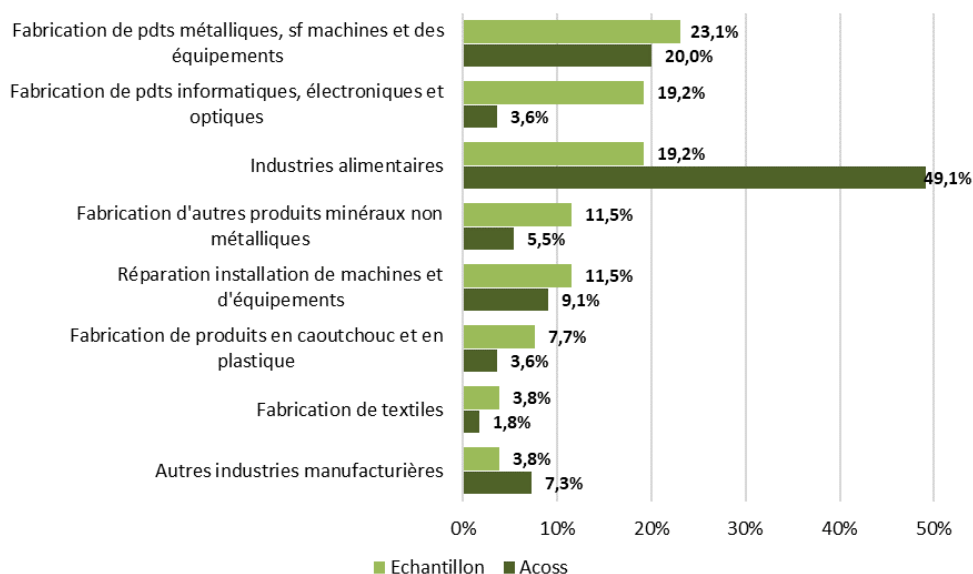
26 établissements ont répondu à l'enquête, soit un taux de participation, de 45,6%.

Si l'on se réfère aux données de l'Acoss du 31/12/2018, (72 établissements avec salariés sur le territoire), 36% des établissements avec salariés (26/72) du territoire ont participé à l'enquête.

### 1) Typologie des répondants

#### Activité des établissements répondants

Répartition de l'échantillon et comparaison avec la base ACOSS (A88)



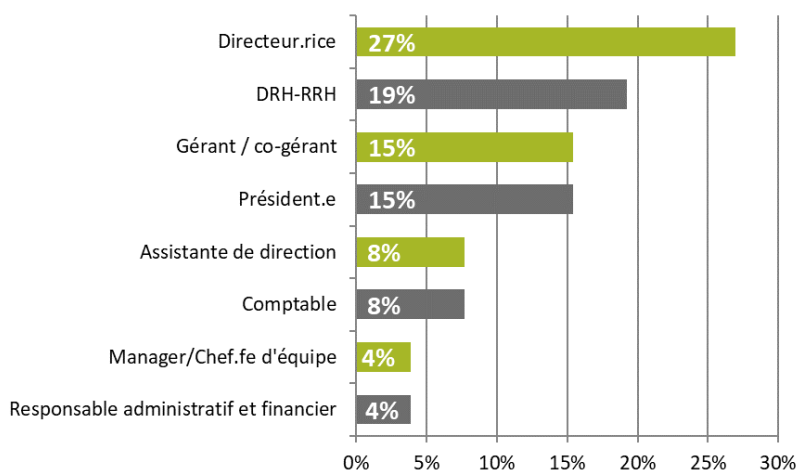
La répartition de l'activité des établissements répondants est globalement représentative de la répartition des activités des entreprises industrielles de la Communauté de Communes du Pays de Falaise selon la base de données Acoss du 31/12/2018.

On note néanmoins une sous-représentation des établissements des industries alimentaires ainsi qu'une surreprésentation des établissements de fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques.

Enfin, les secteurs suivants ne sont pas représentés dans l'échantillon : imprimerie et reproduction d'enregistrements, métallurgie, industrie chimique, fabrication d'équipements électriques, fabrication de machines et équipements, industrie automobile, fabrication de

meubles, captage, traitement et distribution d'eau, collecte, traitement et élimination des déchets ; récupération, production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné.

### Fonction du répondant



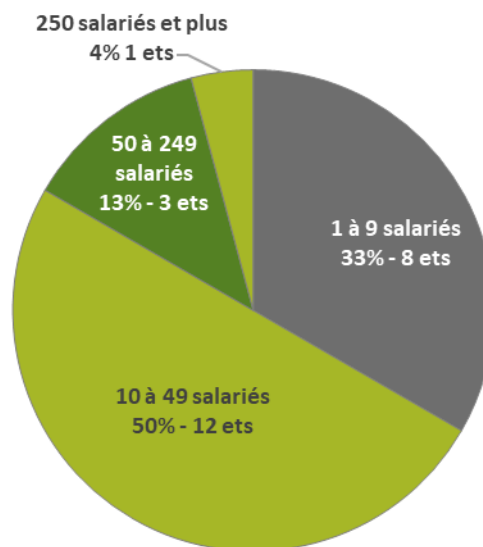
76% majorité des répondants exercent une fonction de direction ou de service RH, ce qui est un bon indicateur de la qualité des réponses apportées.

### Effectifs salariés des établissements répondants

67% des établissements répondants comptent plus de 10 salariés.

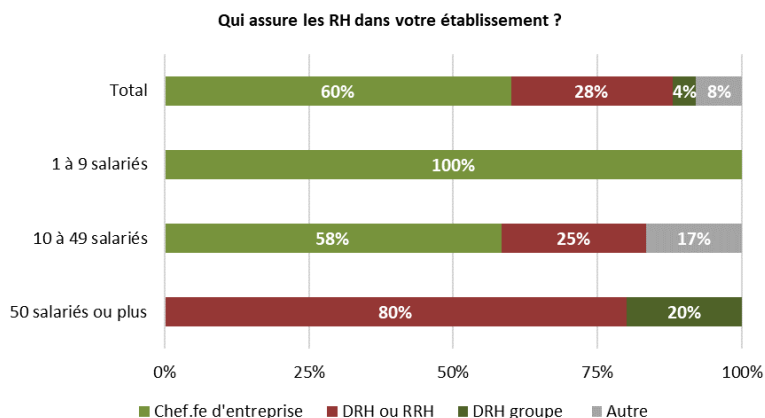
A quelle tranche d'effectif salarié votre établissement appartient-il ?

Malgré une légère variation selon les secteurs d'activité, l'échantillon est globalement représentatif de la répartition de l'emploi salarié industriel sur le territoire de la CdC du Pays de Falaise.





## La fonction RH des établissements répondants



Globalement, le service RH est assuré par le ou la chef.fe d'entreprise pour 60% des établissements répondants. Pour 28% des établissements répondants, les RH sont assurées par une fonction DRH ou RRH.

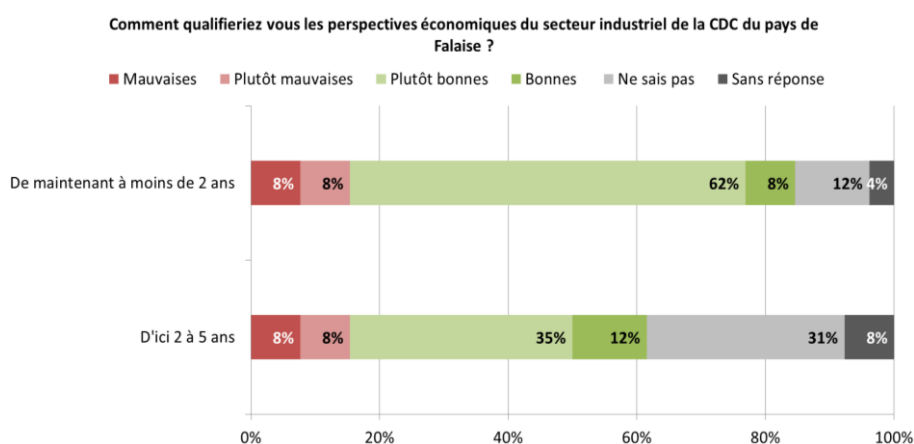
La fonction RH varie en fonction de la tranche d'effectifs salariés de l'établissement :

- Pour les établissements de moins de 50 salariés, c'est majoritairement le/la chef.e d'entreprise qui assure la fonction RH ;
- Pour les établissements de plus de 50 à 249 salariés, la fonction RH est assurée par une fonction RH dédiée : DRH ou RRH, ou un(e) DRH du groupe.

## 2) Le secteur industriel, ses évolutions, et ses effets sur l'activité des établissements

### Perspectives économiques du secteur industriel de la Communauté de Communes du Pays de Falaise

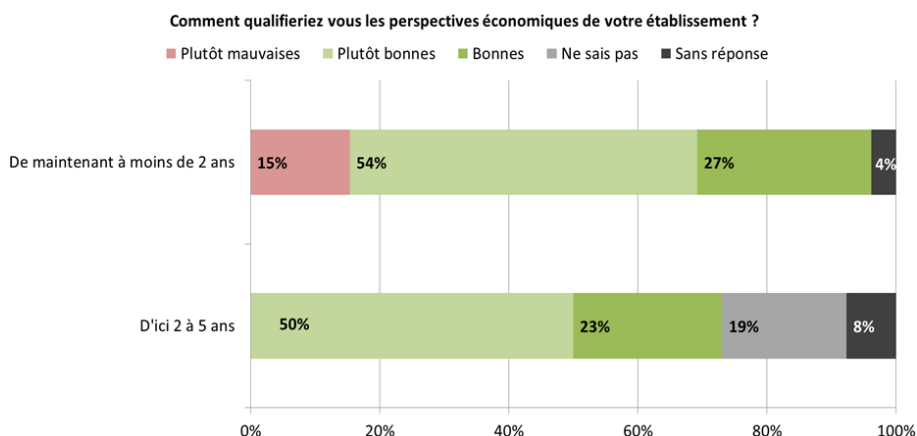
16% des répondants se déclarent peu ou pas confiants quant aux perspectives économiques de leur secteur à court et moyen terme, mais globalement une majorité d'entre eux sont plutôt confiants à court et moyen terme (respectivement 70% et 47%). Les entreprises ont plus de difficultés à se projeter à moyen termes, avec 31% d'incertitudes quant aux perspectives économiques.



### Perspectives économiques des établissements

Bien que 15% des répondants qualifient les perspectives à court termes de plutôt mauvaises, les répondants sont davantage confiants à court terme (81%) quant aux perspectives économiques de leur établissement.

A moyen terme, 19% des répondants sont incertains quant aux perspectives pour leur établissement, mais 73% sont confiants quant aux perspectives économiques pour leur structure.



### **Opportunités et menaces liées aux évolutions du secteur industriel**

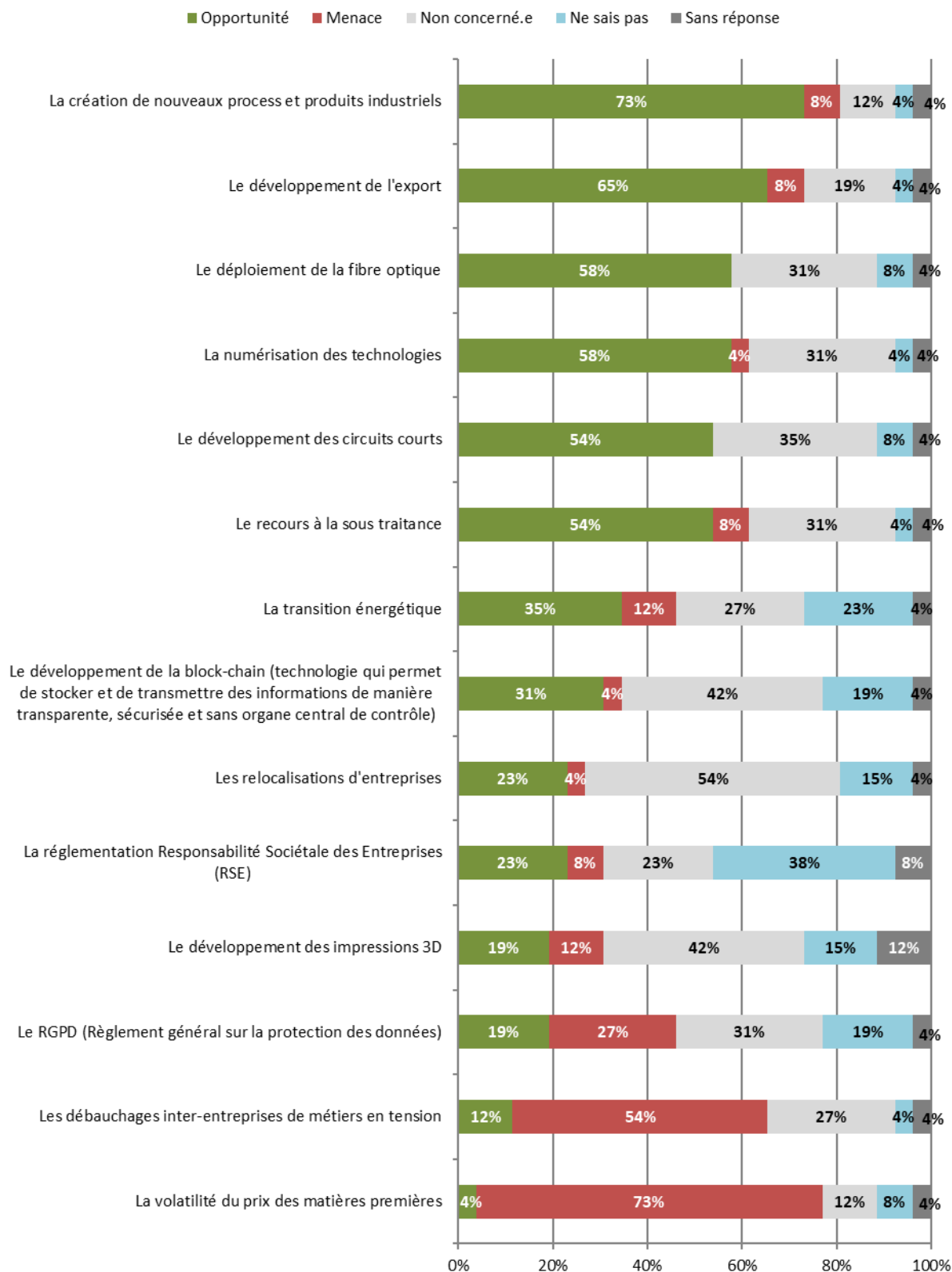
Les opportunités principales perçues par les répondants sont liées à :

- l'accès à l'innovation (création de nouveaux process et produits industriels, déploiement de la fibre optique, numérisation des technologies),
- aux circuits de distribution, tant par la proximité (développements de circuits courts), que par le développement de l'export
- au recours à la sous-traitance.

Les menaces principales perçues par les répondants sont liées :

- à la volatilité du prix des matières premières ;
- aux débauchages inter-entreprises de métiers en tension ;
- à la pénurie de candidats et à la concurrence sur le territoire
- au RGPD.

**Parmi ces évolutions, merci d'indiquer si elles représentent une opportunité ou une menace pour votre structure**



### 3) Pratiques RH des établissements répondants

Les 4 modes de recrutement préférés des répondants sont :

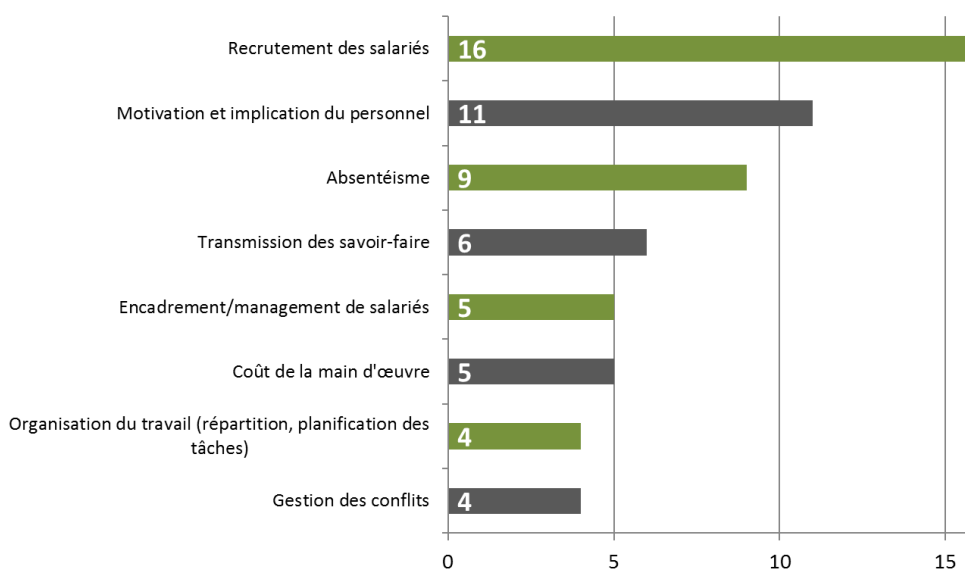
- L'intérim (pour 20 répondants sur 26) ;
- Les candidatures spontanées (13/26) ;
- Les sites internet spécialisés (indeed, région job, linkedin, le bon coin, 12/26) ;
- Pôle Emploi (10/26).

#### **Problématiques de gestion du personnel, problématiques de recrutement, et principaux critères de recrutement**

Les quatre principales problématiques de gestion du personnel selon les répondants sont liées :

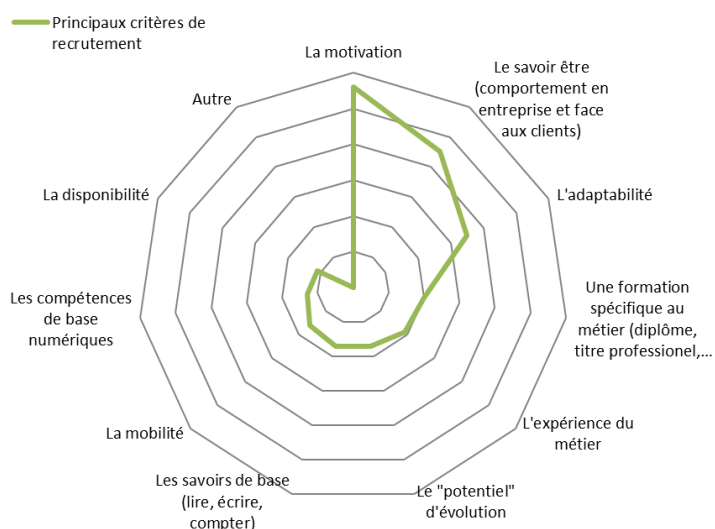
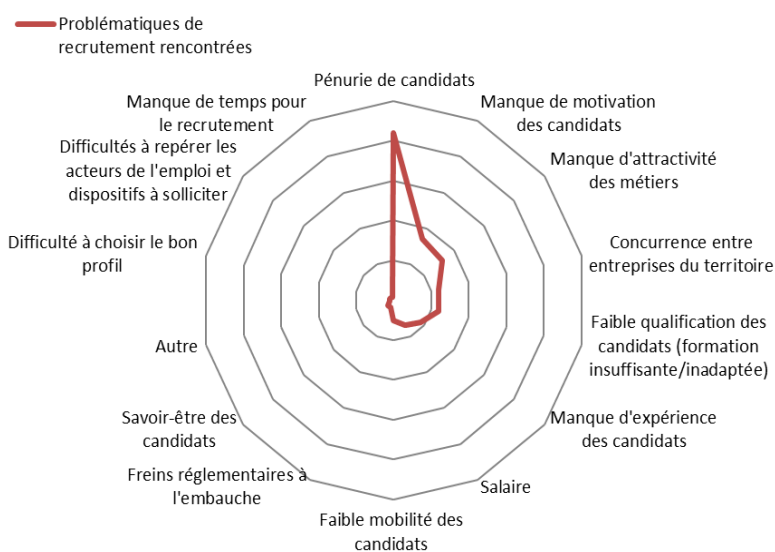
- Au recrutement des salariés (16/26)
- A la motivation des salariés (11/26)
- A l'absentéisme (9/26)
- A la transmission des savoir-faire (6/26)

Sélectionnez vos quatre principales difficultés quant à la gestion du personnel



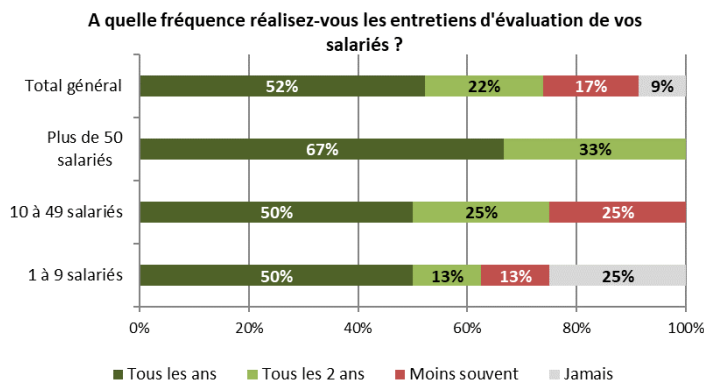
Globalement, quel que soit le métier, les problématiques de recrutement sont principalement liées :

- A la pénurie de candidats ;
- A un manque de motivation des candidats ;
- A un manque d'attractivité des métiers industriels ;
- A la concurrence entre les entreprises du territoire ;
- A la faible qualification des candidats (la formation est insuffisante ou inadaptée).

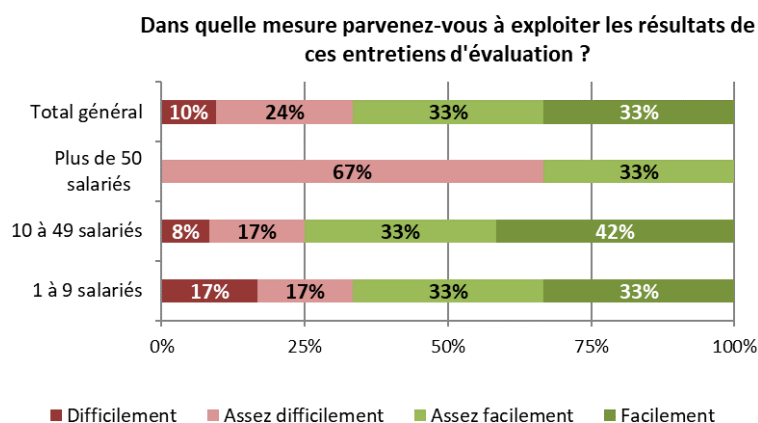


Tous métiers confondus, le premier critère de recrutement est la motivation des candidats, suivie du savoir-être, de l'adaptabilité, d'une formation spécifique au métier et de l'expérience du métier.

## Entretiens d'évaluation et entretiens professionnels



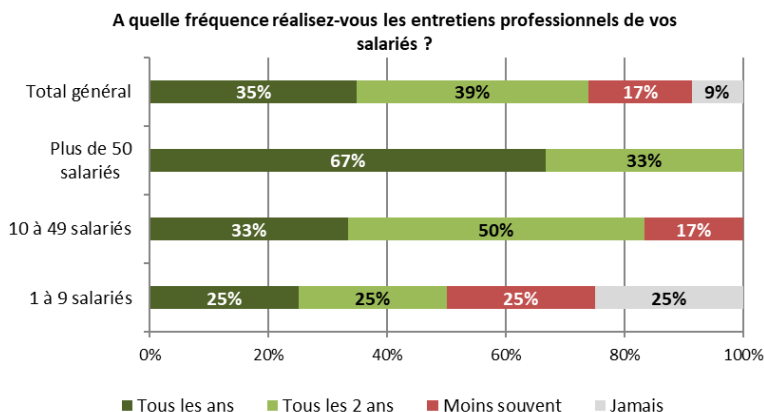
74% des répondants déclarent procéder aux **entretiens d'évaluation de leurs salariés** au minimum tous les deux ans, avec des variations en fonction de la taille de la structure : 25% des structures de moins de 10 salariés ne réalisent jamais les entretiens d'évaluation de leurs salariés.



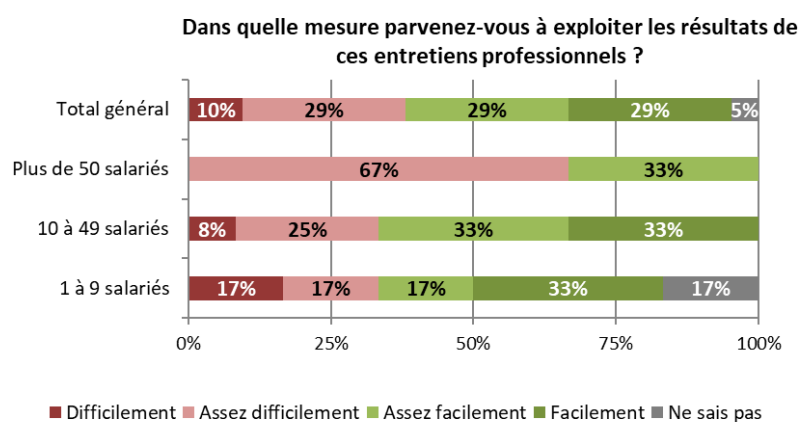
L'exploitation des résultats des entretiens d'évaluation, est jugée difficile à assez difficile pour 34% des répondants qui les réalisent.

Les établissements de plus de 50 salariés déclarent rencontrer plus de difficultés d'exploitation des résultats que ceux de moins de 50 salariés.

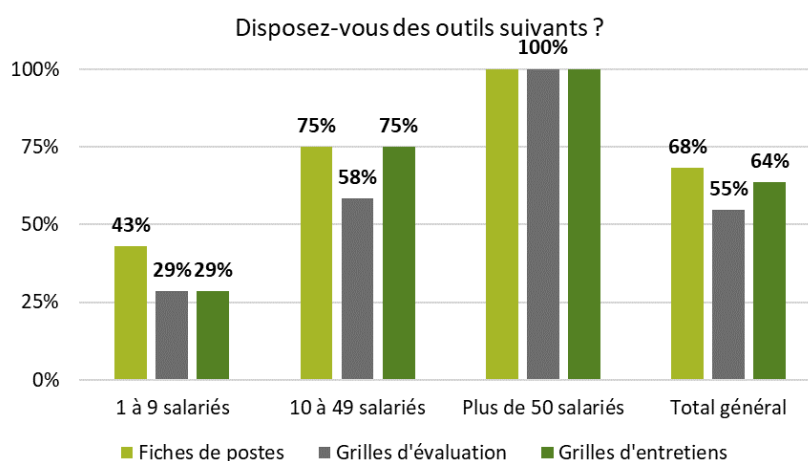
74% des répondants déclarent procéder aux **entretiens professionnels de leurs salariés** au minimum tous les deux ans, avec des variations en fonction de la taille de la structure : ¼ des structures de moins de 10 salariés ne réalisent jamais les entretiens professionnels.



L'exploitation des résultats des entretiens professionnels est jugée difficile à assez difficile pour 39% des répondants qui les réalisent. A nouveau, les structures de plus de 50 salariés rencontrent plus de difficultés pour l'exploitation des entretiens professionnels que les structures de moins de 50 salariés.



## Outils RH

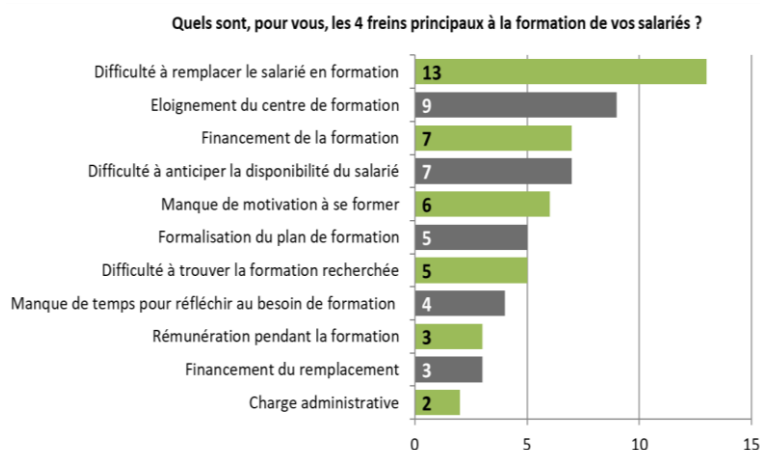


Les établissements de plus de 10 salariés sont globalement bien équipés de fiches de postes, de fiches d'évaluation par poste de travail (permettant de mesurer l'adéquation des aptitudes professionnelles du salarié avec les exigences du poste) et de guides d'entretiens professionnels.

En revanche, les établissements de moins de 10 salariés sont moins bien équipés en outils RH : 43% sont dotés de fiches de postes, et 29% de fiches d'évaluation et de guides d'entretiens.



## Freins à la formation des salariés

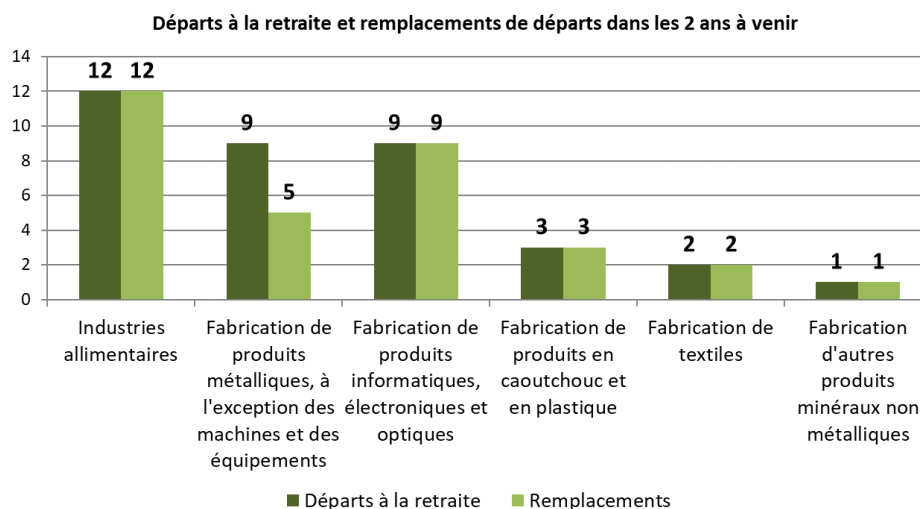


Les principaux freins à la formation rencontrés sont liés à :

- La difficulté à remplacer le salarié en formation ;
- L'éloignement du centre de formation ;
- Le financement de la formation ;
- La difficulté à anticiper la disponibilité du salarié.

Si la dernière problématique de formation est liée à des contraintes organisationnelles, des solutions existent pour les trois premières problématiques : dispositifs, aides, ...

## Départs à la retraite

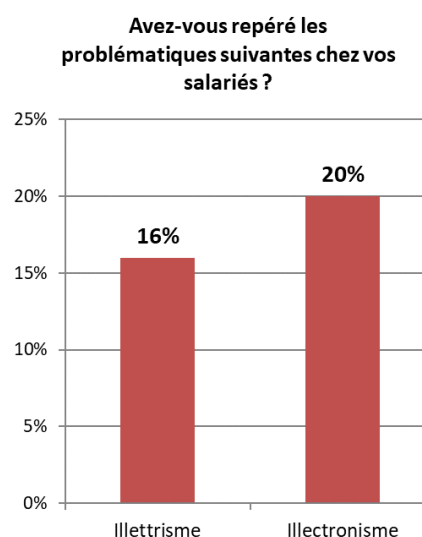


Dans les 2 ans à venir, 60% des entreprises répondantes sont concernées par des départs à la retraite.

Au total, ce sont 36 salariés qui partiraient à la retraite d'ici 2 ans, et 89% de ces départs à la retraite (32) seraient remplacés. Le taux de remplacements varie selon le secteur : il est de 55% pour le secteur de la fabrication de produits métalliques, contre 100% pour les autres secteurs interrogés.

## Illettrisme et illectronisme

16% des répondants ont repéré des problématiques d'illettrisme chez leurs salariés et 20% ont repéré des problématiques d'illectronisme<sup>3</sup>.



<sup>3</sup> Difficulté, voire incapacité à utiliser les appareils numériques et les outils informatiques

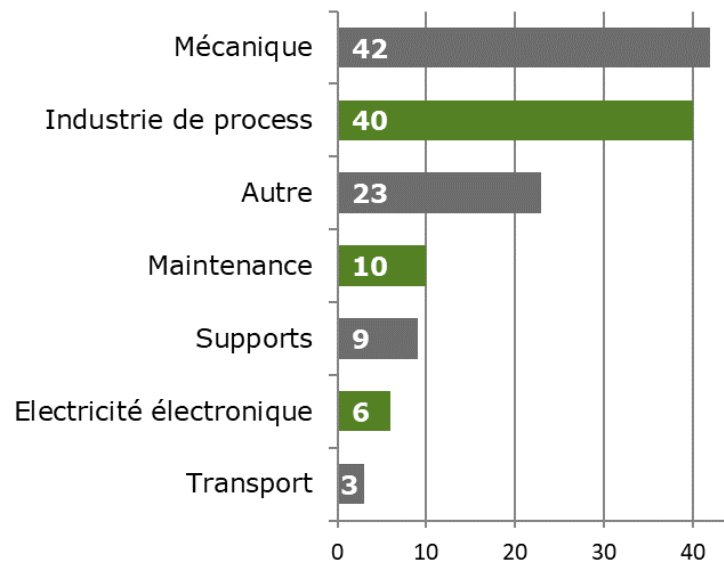
#### 4) Besoins de recrutement, de compétences, de formation exprimés par domaines professionnels

133 projets de recrutement ont été exprimés pour les 2 ans à venir.

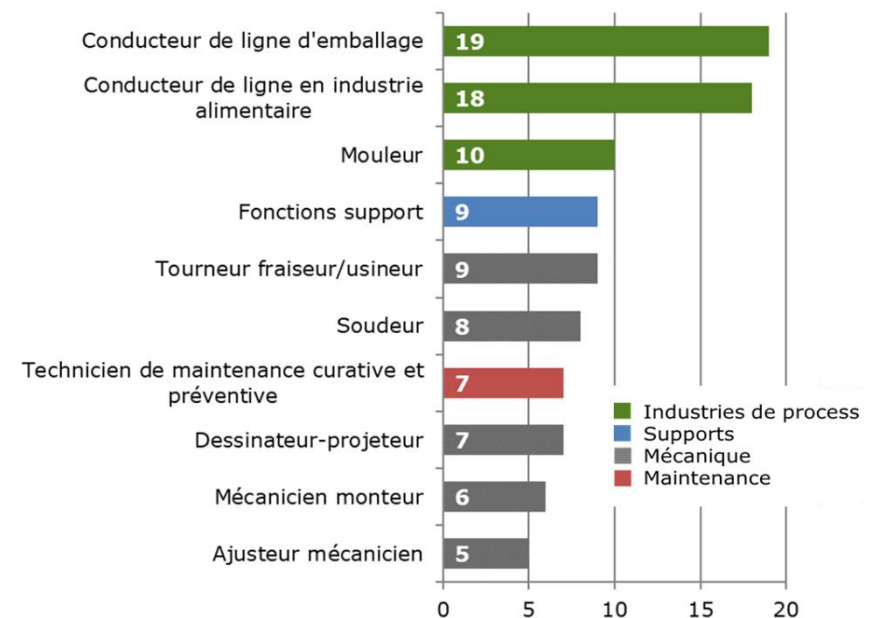
62% de ces besoins de recrutement se trouvent dans les domaines professionnels de la mécanique (tourneur fraiseur/usineur, soudeur, dessinateur projeteur) et des industries de process (conducteur de ligne d'emballage et conducteur de ligne en industrie alimentaire).

Près de ¾ des besoins de recrutement sont concentrés sur les 10 métiers ci-dessous (98 postes sur 133 exprimés).

**Graphique 2 : Répartition des besoins de recrutement exprimés par familles de métier**



**Graphique 3 : Palmarès des 10 métiers les plus demandés**



**Tableau 3 : Besoins de recrutement par domaine professionnel : vue d'ensemble**

Domaine professionnel	Connaissance de l'offre de formation		Insatisfaction quant à l'offre de formation		Nb de projets de recrutement	Type de contrat			% Difficil recrutement parmi les projets de recrutement
	Pour mes salariés	Pour mes potentiels futurs salariés	Pour mes salariés	Pour mes potentiels futurs salariés		CDI temps plein	CDI temps partiel	CDD temps plein	
<b>Mécanique</b>	75%	68%	3%	7%	42	96%	2%	2%	80%
<b>Industrie de process</b>	50%	44%	11%	33%	40	89%	0%	11%	67%
<b>Maintenance</b>	83%	27%	23%	23%	10	95%	0%	5%	67%
<b>Supports</b>	38%	38%	27%	35%	9	83%	17%	0%	50%
<b>Electricité électronique</b>	78%	67%	0%	11%	6	100%	0%	0%	100%
<b>Transport</b>	75%	75%	0%	0%	3	100%	0%	0%	33%
<b>Autres métiers</b>	-	-	-	-	23	100%	0%	0%	-
<b>Total</b>	<b>66%</b>	<b>53%</b>	<b>11%</b>	<b>18%</b>	<b>133</b>	<b>94%</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>66%</b>

66% des répondants connaissent les offres de formations disponibles pour leurs salariés, et 53% connaissent l'offre de formation pour leurs potentiels futurs salariés (jeunes sortant de formation, demandeurs d'emploi, ... qu'ils seraient susceptibles de recruter).

Le taux d'insatisfaction quant à l'offre de formation à destination de leurs salariés est de 11% (ce taux est plus élevé pour les métiers de la maintenance et des supports). Le taux d'insatisfaction quant à l'offre de formation pour les potentiels futurs salariés des répondants est de 18% (ce taux est plus élevé pour les métiers des industries de process et pour les métiers supports).

94% des besoins de recrutements exprimés portent sur des CDI à temps plein.

Les métiers de la mécanique et de l'électricité-électronique sont les plus impactés par les problématiques de recrutement selon les répondants, avec respectivement 80% et 100% de difficultés de recrutement exprimées.

## a) Les métiers de l'électricité électronique : vue d'ensemble

Tableau 4 : Vue d'ensemble des métiers de l'électricité-électronique

Métier	Nb de répondants ayant ce métier dans leurs effectifs salariés et/ou souhaitant recruter ce métier (% total des répondants)	Connaissance de l'offre de formation		Insatisfaction quant à l'offre de formation		Nb de répondants ayant des projets de recrutement (% du total des répondants)	Nb de projets de recrutement	Type de contrat	% Diffic recrutement parmi les projets de recrutement
		Pour mes salariés	Pour mes potentiels futurs salariés	Pour mes salariés	Pour mes potentiels futurs salariés			CDI temps plein	
Câbleur électricien (H2602)	3 (12%)	100%	100%	0%	33%	1 (33%)	2	100%	100%
Dessinateur en électricité-électronique (H1202)	3 (12%)	33%	0%	0%	0%	2 (67%)	2	100%	100%
Monteur-câbleur (H2605)	2 (8%)	100%	100%	0%	0%	1 (50%)	2	100%	100%
<b>Ensemble</b>		<b>78%</b>	<b>67%</b>	<b>0%</b>	<b>11%</b>		<b>6</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Pour les métiers de l'électricité-électronique, l'offre de formation pour les salariés des répondants ainsi que pour leurs potentiels futurs salariés est globalement bien connue, sauf pour le métier de dessinateur en électricité-électronique. Seule l'offre de formation pour les potentiels futurs câbleurs électriciens pouvant être recrutés par les répondants ne donne pas entière satisfaction.

**6 projets de recrutement ont été exprimés** pour les métiers de l'électricité-électronique, tous pour des postes en CDI à temps plein. Les difficultés de recrutement sont de 100% pour ces métiers.

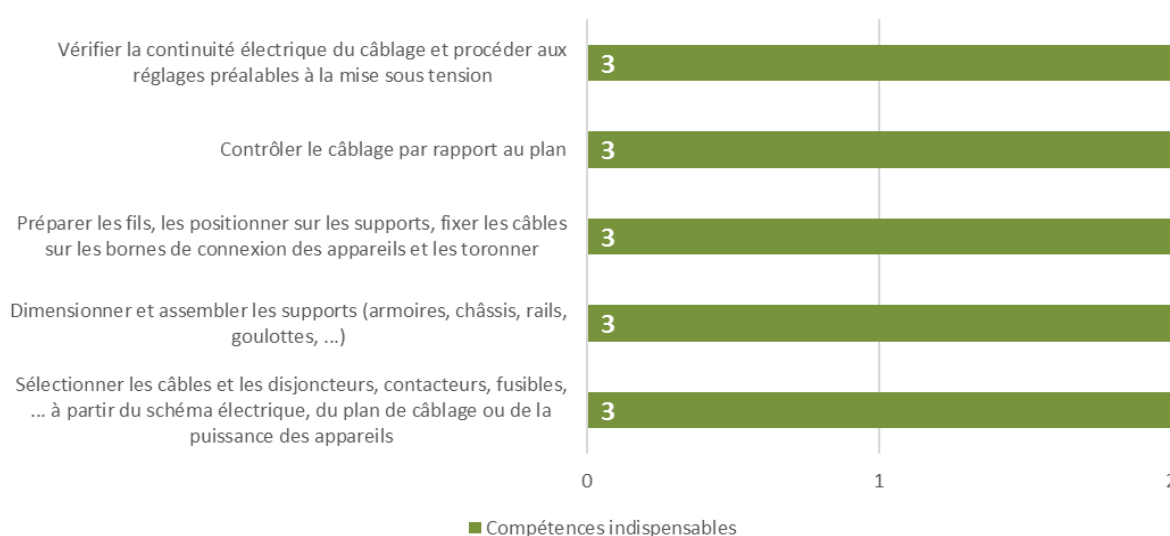
### Câbleur électricien

Parmi les répondants, 3 établissements ont dans leurs effectifs et/ou souhaitent recruter un câbleur-électricien, dont :

- 2 établissements du secteur de la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ;
- 1 établissement de la fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements.

### Compétences indispensables et besoins de formation

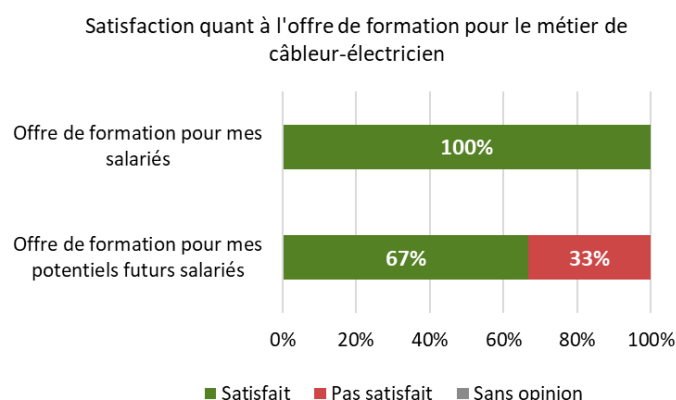
#### Compétences indispensables câbleur électricien



5 compétences techniques sont indispensables au métier de câbleur électricien. Aucun besoin de formation n'a été communiqué.

### Connaissance de et satisfaction quant à l'offre de formation

Tous les répondants ayant sélectionné ce métier connaissent l'offre de formation aussi bien pour leurs salariés que pour leurs potentiels futurs salariés.



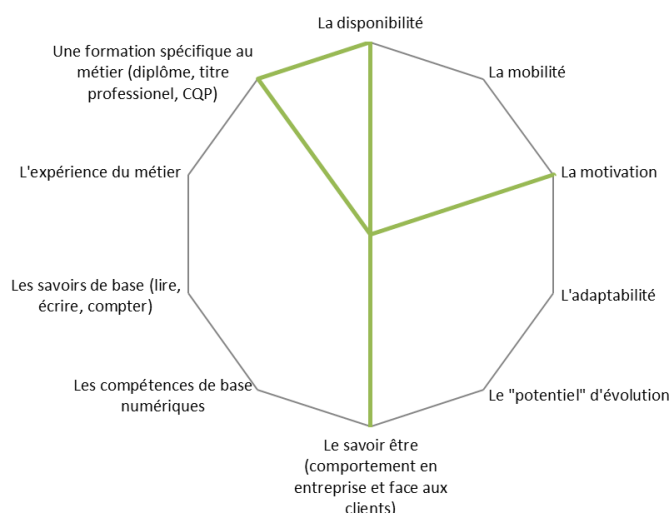
Aucune insatisfaction quant à l'offre de formation pour leurs salariés n'a été communiquée, mais 33% sont insatisfaits quant à l'offre de formation pour leurs potentiels futurs salariés.

## Projets de recrutement dans les 2 ans à venir

1 établissement souhaite recruter sur ce métier, pour un besoin de 2 postes, en CDI à temps plein.

### Principaux critères de recrutement

— Critères de recrutement câbleur-électricien

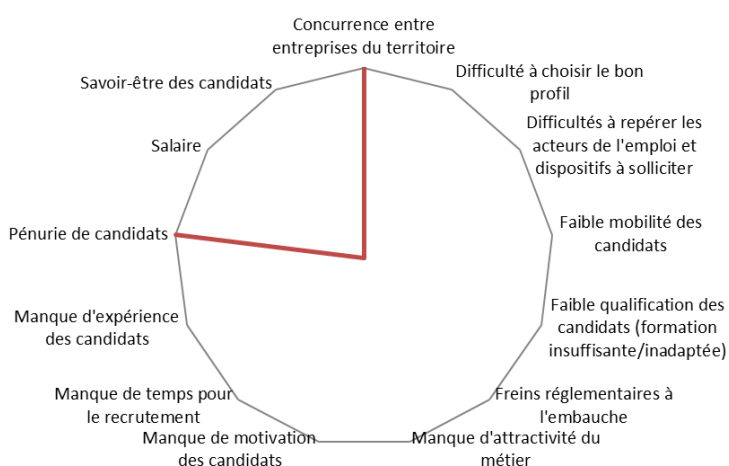


Ses critères de recrutement principaux sont : la disponibilité, la motivation, le savoir-être et une formation spécifique au métier.

### Problématiques de recrutement

Cet établissements rencontre des difficultés de recrutement, liées à la concurrence entre les entreprises du territoire sur ce métier et la pénurie de candidats.

— Problématiques de recrutement câbleur-électricien

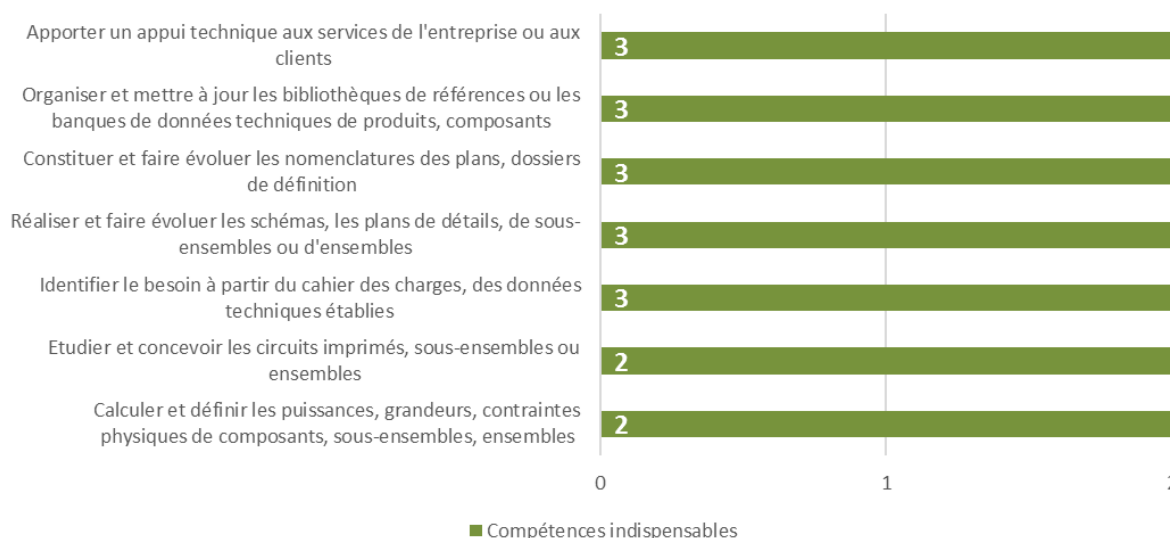


### Dessinateur en électricité-électronique

Parmi les répondants, 3 établissements du secteur de la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ont dans leurs effectifs et/ou souhaitent recruter un dessinateur en électricité-électronique.

### Compétences indispensables et besoins de formation

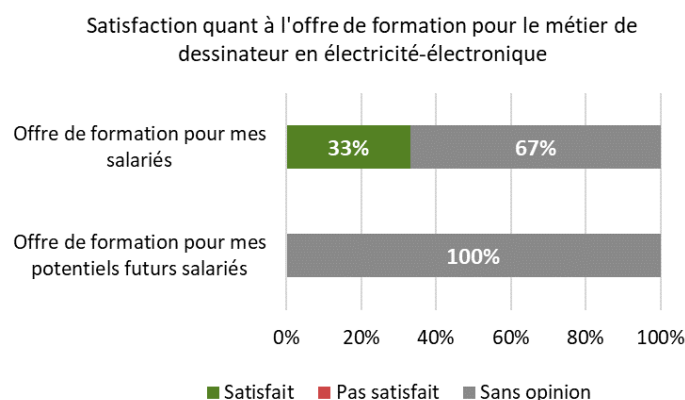
#### Compétences indispensables dessinateur en électricité-électronique



7 compétences sont indispensables pour le métier de dessinateur en électricité-électronique. Aucun besoin de formation n'a été communiqué.

### Connaissance de et satisfaction quant à l'offre de formation

33% des répondants ayant sélectionné ces métiers connaissent l'offre de formation pour leurs salariés, aucun ne connaît l'offre de formation pour ses potentiels futurs salariés.



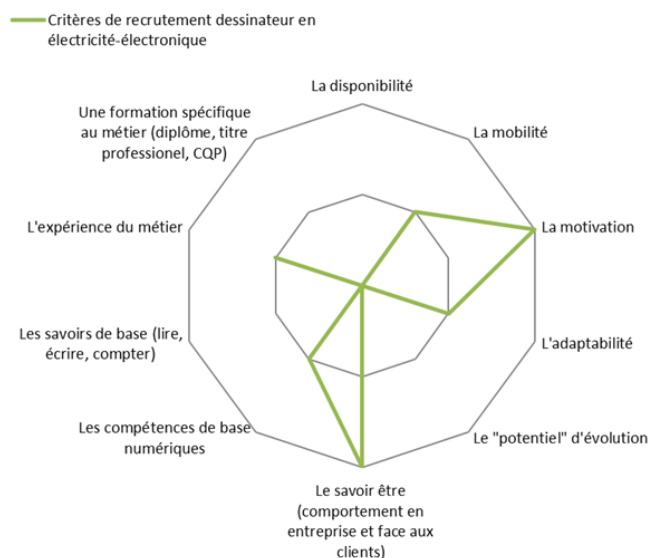
Aucune insatisfaction quant à l'offre de formation pour leurs salariés ou pour leurs potentiels futurs salariés n'a été communiquée par ces établissements.



## Projets de recrutement dans les 2 ans à venir

2 établissements ont communiqué un besoin de recrutement sur ce métier dans les 2 ans à venir, pour un besoin de 2 salariés.

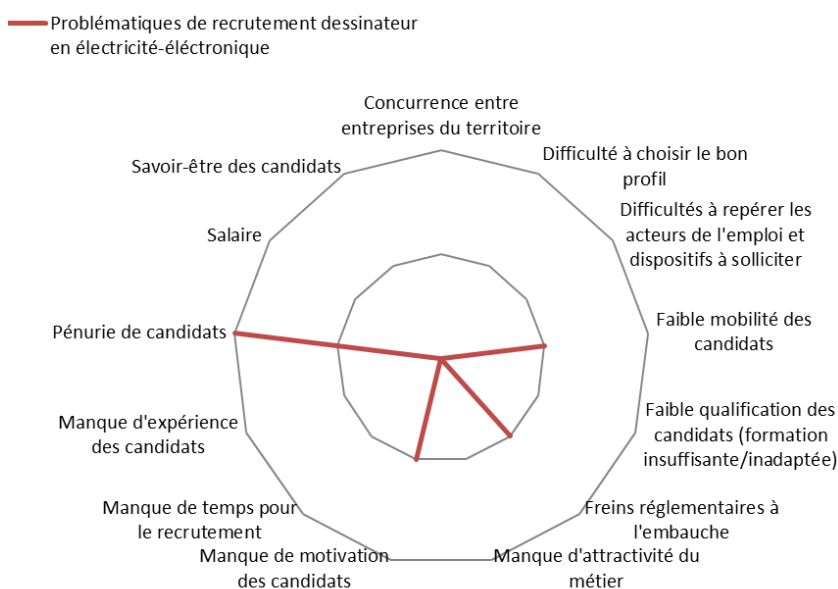
## Principaux critères de recrutement



Leurs principaux critères de recrutement sont liés à la motivation et au savoir-être des candidats, à leur adaptabilité et à leur expérience du métier, ainsi qu'aux compétences de base numériques.

## Problématiques de recrutement

Ces deux établissements rencontrent des difficultés de recrutement en lien avec la pénurie de candidats, le manque de motivation, la faible mobilité et la faible qualification des candidats, ainsi que les freins réglementaires à l'embauche rencontrés.

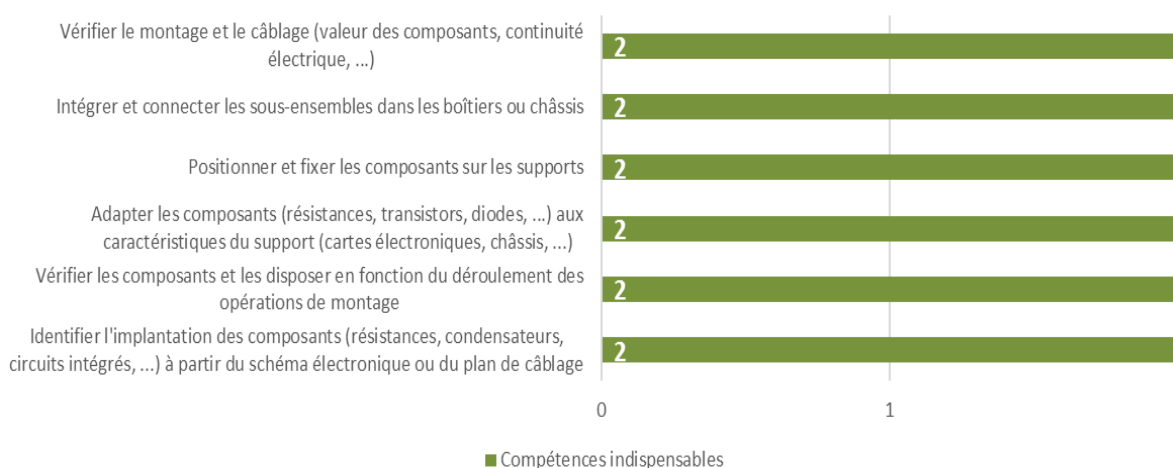


## Monteur-câbleur

Parmi les répondants, 2 établissements du secteur de la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ont dans leurs effectifs et/ou souhaitent recruter un monteur-câbleur.

### Compétences indispensables et besoins de formation

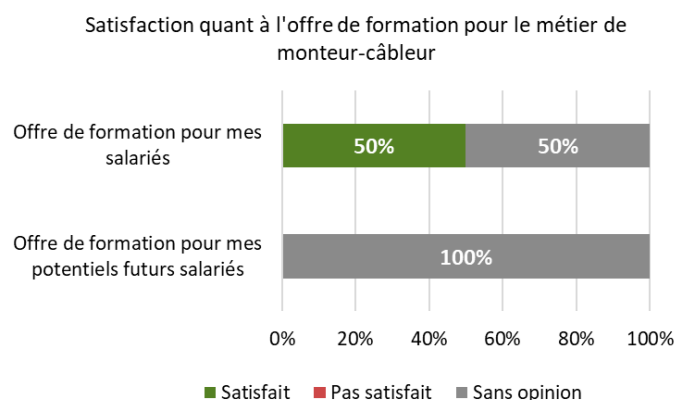
#### Compétences indispensables monteur-câbleur



6 compétences techniques sont indispensables au métier de monteur-câbleur. Aucun besoin de formation n'a été communiqué.

### Connaissance de et satisfaction quant à l'offre de formation

Tous les répondants ayant sélectionné ce métier connaissent l'offre de formation aussi bien pour leurs salariés que pour leurs potentiels futurs salariés.



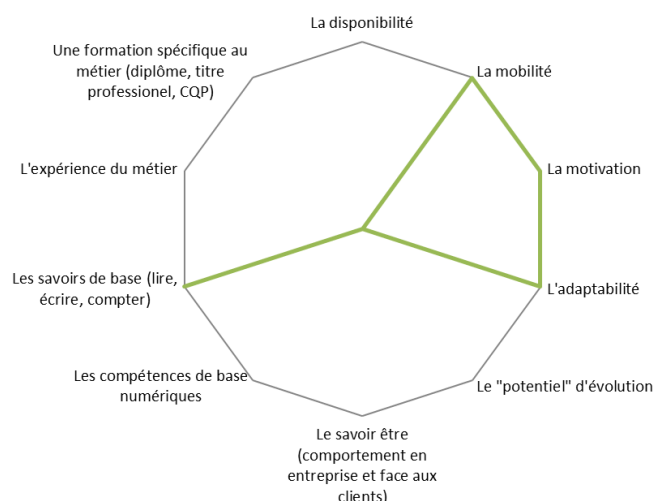
Aucune insatisfaction quant à l'offre de formation pour leurs salariés ou pour leurs potentiels futurs salariés n'a été communiquée par ces établissements.

## Projets de recrutement dans les 2 ans à venir

1 établissement souhaite recruter sur ce métier, pour un besoin de 2 postes, en CDI à temps plein.

## Principaux critères de recrutement

— Critères de recrutement monteur-câbleur

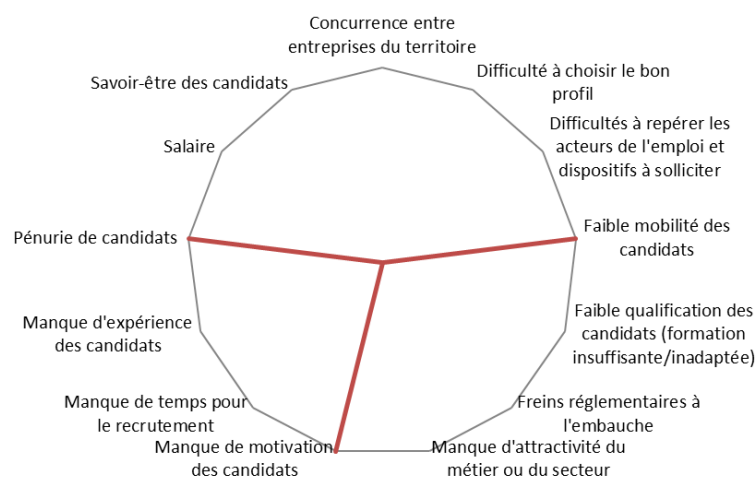


Ses principaux critères de recrutement sont la mobilité, la motivation, l'adaptabilité et les savoirs de base (lire, écrire, compter).

## Problématiques de recrutement

Cet établissement rencontre des difficultés de recrutement sur le métier de monteur-câbleur en lien avec la pénurie de candidats, la faible mobilité des candidats et leur manque de motivation.

— Problématiques de recrutement monteur-câbleur



## b) Les métiers de la mécanique : vue d'ensemble

Tableau 5 : Vue d'ensemble des métiers de la mécanique

Métier	Nb de répondants ayant ce métier dans leurs effectifs salariés et/ou souhaitant recruter ce métier (% total des répondants)	Connaissance de l'offre de formation		Insatisfaction quant à l'offre de formation		Nb de répondants ayant des projets de recrutement (% du total des répondants)	Nb de projets de recrutement	Type de contrat			% Difficil recrutement parmi les projets de recrutement
		Pour mes salariés	Pour mes potentiels futurs salariés	Pour mes salariés	Pour mes potentiels futurs salariés			CDI temps plein	CDI temps partiel	CDD temps plein	
Ajusteur mécanicien (H2901)	7 (27%)	86%	57%	0%	0%	5 (71%)	5	80%	0%	20%	67%
Chaudronnier-tôlier (H2902)	4 (15%)	75%	75%	0%	25%	4 (100%)	4	100%	0%	0%	75%
Dessinateur-projeteur (H1203)	6 (23%)	67%	33%	17%	17%	5 (83%)	7	86%	14%	0%	40%
Mécanicien monteur (H2909)	5 (19%)	60%	20%	0%	0%	4 (80%)	6	100%	0%	0%	50%
Peintre industriel (H3404)	1 (4%)	0%	100%	0%	0%	1 (100%)	1	100%	0%	0%	100%
Régleur mécanicien (H2912)	1 (4%)	100%	100%	0%	0%	1 (100%)	1	100%	0%	0%	100%
Soudeur (H2913)	7 (27%)	86%	71%	14%	14%	6 (86%)	8	100%	0%	0%	100%
Tourneur fraiseur/usineur (H2903)	9 (35%)	100%	56%	0%	11%	7 (78%)	9	100%	0%	0%	86%
Tuyauteur (H2914)	1 (4%)	100%	100%	0%	0%	1 (100%)	1	100%	0%	0%	100%
<b>Total</b>		<b>75%</b>	<b>68%</b>	<b>3%</b>	<b>7%</b>		<b>42</b>	<b>96%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>80%</b>

Pour les métiers de la mécanique, l'offre de formation pour les salariés des répondants ainsi que pour leurs potentiels futurs salariés est globalement bien connue, sauf pour le métier de peintre industriel et pour celui de mécanicien monteur.

Avec 42 projets de recrutement exprimés, les métiers de la mécanique sont les plus demandés, tant en termes de volumes que de nombre d'établissements ayant indiqué avoir dans leurs effectifs un de ces métiers et/ou avoir un besoin de recrutement dans cette catégorie de métiers (12 établissements, soit 46% des structures interrogées).

96% des besoins de recrutement exprimés pour cette catégorie de métiers portent sur des postes en CDI à temps plein. Les difficultés de recrutement sont de 80% pour les métiers de la mécanique.

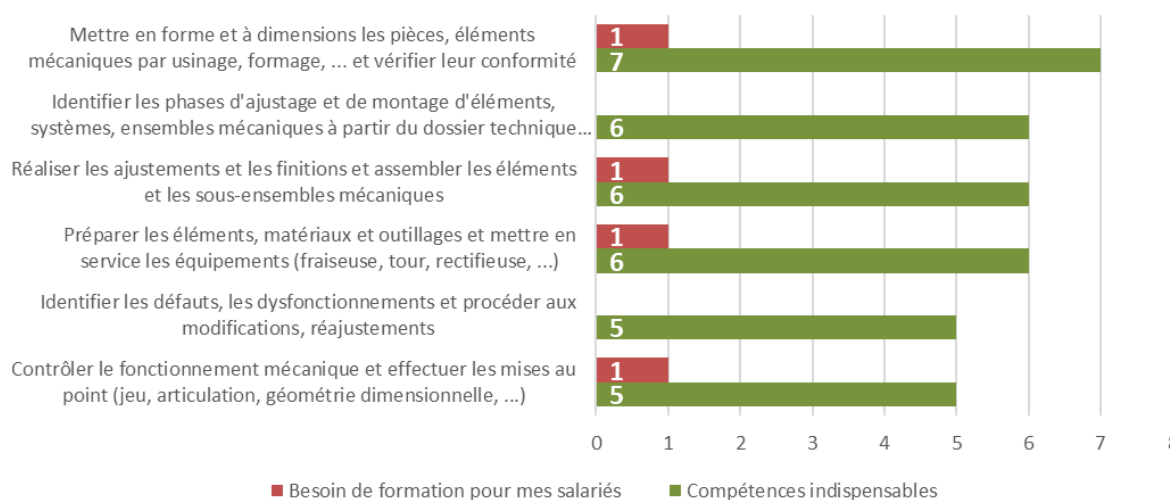
### Ajusteur mécanicien

Parmi les répondants, 7 établissements ont dans leurs effectifs et/ou souhaitent recruter un ajusteur mécanicien, dont :

- 1 établissement de la fabrication d'autres produits minéraux non métalliques ;
- 2 établissements de la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ;
- 4 établissements de la fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements.

### Compétences indispensables et besoins de formation

Compétences indispensables et besoins de formation ajusteur-mécanicien



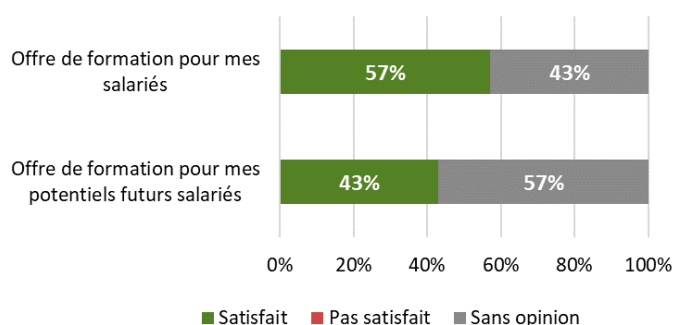
6 compétences techniques sont indispensables au métier d'ajusteur mécanicien. Des besoins de formation ont été signalés sur les 4 compétences techniques suivantes :

- Mettre en forme et à dimensions les pièces, éléments mécaniques par usinage, formage, ... et vérifier leur conformité ;
- Réaliser les ajustements et les finitions et assembler les éléments et les sous-ensembles mécaniques ;
- Préparer les éléments, matériaux et outillages et mettre en service les équipements (fraiseuse, tour, rectifieuse, ...) ;
- Contrôler le fonctionnement mécanique et effectuer les mises au point (jeu, articulation, géométrie dimensionnelle, ...).

### Connaissance de et satisfaction quant à l'offre de formation

86% des établissements ayant sélectionné ce métier connaissent l'offre de formation pour leurs salariés, 57% connaissent l'offre de formation pour leurs potentiels futurs salariés.

Satisfaction quant à l'offre de formation pour le métier d'ajusteur mécanicien

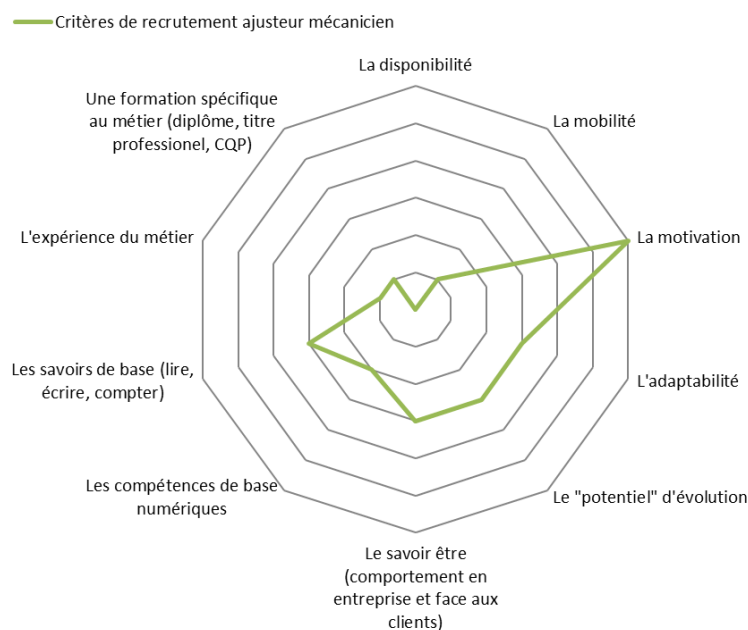


Aucune insatisfaction quant à l'offre de formation pour leurs salariés ou pour leurs potentiels futurs salariés n'a été communiquée.

### Projets de recrutement dans les 2 ans à venir

5 établissements souhaitent recruter sur ce métier, pour un besoin de 5 postes.

### Principaux critères de recrutement

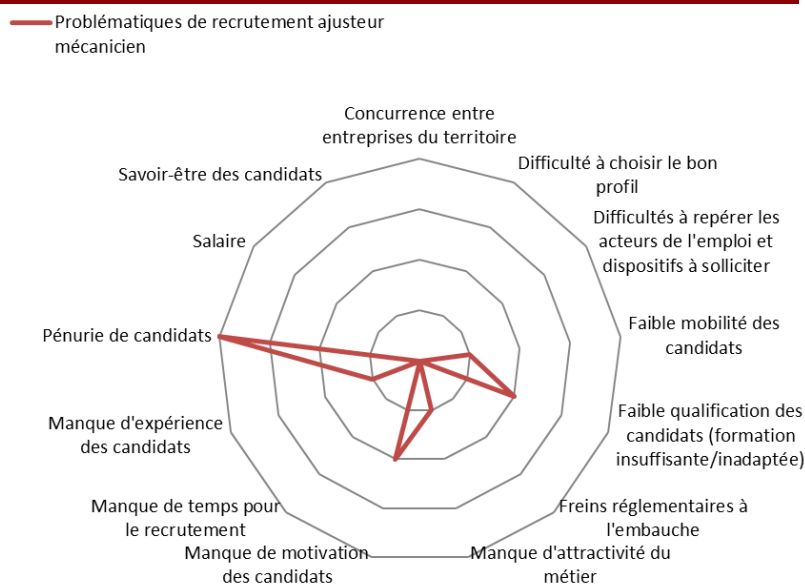


Leurs principaux critères de recrutement sont liés :

A la motivation des candidats, à leur adaptabilité, au potentiel d'évolution, au savoir-être, aux compétences de base numérique et aux savoirs de base.

## Problématiques de recrutement

Parmi les établissements souhaitant recruter un ajusteur mécanicien, 4 d'entre eux rencontrent des problématiques de recrutement liées à la pénurie de candidats, à leur manque d'expérience et de motivation, à leur faible qualification, et au manque d'attractivité de ce métier.





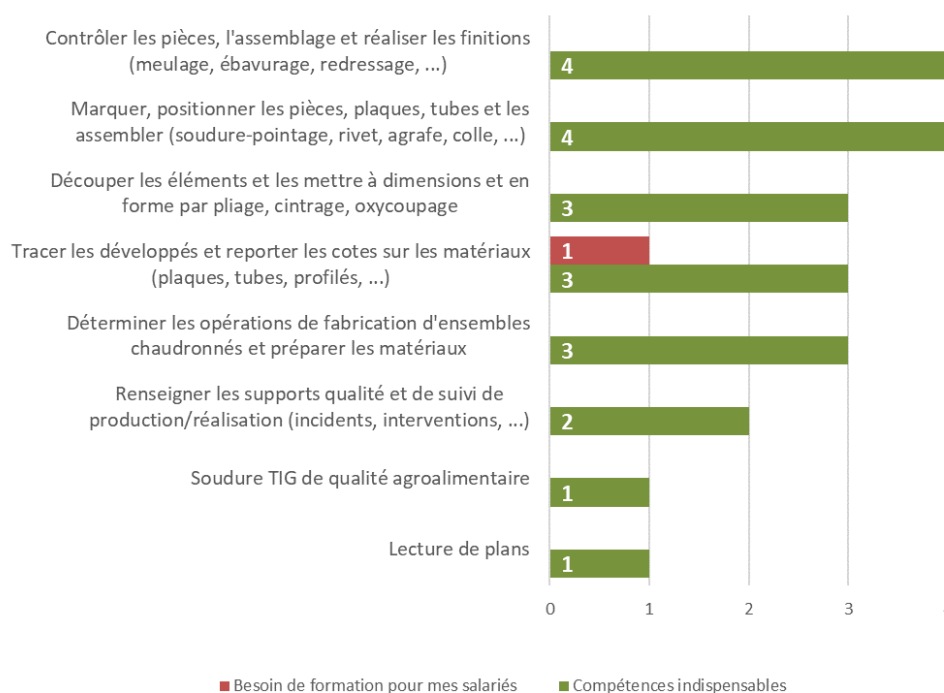
### Chaudronnier-tôlier

Parmi les répondants, 4 établissements ont dans leurs effectifs et/ou souhaitent recruter un chaudronnier-tôlier :

- 1 établissement du secteur de la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ;
- 2 établissements du secteur de la fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements ;
- 1 établissement du secteur de la réparation et de l'installation de machines et d'équipements.

### Compétences indispensables et besoins de formation

Compétences indispensables et besoins de formation  
chaudronnier-tôlier



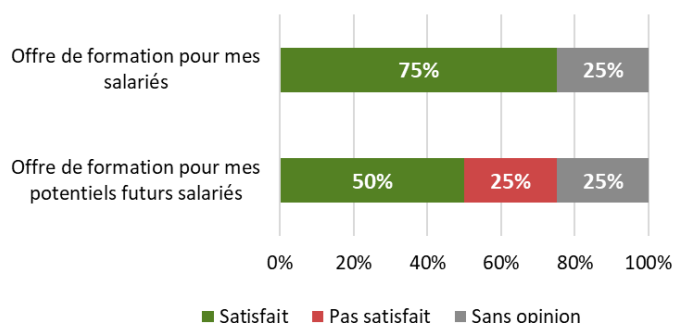
8 compétences techniques sont indispensables au métier de chaudronnier-tôlier.

Un besoin de formation pour la compétence « tracer les développés et reporter les cotes sur les matériaux (plaques, tubes, profilés, ...) » a été signalé.

### Connaissance de et satisfaction quant à l'offre de formation

75% des établissements ayant sélectionné ce métier connaissent l'offre de formation aussi bien pour leurs salariés que pour leurs potentiels futurs salariés.

Satisfaction quant à l'offre de formation pour le métier de chaudronnier-tôlier

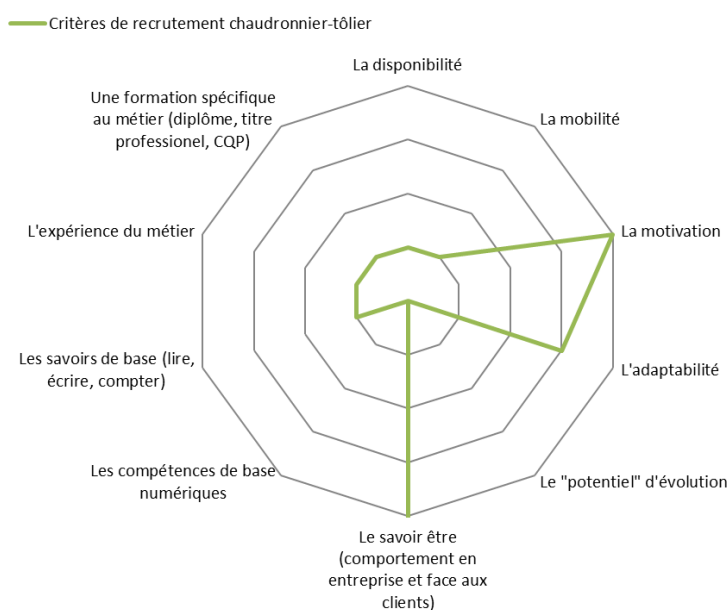


Aucune insatisfaction quant à l'offre de formation pour leurs salariés n'a été communiquée, mais 25% sont insatisfaits quant à l'offre de formation pour leurs potentiels futurs salariés.

**Projets de recrutement dans les 2 ans à venir**

4 répondants ont indiqué avoir des besoins de recrutement pour le métier, pour un besoin de 4 postes.

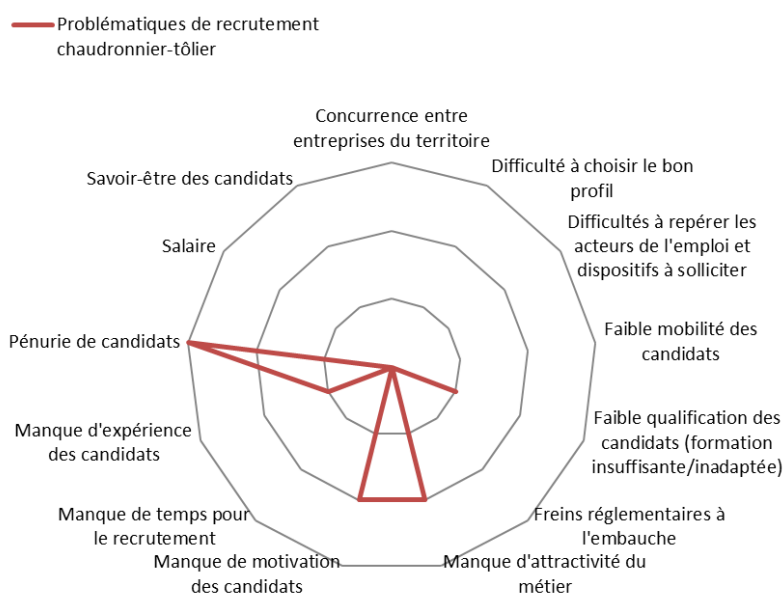
**Principaux critères de recrutement**



Leurs principaux critères de recrutement sont le savoir-être des candidats, la motivation, l'adaptabilité, les savoirs de base, l'expérience du métier, une formation spécifique au métier et la disponibilité des candidats.

## Problématiques de recrutement

Parmi les établissements souhaitant recruter un chaudronnier-tôlier, 3 d'entre eux rencontrent des difficultés de recrutement liées à la pénurie de candidats, au manque d'expérience et de motivation des candidats, au manque d'attractivité du métier et à la faible qualification des candidats.



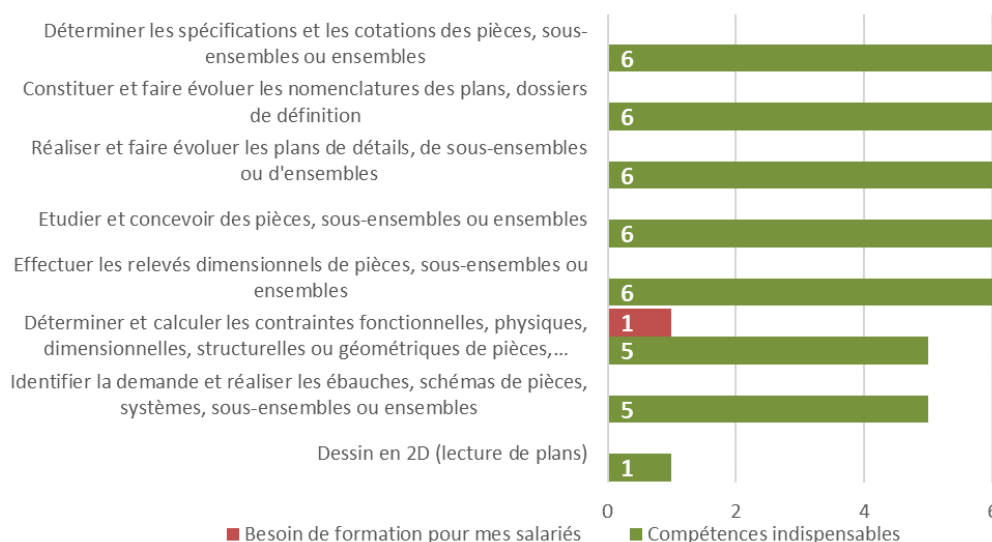
### Dessinateur projeteur

Parmi les répondants, 6 établissements ont dans leurs effectifs et/ou souhaitent recruter un dessinateur-projeteur dont :

- 3 établissements du secteur de la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ;
- 1 établissement du secteur de la fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements ;
- 2 établissements du secteur de la réparation et de l'installation de machines et d'équipements.

### Compétences indispensables et besoins de formation

Compétences indispensables et besoins de formation  
dessinateur-projeteur

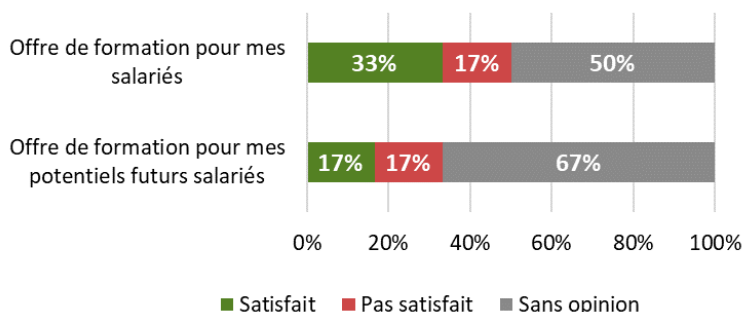


8 compétences techniques sont indispensables au métier de dessinateur-projeteur. Un besoin de formation a été signalé pour la compétence « Déterminer et calculer les contraintes fonctionnelles, physiques, dimensionnelles, structurelles ou géométriques de pièces, produits, ... ».

### Connaissance de et satisfaction quant à l'offre de formation

67% des établissements ayant sélectionné ce métier connaissent l'offre de formation pour leurs salariés, et 33% connaissent l'offre de formation pour leurs potentiels futurs salariés.

Satisfaction quant à l'offre de formation pour le métier de dessinateur-projeteur

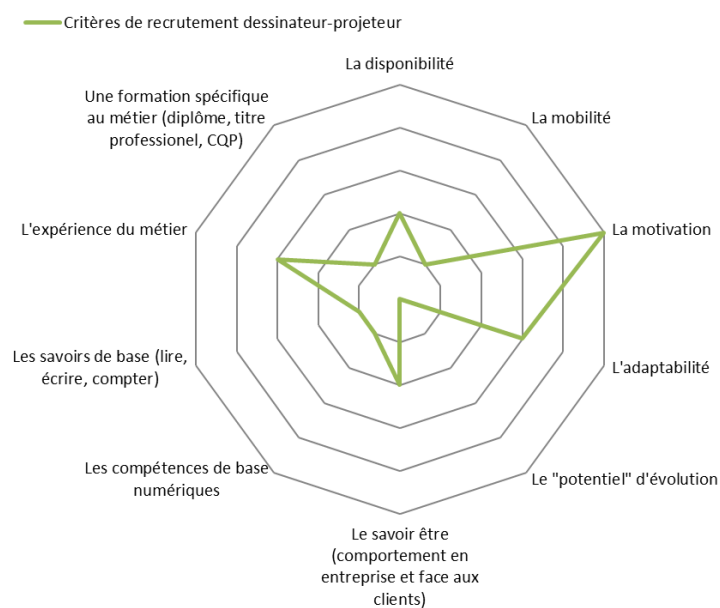


17% de ces établissements ont exprimé une insatisfaction quant à l'offre de formation pour leurs salariés et pour leurs potentiels futurs salariés.

**Projets de recrutement dans les 2 ans à venir**

5 établissements ont déclaré avoir des besoins de recrutement sur le métier pour un besoin de 7 postes.

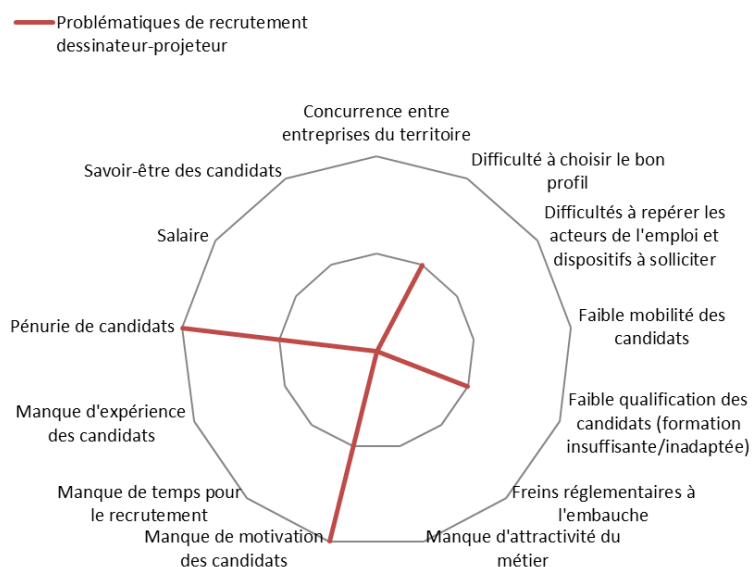
**Principaux critères de recrutement**



Leurs critères principaux sont la motivation des candidats, leur adaptabilité et leur savoir-être, les compétences de base numérique et les savoirs de base, l'expérience du métier, une formation spécifique du métier et la disponibilité des candidats.

## Problématiques de recrutement

Parmi les établissements souhaitant recruter un dessinateur-projeteur, 2 d'entre eux ont déclaré faire face à des difficultés de recrutement, liées à la pénurie de candidats, au manque de motivation des candidats, à la difficulté à choisir le bon profil et à la faible qualification des candidats.



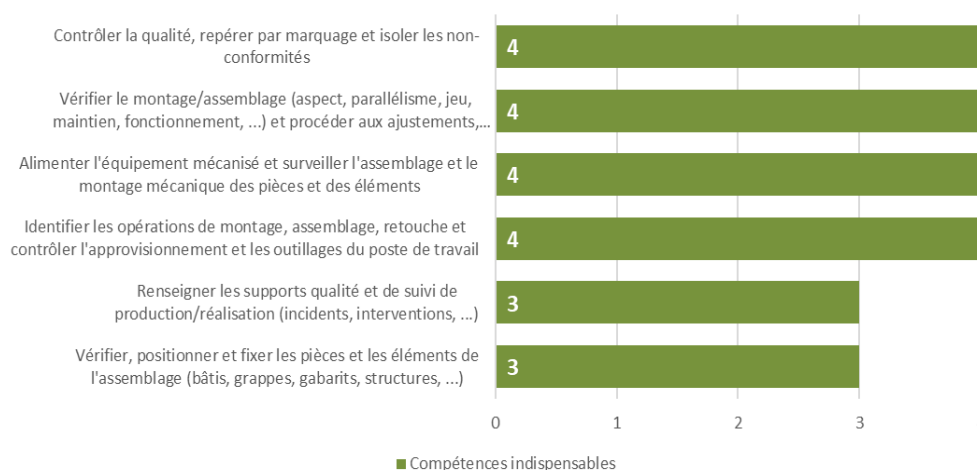
## Mécanicien monteur

Parmi les répondants, 5 établissements ont dans leurs effectifs et/ou souhaitent recruter un mécanicien monteur, dont :

- 3 établissements du secteur de la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ;
- 1 établissement du secteur de la fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements ;
- 1 établissement du secteur de la réparation et installation de machines et d'équipements.

## Compétences indispensables et besoins de formation

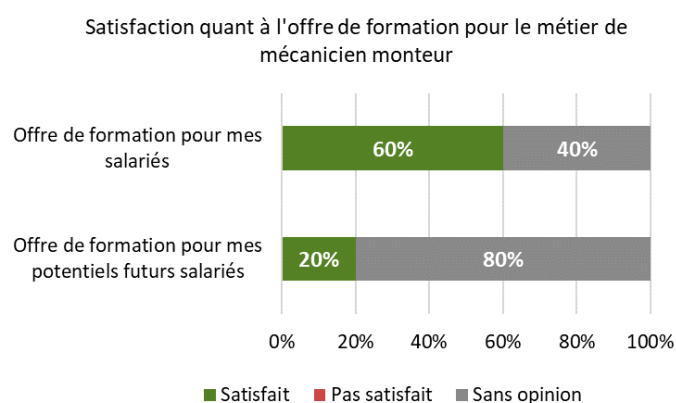
Compétences indispensables mécanicien monteur



6 compétences techniques sont indispensables au métier de mécanicien monteur. Aucun besoin de formation n'a été signalé.

## Connaissance de et satisfaction quant à l'offre de formation

60% des établissements ayant sélectionné ce métier connaissent l'offre de formation pour leurs salariés. 20% connaissent l'offre pour leurs potentiels futurs salariés.



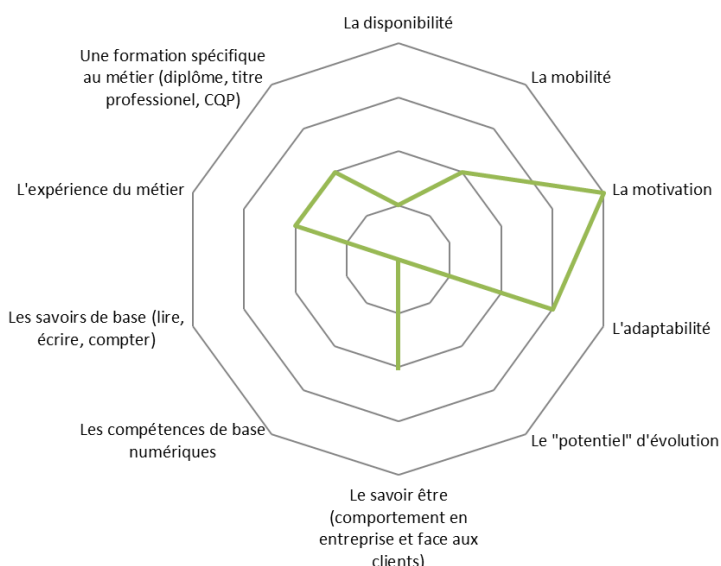
Aucune insatisfaction quant à l'offre de formation pour leurs salariés ou pour leurs potentiels futurs salariés n'a été communiquée.

## Projets de recrutement dans les 2 ans à venir

4 établissements souhaitent recruter sur ce métier pour un besoin de 6 postes.

### Principaux critères de recrutement

— Critères de recrutement mécanicien monteur

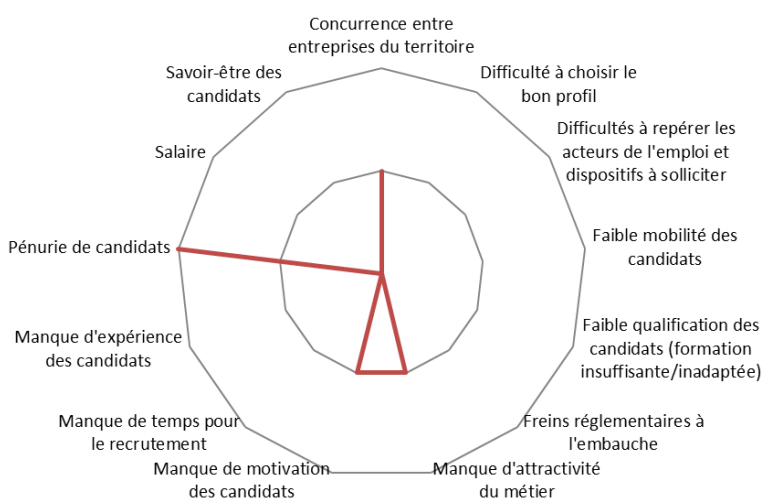


Leurs principaux critères de recrutement sont liés à la motivation et l'adaptabilité des candidats, à leur potentiel d'évolution et à leur savoir-être, à l'expérience du métier, à une formation spécifique au métier et à la disponibilité des candidats.

### Problématiques de recrutement

Parmi les établissements souhaitant recruter un mécanicien monteur, 2 d'entre eux rencontrent des problématiques de recrutement, liées à la pénurie de candidats, à la concurrence entre entreprises du territoire, au manque d'attractivité du métier et au manque de motivation des candidats.

— Problématiques de recrutement mécanicien monteur





### Peintre industriel

Parmi les répondants, 1 établissement du secteur de la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques a dans ses effectifs et/ou souhaite recruter un peintre industriel.

### Compétences indispensables et besoins de formation

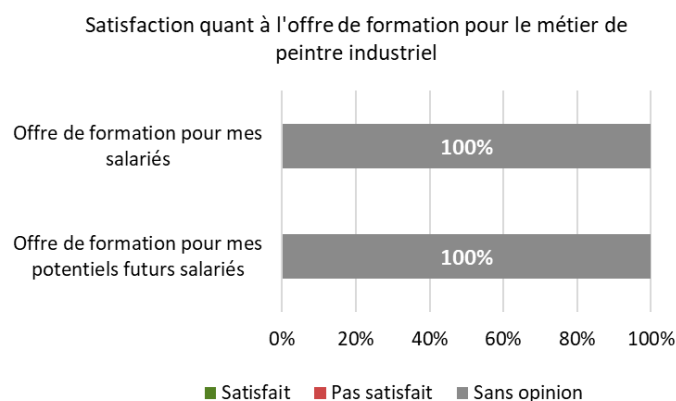
#### Compétences indispensables peintre industriel



5 compétences techniques sont indispensables au métier de peintre industriel. Aucun besoin de formation n'a été signalé pour le métier de peintre industriel.

### Connaissance de et satisfaction quant à l'offre de formation

Cet établissement déclare ne pas connaître l'offre de formation pour ses salariés, mais connaît l'offre pour ses potentiels futurs salariés.

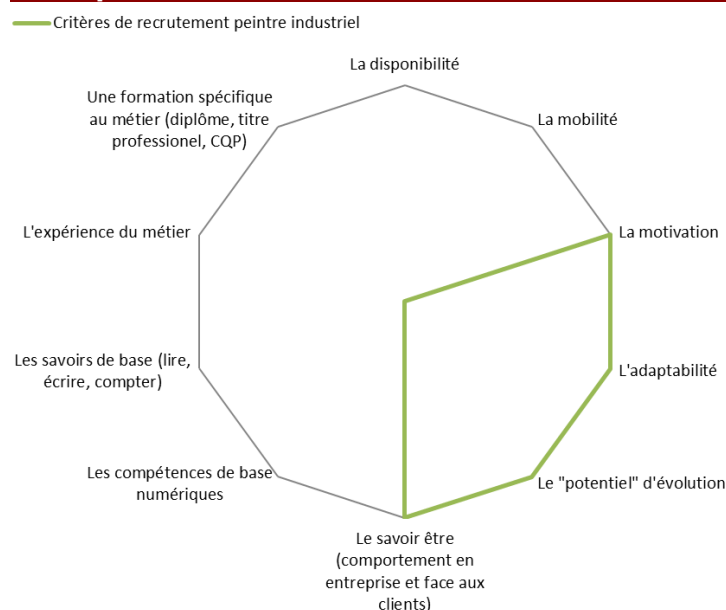


Aucune insatisfaction quant à l'offre de formation pour ses salariés ou pour ses potentiels futurs salariés n'a été communiquée par le répondant.

## Projets de recrutement dans les 2 ans à venir

Cet établissement souhaite recruter sur ce métier, pour un besoin d'1 poste, en CDI à temps plein.

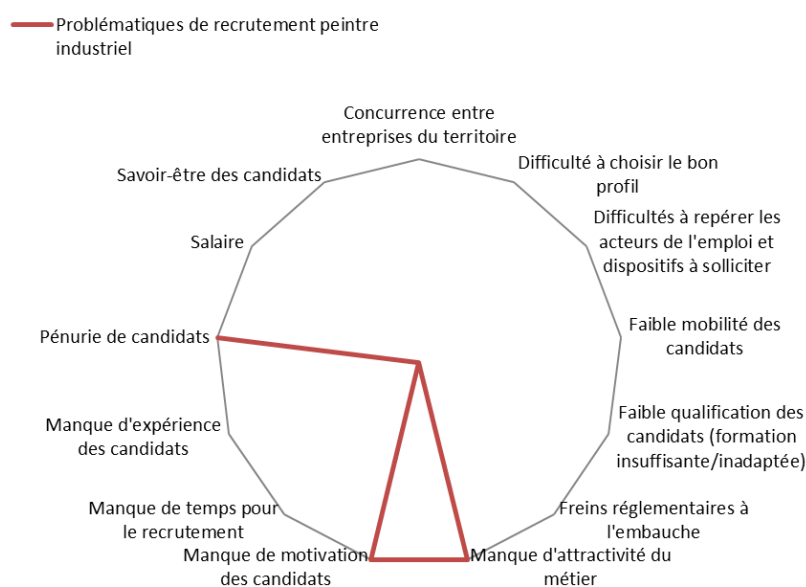
### Principaux critères de recrutement



Ses principaux critères de recrutement sont liés à la motivation, à l'adaptabilité, au potentiel d'évolution et au savoir-être des candidats.

### Problématiques de recrutement

Cet établissement rencontre des difficultés de recrutement dues au manque d'attractivité du métier, au manque de motivation des candidats et à la pénurie des candidats.

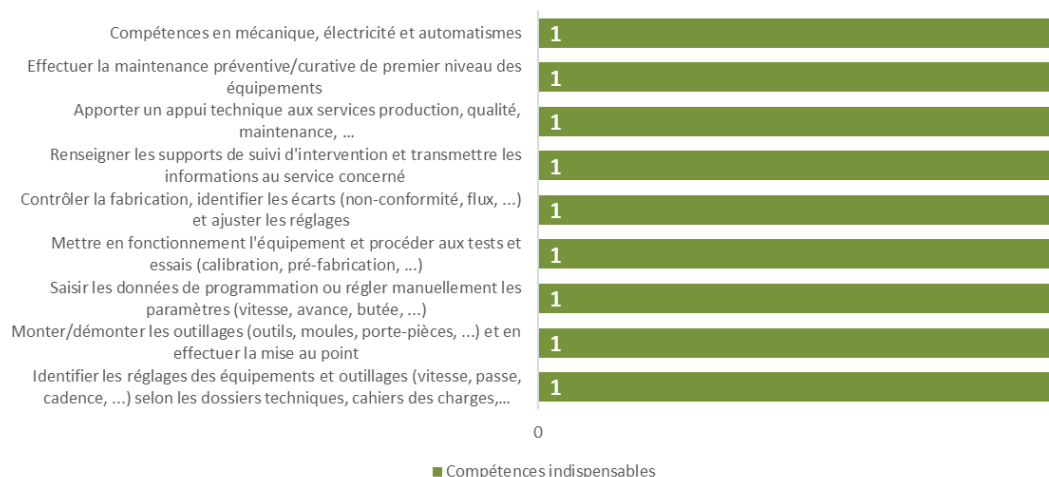


## Régleur-mécanicien

Parmi les répondants, 1 établissement du secteur de la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques a dans ses effectifs et/ou souhaite recruter un régleur-mécanicien.

### Compétences indispensables et besoins de formation

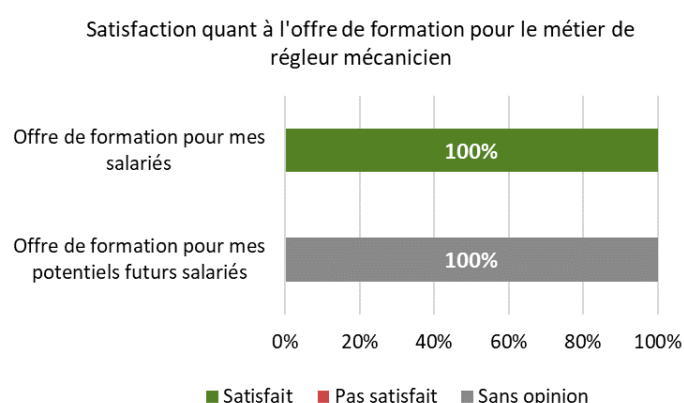
Compétences indispensables régleur mécanicien



9 compétences techniques sont indispensables au métier de régleur-mécanicien. Aucun besoin de formation n'a été signalé pour ce métier.

### Connaissance de et satisfaction quant à l'offre de formation

Cet établissement indique connaître l'offre de formation pour ses salariés et ses potentiels futurs salariés.



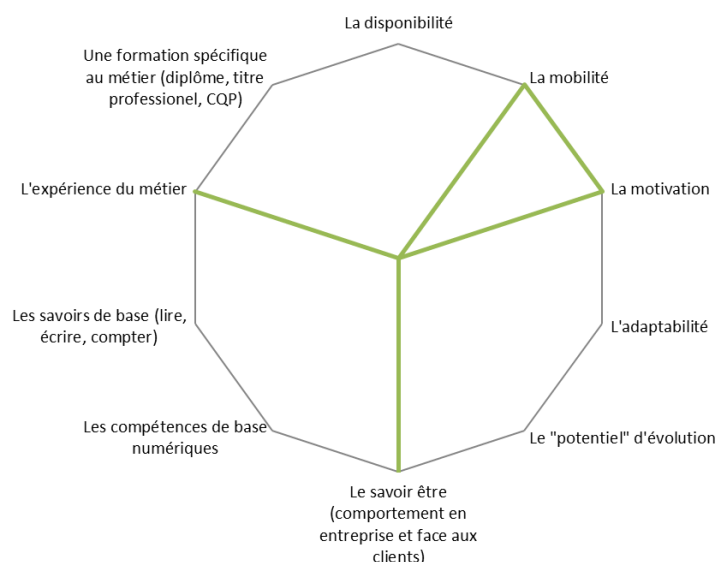
Aucune insatisfaction quant à l'offre de formation pour ses salariés ou pour ses potentiels futurs salariés n'a été communiquée par le répondant.

## Projets de recrutement dans les 2 ans à venir

Cet établissement souhaite recruter un régleur-mécanicien pour un besoin d'1 poste, en CDI à temps plein.

### Principaux critères de recrutement

— Critères de recrutement régleur-mécanicien

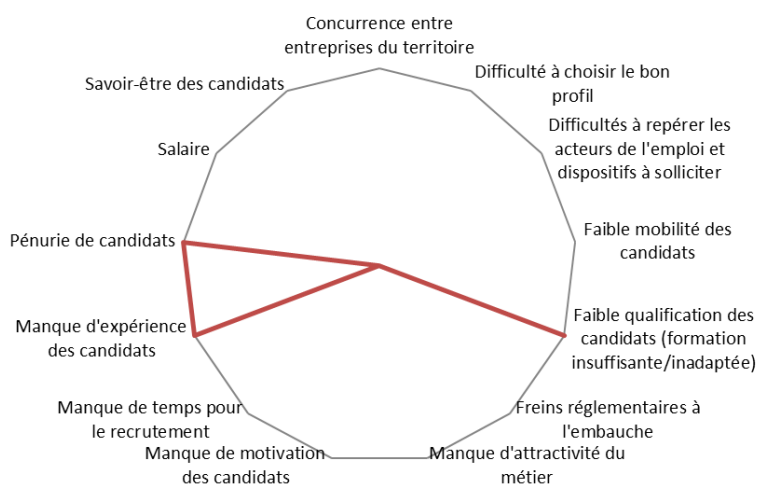


Ses principaux critères de recrutement sont la mobilité, la motivation et le savoir-être des candidats, et l'expérience du métier.

### Problématiques de recrutement

Cet établissement rencontre des difficultés de recrutement liées au recrutement d'un régleur mécanicien, liées à la faible qualification des candidats, à leur manque d'expérience et à la pénurie de candidats.

— Problématiques de recrutement régleur mécanicien



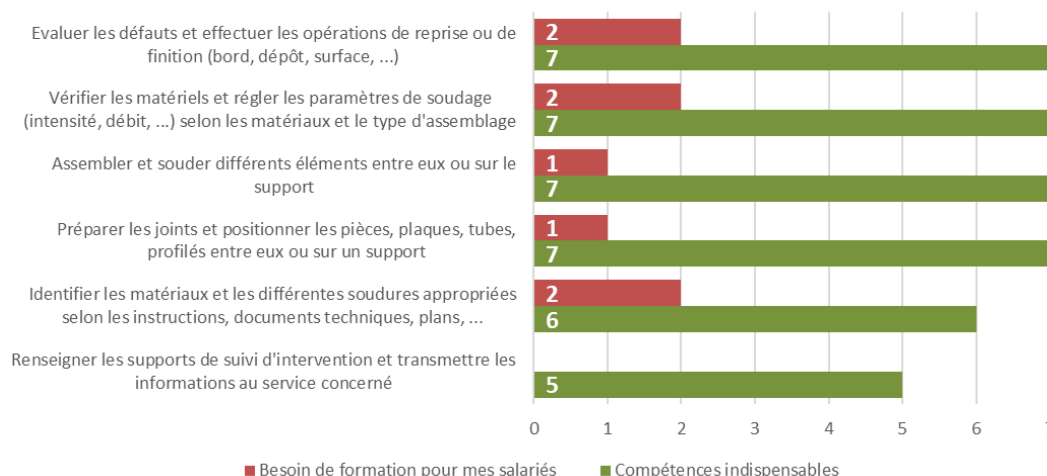
## Soudeur

Parmi les établissements répondants, 7 établissements ont dans leurs effectifs et/ou souhaitent recruter sur le métier de soudeur, dont :

- 1 établissement du secteur de la fabrication d'autres produits minéraux non métalliques ;
- 4 établissements du secteur de la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ;
- 1 établissement du secteur de la fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements ;
- 1 établissement du secteur de la réparation et installation de machines et d'équipements.

### Compétences indispensables et besoins de formation

Compétences indispensables et besoins de formation soudeur

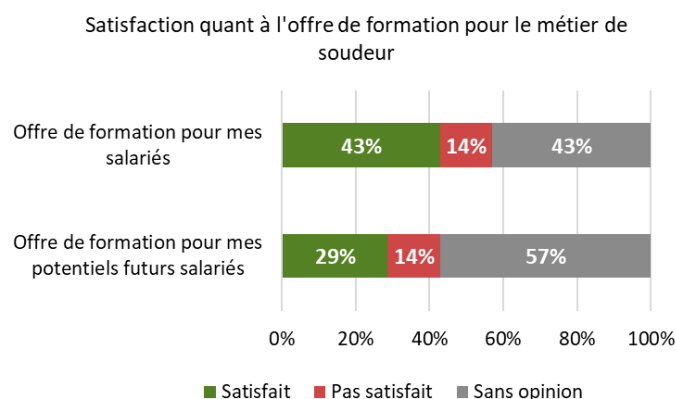


6 compétences techniques sont indispensables au métier de soudeur. Des besoins de formation ont été signalés sur 5 compétences techniques :

- Identifier les matériaux et les différentes soudures appropriées selon les instructions, documents techniques, plans ;
- Préparer les joints et positionner les pièces, plaques, tubes, profilés entre eux ou sur un support ;
- Assembler et souder différents éléments entre eux ou sur le support ;
- Vérifier les matériels et régler les paramètres de soudage (intensité, débit, ...) selon les matériaux et le type d'assemblage ;
- Evaluer les défauts et effectuer les opérations de reprise ou de finition (bord, dépôt, surface, ...).

### Connaissance de et satisfaction quant à l'offre de formation

86% des établissements ayant sélectionné ce métier déclarent connaître l'offre de formation pour leurs salariés, et 71% l'offre de formation pour leurs potentiels futurs salariés.

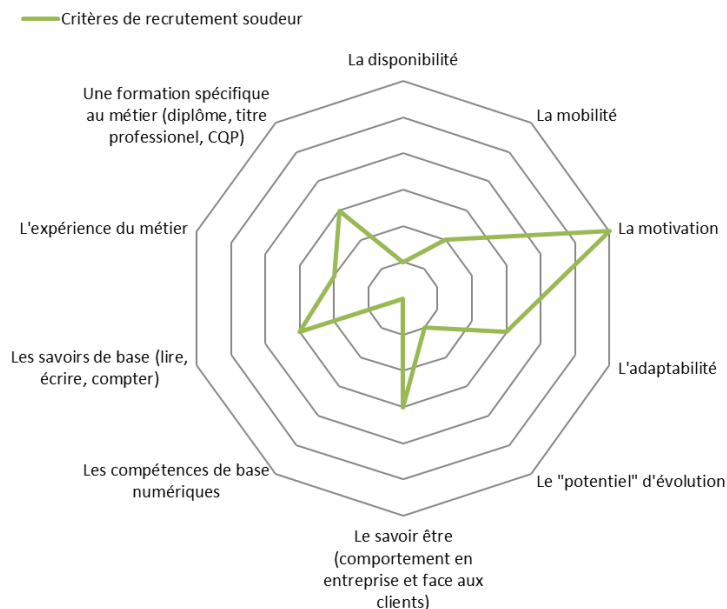


14% sont insatisfaits quant à l'offre de formation pour leurs salariés et pour leurs potentiels futurs salariés.

### Projets de recrutement dans les 2 ans à venir

6 établissements souhaitent recruter sur ce métier, pour un besoin de 8 postes, en CDI à temps plein.

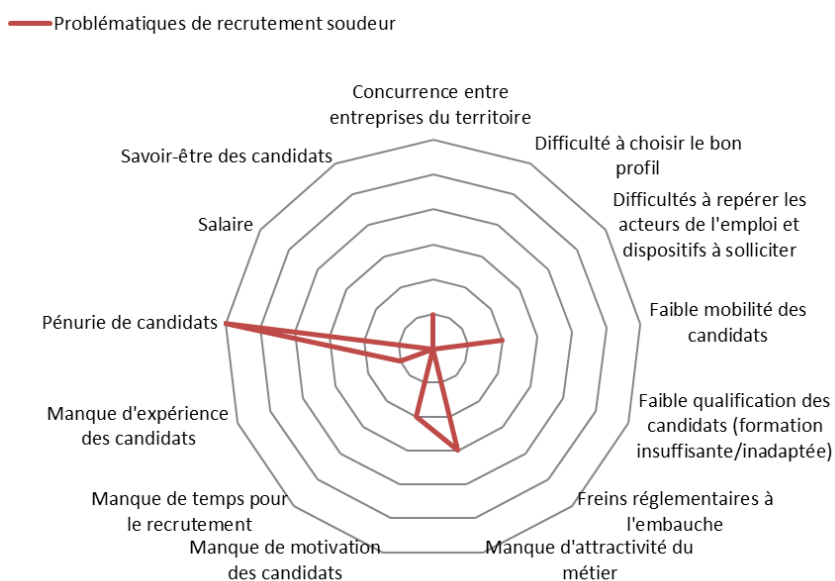
### Principaux critères de recrutement



Leurs principaux critères de recrutement sont les suivants : la disponibilité, la motivation, l'adaptabilité, le potentiel d'évolution des candidats, leur savoir-être, les savoirs de base, l'expérience du métier et une formation spécifique au métier.

## Problématiques de recrutement

Tous les établissements souhaitant recruter un soudeur rencontrent des difficultés de recrutement liées à la pénurie de candidats, au manque d'attractivité du métier, au manque de motivation des candidats, à leur manque d'expérience et à leur faible mobilité, et à la concurrence entre les entreprises du territoire



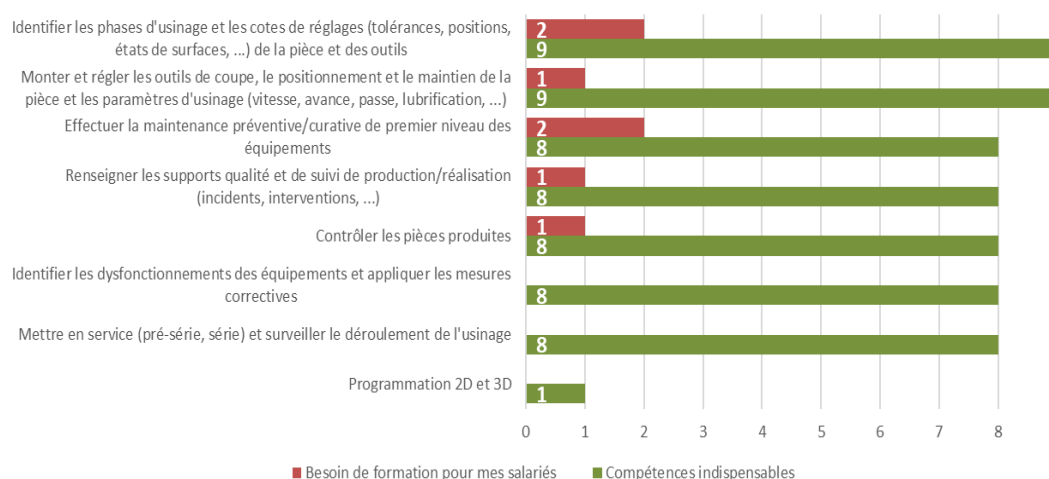
### Tourneur-fraiseur/usineur

Parmi les répondants, 9 établissements ont dans leurs effectifs et/ou souhaitent recruter un tourneur-fraiseur/usineur dont :

- 1 établissement du secteur de la fabrication d'autres produits minéraux non métalliques ;
- 2 établissements du secteur de la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ;
- 5 établissements du secteur de la fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements ;
- 1 établissement du secteur de la réparation et installation de machines et d'équipements.

### Compétences indispensables et besoins de formation

Compétences indispensables tourneur-fraiseur/usineur



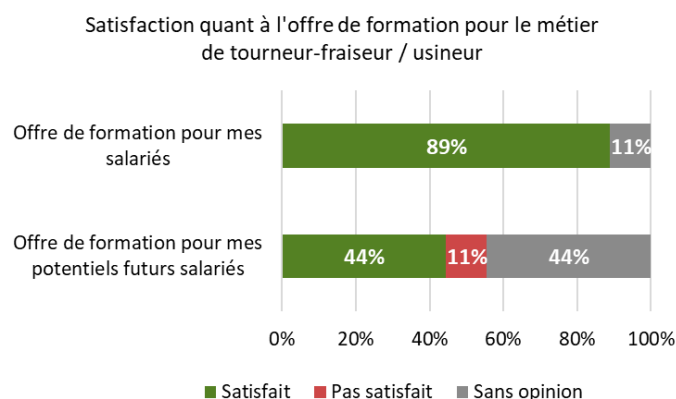
8 compétences techniques sont indispensables au métier de tourneur-fraiseur/usineur. Des besoins de formation ont été signalés sur 5 compétences techniques :

- Contrôler les pièces produites ;
- Renseigner les supports qualité et de suivi de production/réalisation (incidents, interventions, ...) ;
- Effectuer la maintenance préventive/curative de premier niveau des équipements ;
- Monter et régler les outils de coupe, le positionnement et le maintien de la pièce et les paramètres d'usinage (vitesse, avance, passe, lubrification, ...) ;
- Identifier les phases d'usinage et les cotes de réglages (tolérances, positions, états de surfaces, ...) de la pièce et des outils.



### Connaissance de et satisfaction quant à l'offre de formation

Tous les établissements ayant sélectionné ce métier déclarent connaître l'offre de formation de ce métier pour leurs salariés, et 56% connaissent l'offre de formation pour leurs potentiels futurs salariés.

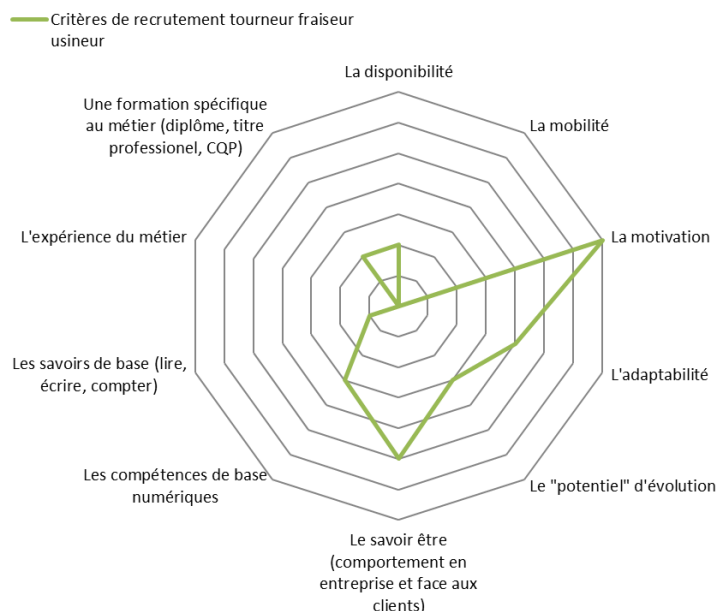


Aucune insatisfaction n'a été communiquée quant à l'offre de formation pour leurs salariés, mais 11% sont insatisfaits quant à l'offre de formation pour leurs potentiels futurs salariés.

### Projets de recrutement dans les 2 ans à venir

7 établissements souhaitent recruter sur le métier de tourneur-fraiseur/usineur, pour un besoin de 9 postes, en CDI à temps plein.

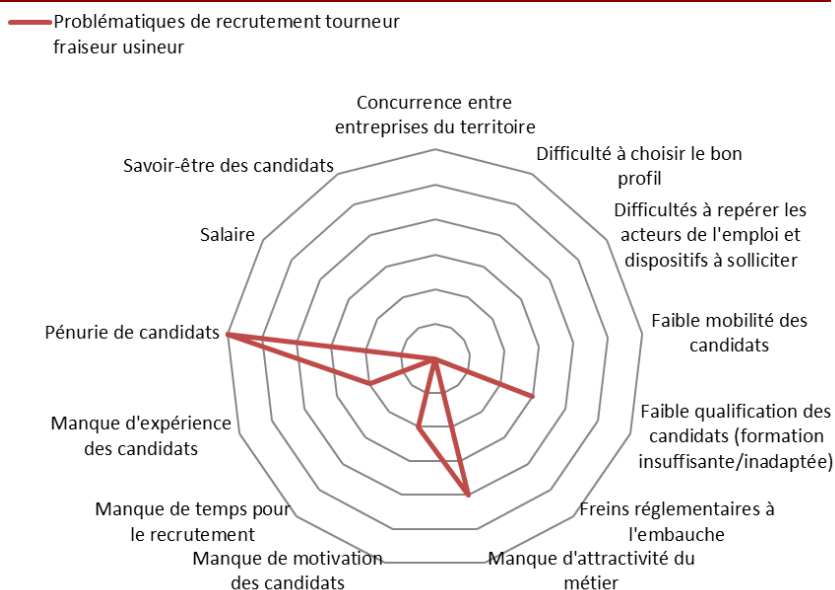
### Principaux critères de recrutement



Leurs principaux critères de recrutement sont liés à la motivation et l'adaptabilité des candidats, à leur potentiel d'évolution et à leur savoir-être, aux compétences de base numériques, aux savoirs de base, à une formation spécifique au métier et à la disponibilité des candidats.

## Problématiques de recrutement

Parmi les établissements souhaitant recruter un tourneur-fraiseur/usineur, 6 d'entre eux rencontrent des difficultés de recrutement sur ce métier, liées à la pénurie de candidats, au manque d'attractivité du métier, au manque de motivation et d'expérience des candidats et à leur faible qualification.

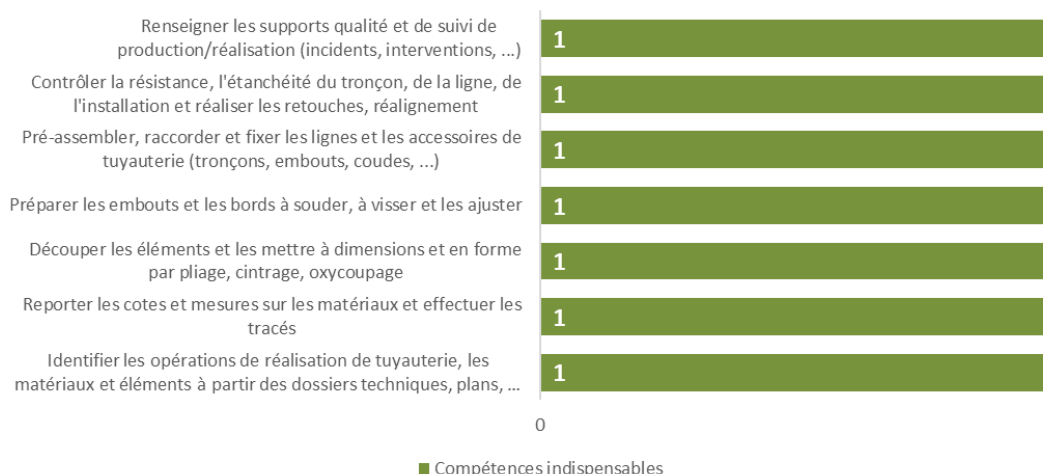


## Tuyauteur

Parmi les répondants, 1 établissement du secteur de la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques a dans ses effectifs et/ou souhaite recruter un tuyauteur.

### Compétences indispensables et besoins de formation

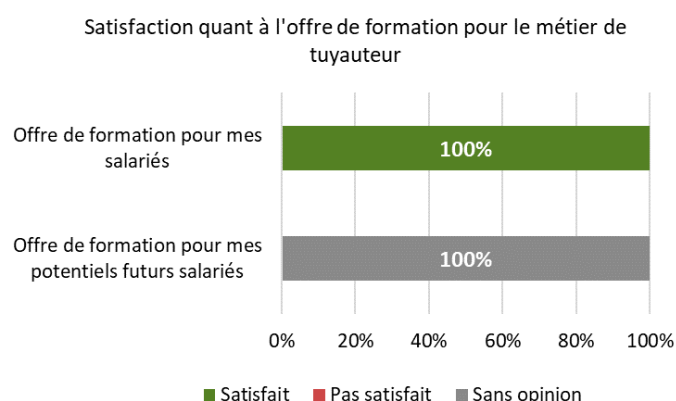
Compétences indispensables tuyauteur



7 compétences techniques sont indispensables au métier de tuyauteur. Aucun besoin de formation n'a été signalé.

### Connaissance de et satisfaction quant à l'offre de formation

Cet établissement indique connaître l'offre de formation pour ses salariés et ses potentiels futurs salariés.

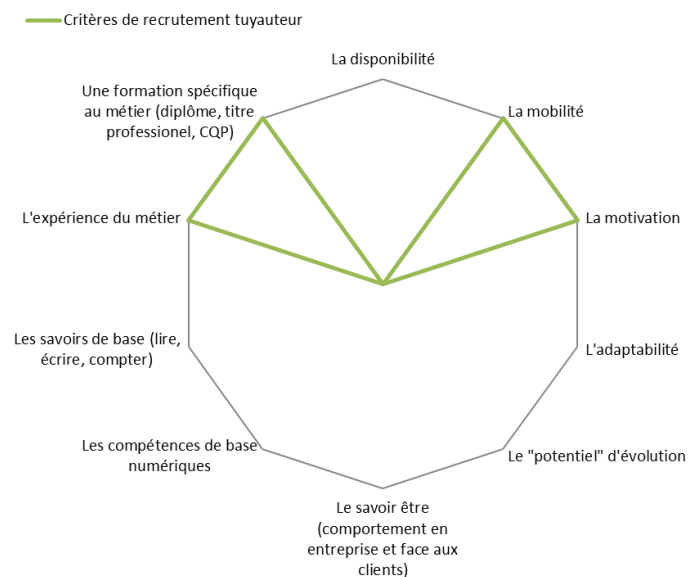


Cet établissement n'a communiqué aucune insatisfaction quant à l'offre de formation pour ses salariés ou pour ses potentiels futurs salariés.

### Projets de recrutement dans les 2 ans à venir

Cet établissement a déclaré un besoin de recrutement, pour un poste en CDI à temps plein.

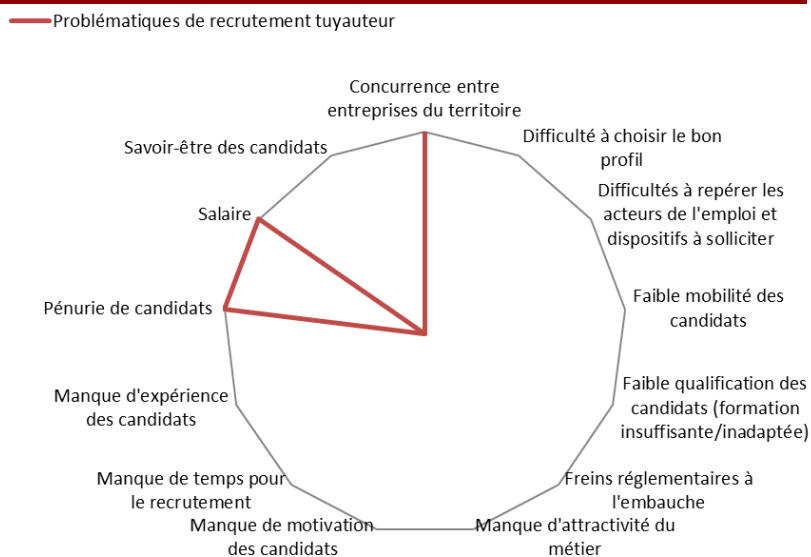
## Principaux critères de recrutement



Ses principaux critères de recrutement sont liés à la mobilité, à la motivation, à l'expérience du métier et à une formation spécifique au métier.

## Problématiques de recrutement

Cet établissement rencontre des difficultés de recrutement sur le métier de tuyauteur liées à la concurrence entre les entreprises du territoire, à la pénurie de candidats et au salaire.



### c) Les métiers des industries de process : vue d'ensemble

**Tableau 6 : Vue d'ensemble des métiers des industries de process**

Métier	Nb de répondants ayant ce métier dans leurs effectifs salariés et/ou souhaitant recruter ce métier (% total des répondants)	Connaissance de l'offre de formation		Insatisfaction quant à l'offre de formation		Nb de répondants ayant des projets de recrutement (% du total des répondants)	Nb de projets de recrutement	Type de contrat		% Diffic. recrutement parmi les projets de recrutement
		Pour mes salariés	Pour mes potentiels futurs salariés	Pour mes salariés	Pour mes potentiels futurs salariés			CDI temps plein	CDD temps plein	
Chef d'équipe (H2504)	3 (12%)	50%	0%	0%	0%	1 (33%)	3	100%	0%	0%
Conducteur de ligne en industrie alimentaire (H2102)	3 (12%)	67%	67%	33%	67%	3 (75%)	18	83%	17%	100%
Conducteur de ligne d'emballage (H3301)	3 (12%)	33%	67%	0%	33%	3 (75%)	19	84%	16%	100%
<b>Total</b>		<b>50%</b>	<b>44%</b>	<b>11%</b>	<b>33%</b>		<b>40</b>	<b>89%</b>	<b>11%</b>	<b>67%</b>

L'offre de formation pour les salariés des répondants est connue par la moitié des répondants ayant sélectionné la catégorie des métiers des industries de process. 44% d'entre eux connaissent l'offre de formation leurs potentiels futurs salariés.

Le taux d'insatisfaction quant à l'offre de formation pour les salariés est de 11%. 1/3 des répondants ayant sélectionné ces métiers sont insatisfaits quant à l'offre de formation pour leurs potentiels futurs salariés.

40 projets de recrutement ont été exprimés pour les métiers de des industries de process. 89% de ces besoins portent sur des CDI à temps plein. Les difficultés de recrutement sont de 67% pour ces métiers.

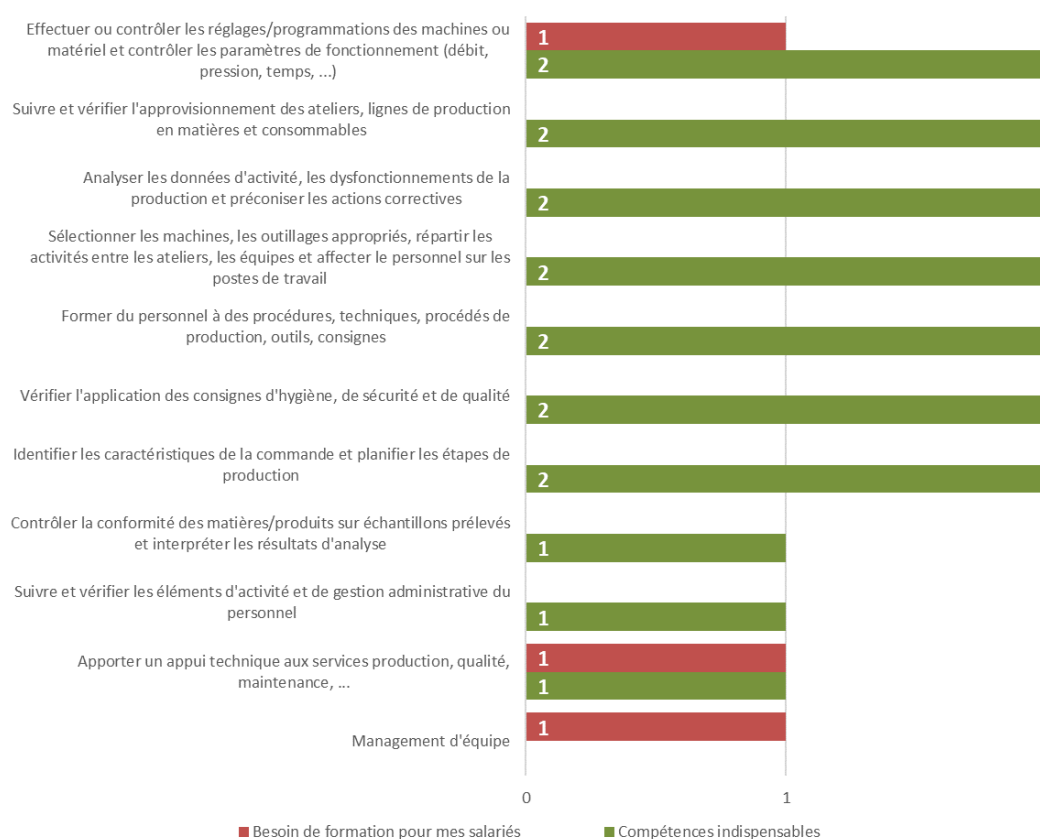
### Chef d'équipe

Parmi les répondants, 3 établissements ont dans leurs effectifs et/ou souhaitent recruter un chef d'équipe, dont :

- 1 établissement du secteur de la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ;
- 2 établissements du secteur des industries alimentaires.

### Compétences indispensables et besoins de formation

Compétences indispensables et besoins de formation chef d'équipe



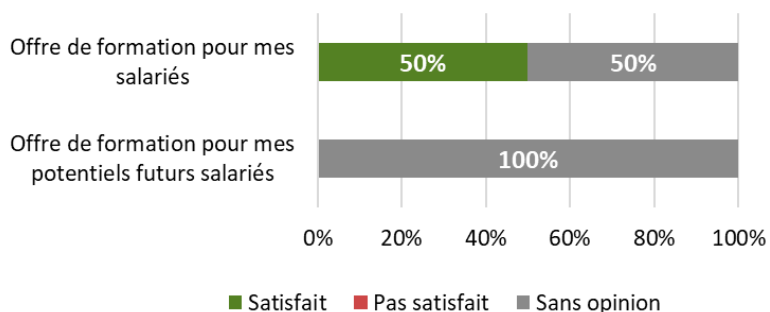
10 compétences techniques sont indispensables au métier de chef d'équipe. Des besoins de formation ont été signalés sur 3 compétences techniques :

- Management d'équipe
- Apporter un appui technique aux services production, qualité, maintenance, ...
- Effectuer ou contrôler les réglages/programmations des machines ou matériel et contrôler les paramètres de fonctionnement (débit, pression, temps, ...).

### Connaissance de et satisfaction quant à l'offre de formation

50% des établissements ayant sélectionné ce métier connaissent l'offre de formation pour leurs salariés. Aucun ne connaît l'offre pour ses potentiels futurs salariés.

Satisfaction quant à l'offre de formation pour le métier de chef d'équipe



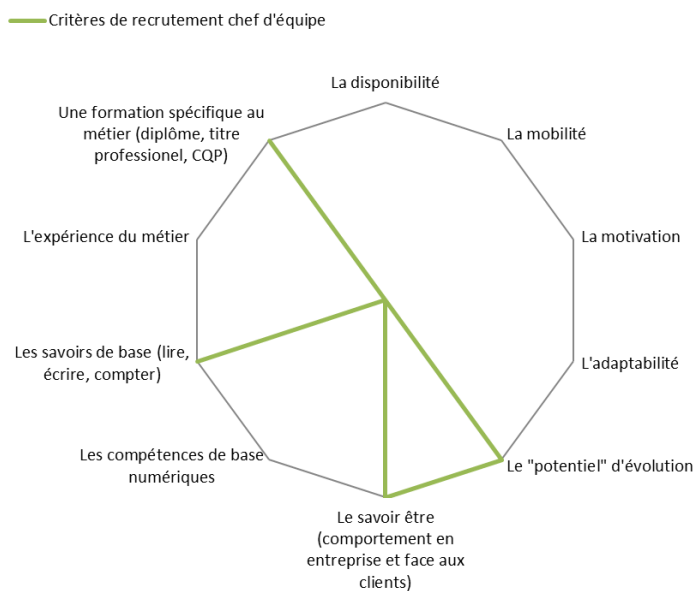
Aucune insatisfaction quant à l'offre de formation pour leurs salariés ou pour leurs potentiels futurs salariés.

En ce qui concerne l'optimisation de l'offre de formation pour ce métier, un répondant propose une « formation générale : [les candidats] seront adaptables pour plusieurs entreprises. [Pour les compétences spécifiques, ils bénéficieraient d'une] formation spécifique en interne ».

**Projets de recrutement dans les 2 ans à venir**

1 établissement souhaite recruter sur ce métier, pour un besoin de 3 postes, en CDI à temps plein.

**Principaux critères de recrutement**



Ses principaux critères de recrutement sont le potentiel d'évolution et le savoir-être des candidats, les savoirs de base, et une formation spécifique au métier.

Cet établissement n'est pas confronté à des problématiques de recrutement sur ce métier.

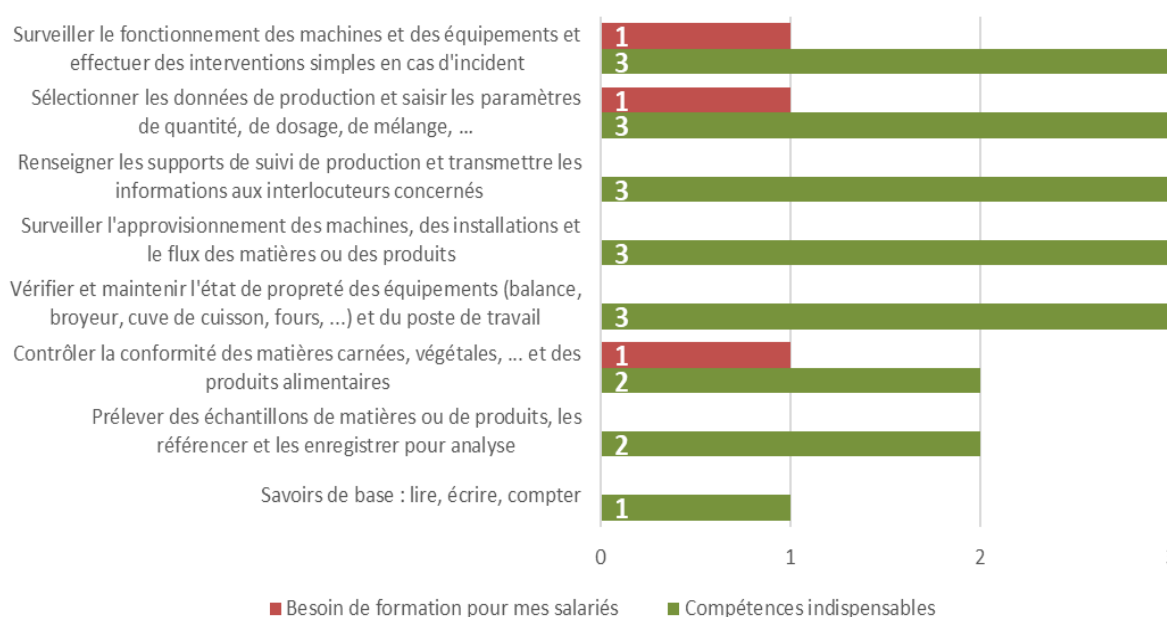
### Conducteur de ligne en industrie alimentaire

Parmi les répondants, 3 établissements ont dans leurs effectifs et/ou souhaitent recruter un conducteur de ligne en industrie alimentaire, dont :

- 1 établissement du secteur de la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ;
- 2 établissements du secteur des industries alimentaires.

### Compétences indispensables et besoins de formation

#### Compétences indispensables et besoins de formation conducteur de ligne en industrie alimentaire



8 compétences techniques sont indispensables à l'exercice du métier de conducteur de ligne en industrie alimentaire. Des besoins de formation ont été signalés pour les 3 compétences techniques suivantes :

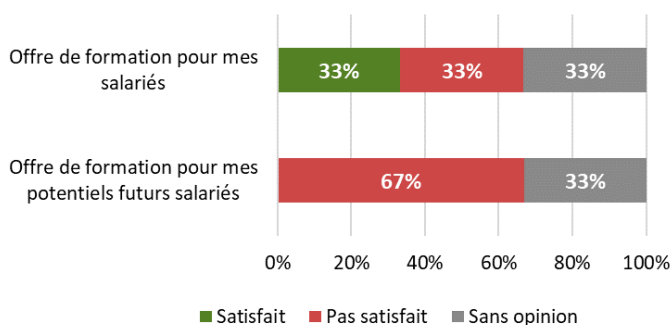
- Contrôler la conformité des matières carnées, végétales, ... et des produits alimentaires ;
- Sélectionner les données de production et saisir les paramètres de quantité, de dosage, de mélange, ... ;
- Surveiller le fonctionnement des machines et des équipements et effectuer des interventions simples en cas d'incident.

### Connaissance de et satisfaction quant à l'offre de formation

67% des établissements ayant sélectionné ce métier connaissent l'offre de formation pour leurs salariés et pour leurs potentiels futurs salariés.



Satisfaction quant à l'offre de formation pour le métier de conducteur de ligne en industrie alimentaire



33% d'insatisfaction est exprimée quant à l'offre de formation pour les salariés.

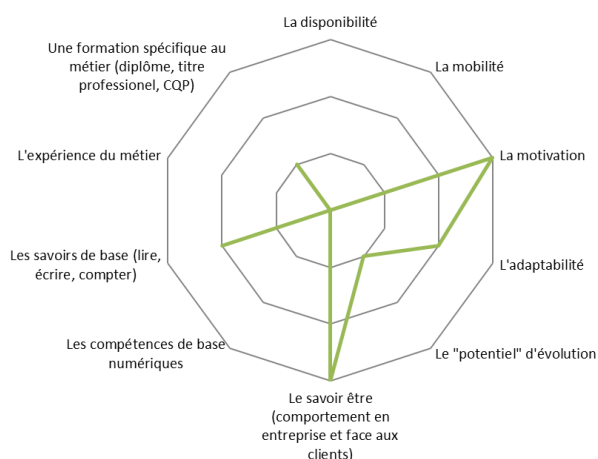
Les 2/3 des répondants ayant sélectionné ce métier sont insatisfaits quant à l'offre de formation pour leurs potentiels futurs salariés.

### Projets de recrutement dans les 2 ans à venir

Les 3 établissements ayant sélectionné ce métier souhaitent recruter un conducteur de ligne en industrie alimentaire, pour un besoin de 18 postes.

### Principaux critères de recrutement

Critères de recrutement conducteur de ligne en industrie alimentaire

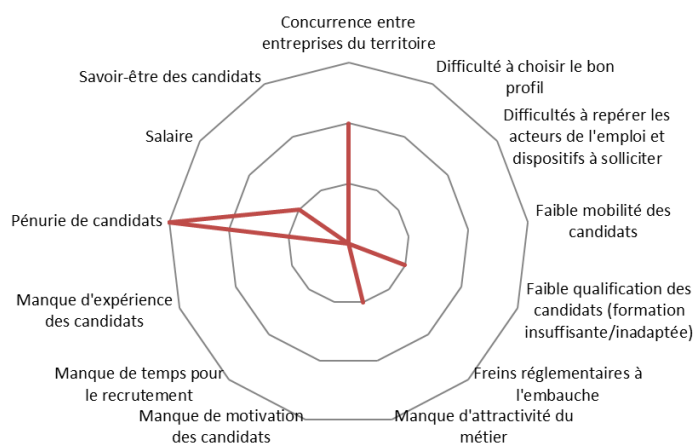


Leurs principaux critères de recrutement sont liés à la motivation et au savoir-être des candidats, à leur adaptabilité et aux savoirs de base, au potentiel d'évolution des candidats et à une formation spécifique au métier.

### Problématiques de recrutement

Ces trois établissements rencontrent des problématiques de recrutement liées à la pénurie de candidats, à la concurrence entre entreprises du territoire, à la faible qualification des candidats et au manque d'attractivité du métier.

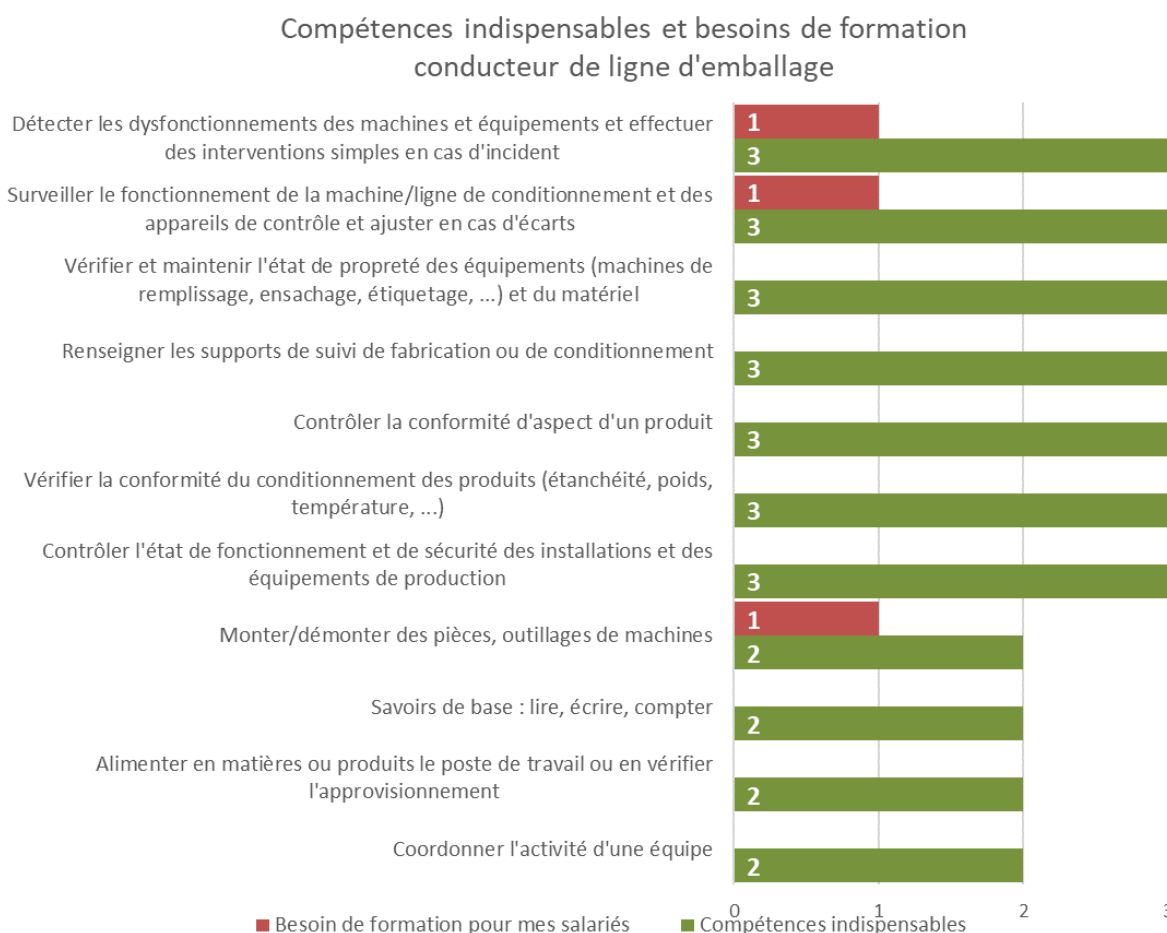
Problématiques de recrutement conducteur de ligne en industrie alimentaire



### Conducteur de ligne d'emballage

Parmi les répondants, 3 établissements du secteur des industries alimentaires ont dans leurs effectifs et/ou souhaitent recruter un conducteur de ligne d'emballage.

### Compétences indispensables et besoins de formation



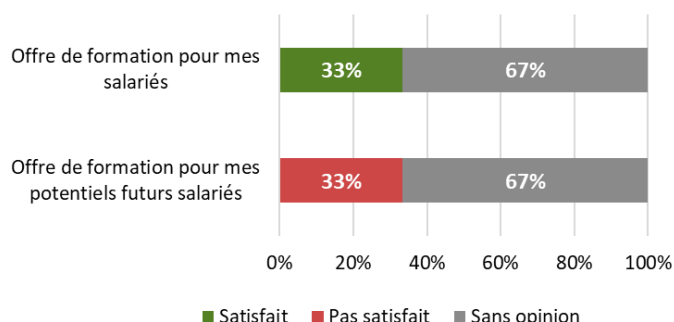
11 compétences techniques sont indispensables au métier de conducteur de ligne d'emballage. Des besoins de formation ont été signalés sur 3 compétences techniques :

- Monter/démonter des pièces, outillages de machines ;
- Surveiller le fonctionnement de la machine/ligne de conditionnement et des appareils de contrôle et ajuster en cas d'écarts ;
- Détecter les dysfonctionnements des machines et équipements et effectuer des interventions simples en cas d'incident.

### Connaissance de et satisfaction quant à l'offre de formation

33% des établissements ayant sélectionné ce métier connaissent l'offre de formation pour leurs salariés et 67% à connaissent l'offre de formation pour leurs potentiels futurs salariés.

Satisfaction quant à l'offre de formation pour le métier de conducteur de ligne d'emballage



Aucune insatisfaction quant à l'offre de formation pour leurs salariés n'a été communiquée, mais 33% sont insatisfaits de l'offre de formation pour leurs potentiels futurs salariés.

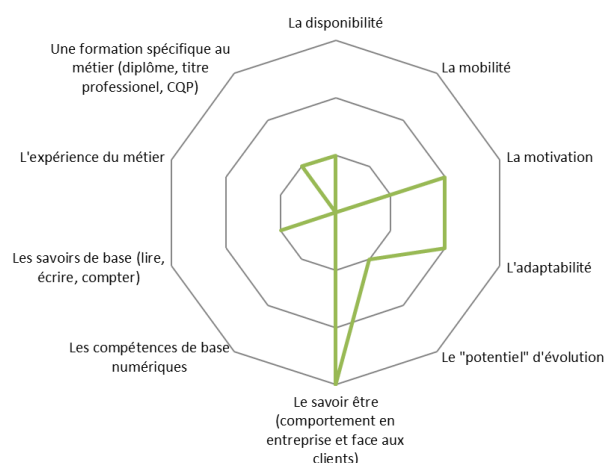
Concernant l'optimisation de l'offre de formation, un répondant regrette « une offre de formation trop faible et l'éloignement des centres de formation ».

### Projets de recrutement dans les 2 ans à venir

3 établissements souhaitent recruter sur ce métier, pour un besoin de 19 postes

### Principaux critères de recrutement

Critères de recrutement conducteur de ligne d'emballage

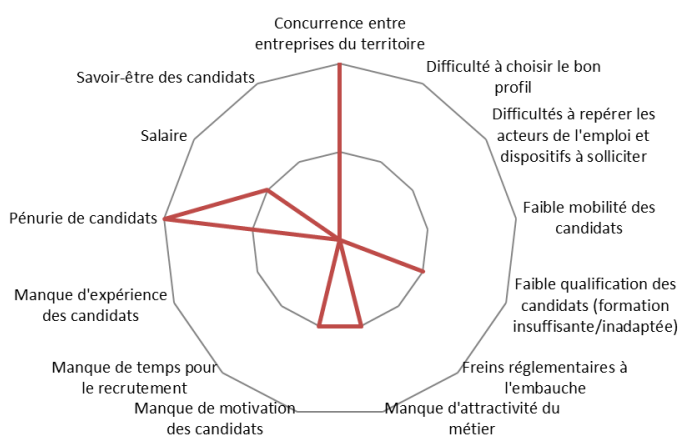


Leurs principaux critères de recrutement sont le savoir-être des candidats, leur motivation et leur adaptabilité, les savoirs de base, une formation spécifique au métier et la disponibilité des candidats.

### Problématiques de recrutement

Ces 3 établissements rencontrent des difficultés de recrutement, liées à la pénurie de candidats et à la concurrence entre les entreprises du territoire, à la faible qualification des candidats et leur manque de motivation, au manque d'attractivité du métier et au salaire.

Problématiques de recrutement conducteur de ligne d'emballage



#### d) Les métiers de la maintenance : vue d'ensemble

**Tableau 7 : Besoins de recrutement des métiers de la maintenance : vue d'ensemble**

Métier	Nb de répondants ayant ce métier dans leurs effectifs salariés et/ou souhaitant recruter ce métier ( <i>% total des répondants</i> )	Connaissance de l'offre de formation		Insatisfaction quant à l'offre de formation		Nb de répondants ayant des projets de recrutement ( <i>% du total des répondants</i> )	Nb de projets de recrutement	Type de contrat		% Diffic. recrutement parmi les projets de recrutement
		Pour mes salariés	Pour mes potentiels futurs salariés	Pour mes salariés	Pour mes potentiels futurs salariés			CDI temps plein	CDD temps plein	
Agent de maintenance en automatisme industriel (I1302)	1 (4%)	100%	0%	0%	0%	1 (100%)	1	100%	0%	0%
Roboticien/automaticien (H1208)	2 (8%)	50%	0%	50%	50%	2 (100%)	2	100%	0%	100%
Technicien de maintenance curative et préventive (I1304)	5 (19%)	100%	80%	20%	20%	4 (80%)	7	86%	14%	100%
<b>Total</b>		<b>83%</b>	<b>27%</b>	<b>23%</b>	<b>23%</b>		<b>10</b>	<b>95%</b>	<b>5%</b>	<b>67%</b>

L'offre de formation pour les salariés des répondants est bien connue (83%). En revanche, seuls 27% des répondants déclarent connaître l'offre de formation pour leurs potentiels futurs salariés.

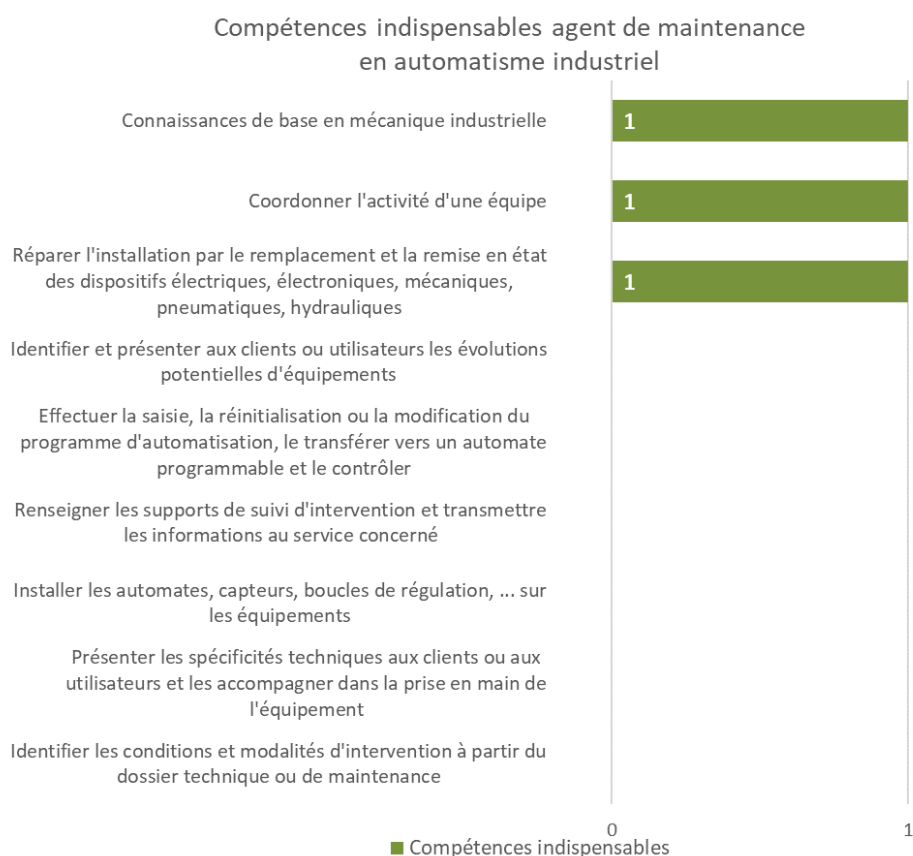
Près d'1/4 des répondants sont insatisfaits quant à l'offre de formation disponible pour les métiers de la maintenance.

10 projets de recrutement ont été exprimés pour les métiers de la maintenance, pour 95% de postes en CDI à temps plein. On compte 67% de difficultés de recrutement pour cette catégorie de métiers.

### **Agent de maintenance en automatisme industriel**

Parmi les répondants, 1 établissement du secteur des industries alimentaires a dans ses effectifs et/ou souhaite recruter un agent de maintenance en automatisme industriel.

### **Compétences indispensables et besoins de formation**

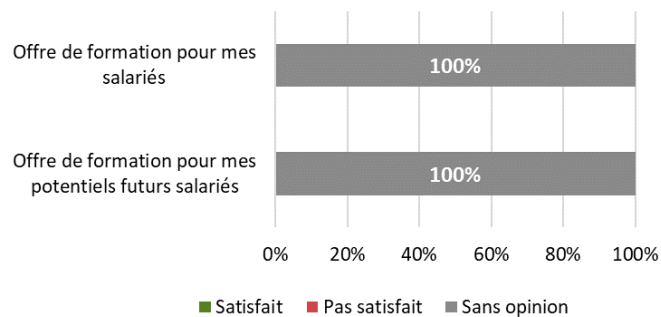


3 compétences sont indispensables à l'exercice du métier d'agent de maintenance en automatisme industriel. Aucun besoin de formation n'a été signalé pour ce métier.

### **Connaissance de et satisfaction quant à l'offre de formation**

Cet établissement déclare connaître l'offre de formation pour ses salariés, mais ne connaît pas l'offre de formation pour ses potentiels futurs salariés.

Satisfaction quant à l'offre de formation pour le métier d'agent de maintenance en automatisme industriel



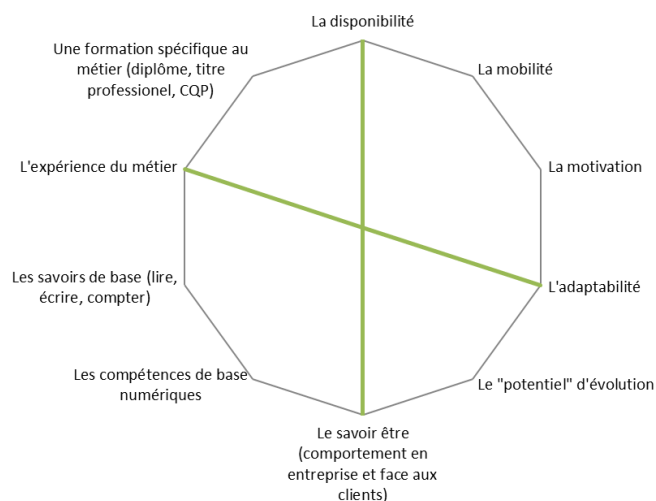
Cet établissement n'a déclaré aucune insatisfaction quant à l'offre de formation pour ses salariés ou pour ses potentiels futurs salariés.

## Projets de recrutement dans les 2 ans à venir

Cet établissement souhaite recruter sur ce métier, pour un besoin d'1 poste, en CDI à temps plein.

### Principaux critères de recrutement

— Critères de recrutement agent de maintenance en automatisme industriel



Ses principaux critères de recrutement sont liés à la disponibilité, à l'adaptabilité et au savoir-être des candidats, ainsi, qu'à l'expérience métier.

Cet établissement n'est pas confronté à des problématiques de recrutement sur ce métier.

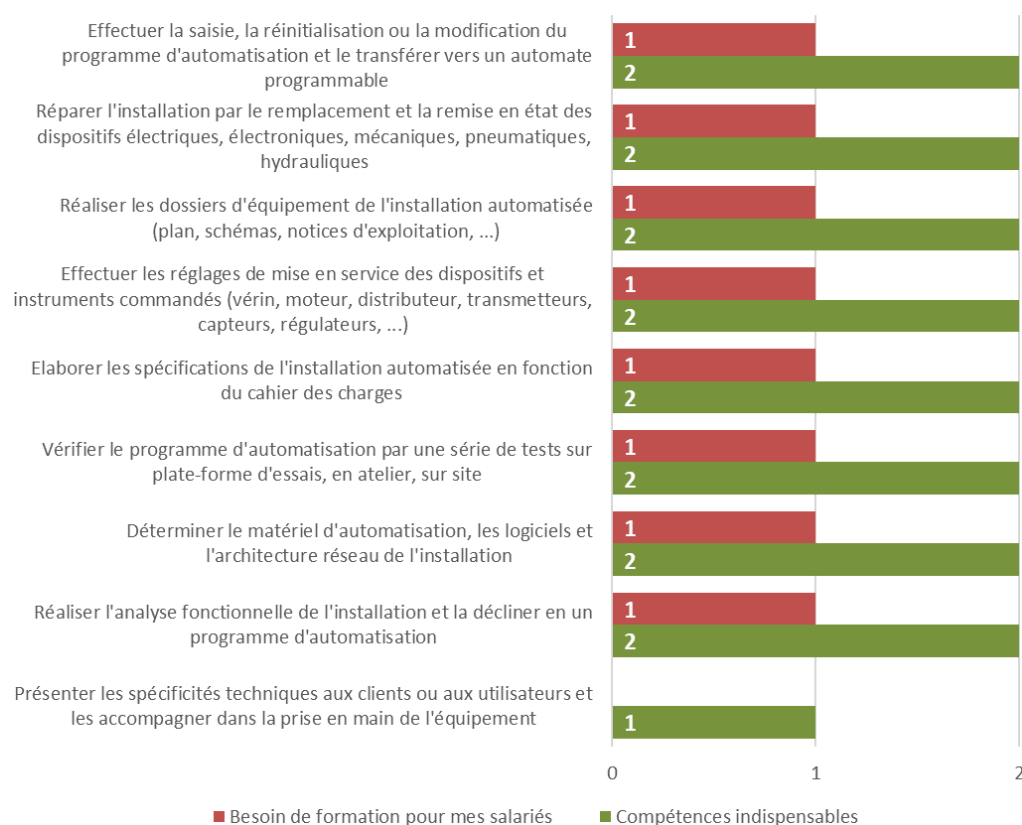
### Roboticien/automaticien

Parmi les répondants, 2 établissements ont dans leurs effectifs et/ou souhaitent recruter un roboticien-automaticien, dont :

- 1 établissement du secteur de la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ;
- 1 établissement du secteur de la réparation et de l'installation de machines et d'équipements.

### Compétences indispensables et besoins de formation

Compétences indispensables et besoins de formation  
roboticien/automaticien



9 compétences techniques sont indispensables à l'exercice du métier de roboticien/automaticien. Un besoin de formation a été signalé pour les 8 compétences techniques suivantes :

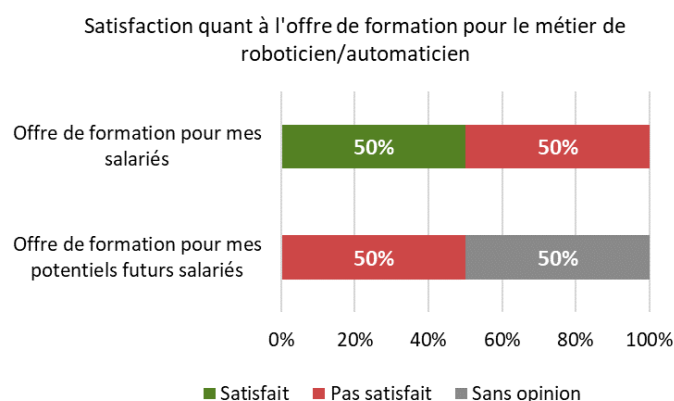
- Effectuer la saisie, la réinitialisation ou la modification du programme d'automatisation et le transférer vers un automate programmable ;
- Réparer l'installation par le remplacement et la remise en état des dispositifs électriques, électroniques, mécaniques, pneumatiques, hydrauliques ;
- Réaliser les dossiers d'équipement de l'installation automatisée (plan, schémas, notices d'exploitation, ...) ;



- Effectuer les réglages de mise en service des dispositifs et instruments commandés (vérin, moteur, distributeur, transmetteurs, capteurs, régulateurs, ...)
- Elaborer les spécifications de l'installation automatisée en fonction du cahier des charges ;
- Vérifier le programme d'automatisation par une série de tests sur plate-forme d'essais, en atelier, sur site ;
- Déterminer le matériel d'automatisation, les logiciels et l'architecture réseau de l'installation ;
- Réaliser l'analyse fonctionnelle de l'installation et la décliner en un programme d'automatisation.

### Connaissance de et satisfaction quant à l'offre de formation

50% des établissements ayant sélectionné ce métier connaissent l'offre de formation pour leurs salariés. Aucun ne connaît l'offre de formation pour ses potentiels futurs salariés.

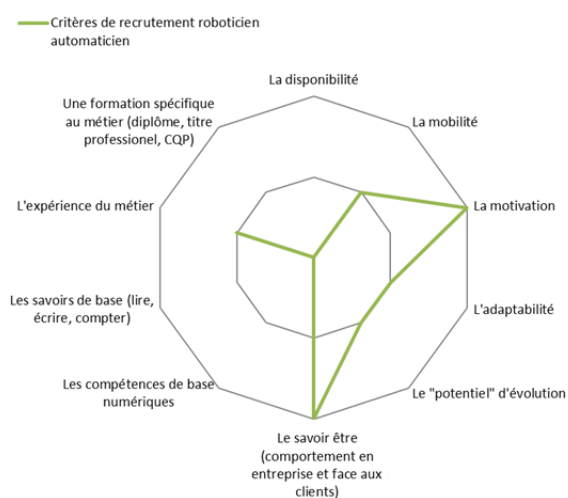


50% d'insatisfaction quant à l'offre de formation pour leurs salariés et pour leurs potentiels futurs salariés ont été communiqués.

### Projets de recrutement dans les 2 ans à venir

Les 2 établissements ayant sélectionné ce métier souhaitent recruter sur ce métier, pour un besoin de 2 postes, en CDI à temps plein.

### Principaux critères de recrutement

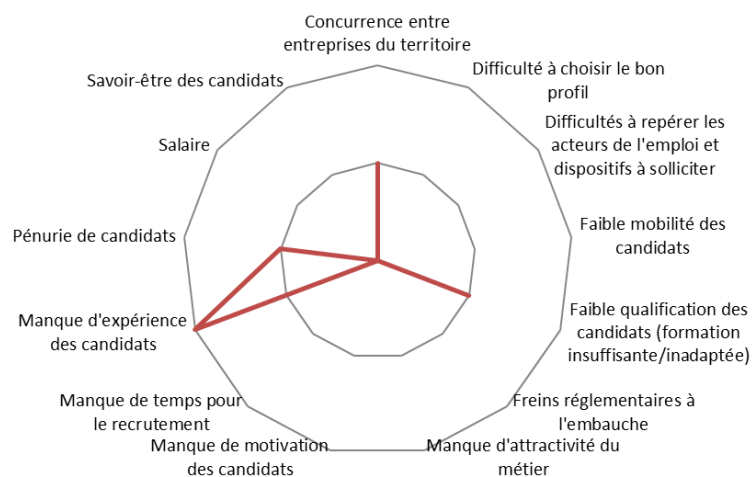


Leurs principaux critères de recrutement sont liés à la motivation et au savoir-être des candidats, à leur adaptabilité et à leur potentiel d'évolution, ainsi qu'à leur expérience métier.

### Problématiques de recrutement

Ces 2 établissements rencontrent des problématiques de recrutement liées au manque d'expérience des candidats, à la pénurie de candidats et à leur faible qualification, ainsi qu'à la concurrence entre les entreprises du territoire.

— Problématiques de recrutement roboticien automatique

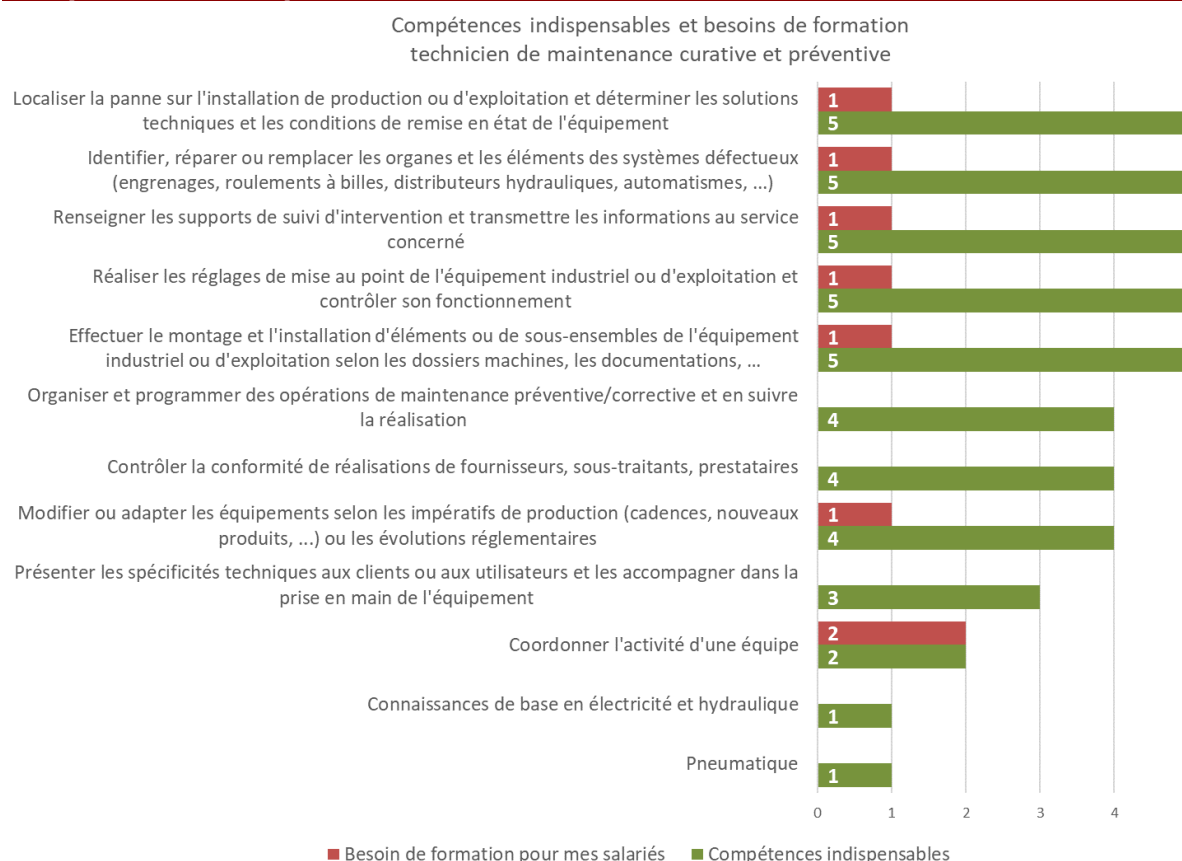


### Technicien de maintenance curative et préventive

Parmi les répondants, 5 établissements ont dans leurs effectifs et/ou souhaitent recruter un technicien de maintenance curative et préventive, dont :

- 1 établissement du secteur de la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ;
- 1 établissement du secteur de la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ;
- 1 établissement du secteur de la fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements ;
- 1 établissement du secteur des industries alimentaires ;
- 1 établissement du secteur de la réparation et installation de machines et d'équipements.

### Compétences indispensables et besoins de formation



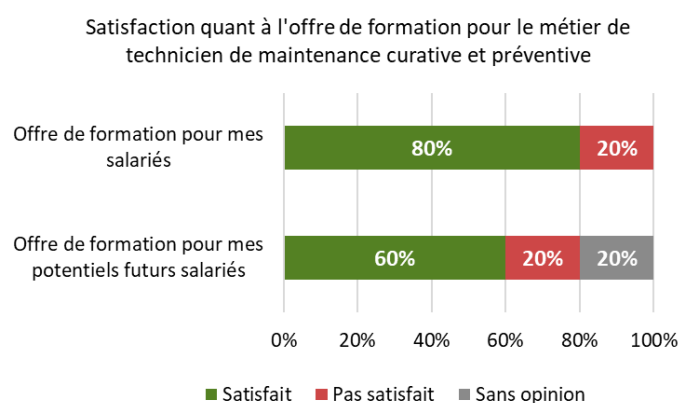
12 compétences techniques sont indispensables au métier de technicien de maintenance curative et préventive. Des besoins de formation ont été signalés sur 7 compétences techniques :

- Localiser la panne sur l'installation de production ou d'exploitation et déterminer les solutions techniques et les conditions de remise en état de l'équipement ;
- Identifier, réparer ou remplacer les organes et les éléments des systèmes défectueux (engrenages, roulements à billes, distributeurs hydrauliques, automatismes, ...) ;

- Renseigner les supports de suivi d'intervention et transmettre les informations au service concerné ;
- Réaliser les réglages de mise au point de l'équipement industriel ou d'exploitation et contrôler son fonctionnement ;
- Effectuer le montage et l'installation d'éléments ou de sous-ensembles de l'équipement industriel ou d'exploitation selon les dossiers machines, les documentations, ... ;
- Modifier ou adapter les équipements selon les impératifs de production (cadences, nouveaux produits, ...) ou les évolutions réglementaires ;
- Coordonner l'activité d'une équipe.

### Connaissance de et satisfaction quant à l'offre de formation

Tous les établissements ayant sélectionné ce métier connaissent l'offre de formation pour leurs salariés. 80% connaissent l'offre pour leurs potentiels futurs salariés.

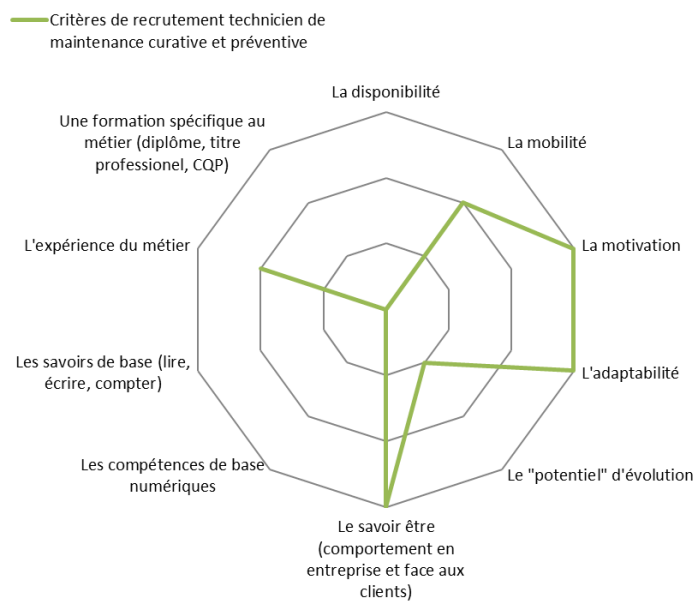


20% d'insatisfaction quant à l'offre de formation pour leurs salariés et pour leurs potentiels futurs salariés ont été exprimés.

### Projets de recrutement dans les 2 ans à venir

4 établissements souhaitent recruter sur ce métier, pour un besoin de 7 postes.

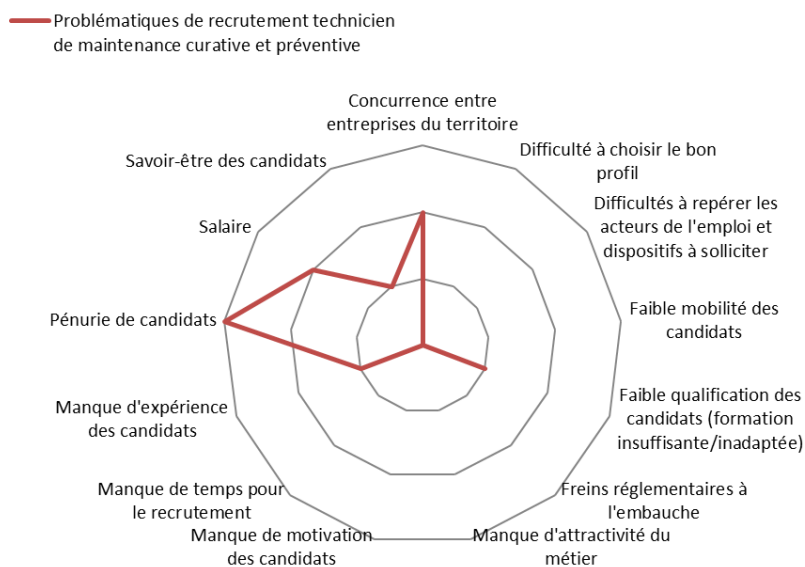
### Principaux critères de recrutement



Leurs principaux critères de recrutement sont liés à la motivation, à l'adaptabilité et au savoir-être des candidats, à l'expérience du métier et au potentiel d'évolution des candidats.

## Problématiques de recrutement

Les 4 établissements souhaitant recruter un technicien de maintenance curative et préventive sont confrontés à des problématiques de recrutement sur ce métier, liées à la pénurie de candidats, à la concurrence entre les entreprises du territoire, au salaire, au savoir-être des candidats et à leur faible qualification.



### e) Les métiers du transport : vue d'ensemble

**Tableau 8 : Vue d'ensemble des métiers des métiers du transport**

Métier	Nb de répondants ayant ce métier dans leurs effectifs salariés et/ou souhaitant recruter ce métier ( <i>% total des répondants</i> )	Connaissance de l'offre de formation		Insatisfaction quant à l'offre de formation		Nb de répondants ayant des projets de recrutement ( <i>% du total des répondants</i> )	Nb de projets de recrutement	Type de contrat	% Diffic. recrutement parmi les projets de recrutement
		Pour mes salariés	Pour mes potentiels futurs salariés	Pour mes salariés	Pour mes potentiels futurs salariés			CDI temps plein	
Cariste préparateur de commande (N1101)	4 (15%)	50%	50%	0%	0%	3 (75%)	3	100%	33%
Manutentionnaire (N1105)	2 (8%)	100%	100%	0%	0%	0	-	-	-
<b>Total</b>		<b>75%</b>	<b>75%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>		<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>33%</b>

L'offre de formation pour les salariés des répondants ainsi que pour leurs potentiels futurs salariés est globalement bien connue, et aucune insatisfaction n'est déclarée par les répondants quant aux offres de formations pour les métiers du transport.

3 projets de recrutement ont été exprimés pour ces métiers, tous pour des postes en CDI à temps plein. Les difficultés de recrutement sont faibles pour cette catégorie de métiers, avec 33% de difficultés de recrutement.



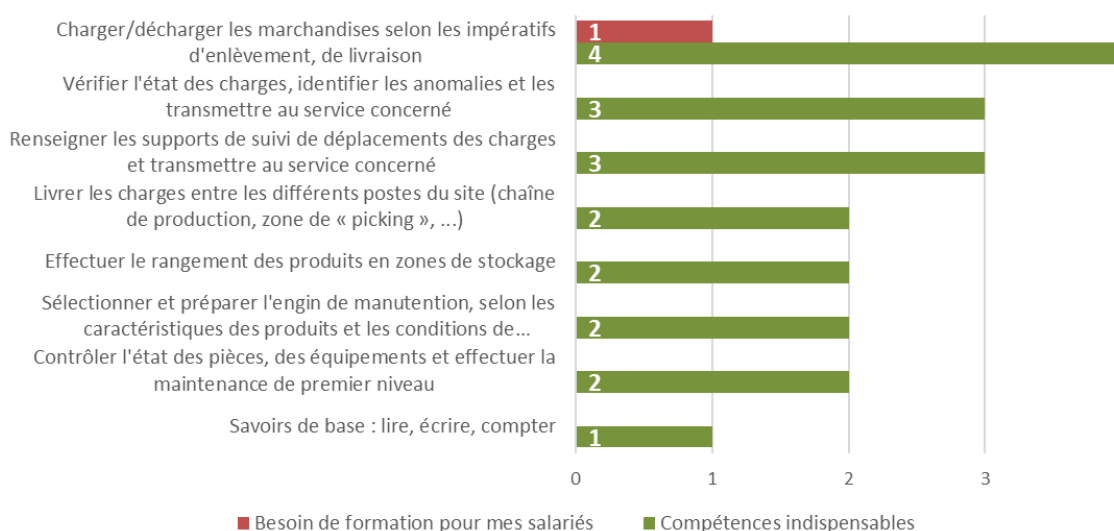
### Cariste préparateur de commandes

Parmi les répondants, 4 établissements ont dans leurs effectifs et/ou souhaitent recruter un cariste préparateur de commandes, dont :

- 1 établissement du secteur des autres industries manufacturières ;
- 2 établissements du secteur de la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ;
- 1 établissement du secteur des industries alimentaires.

### Compétences indispensables et besoins de formation

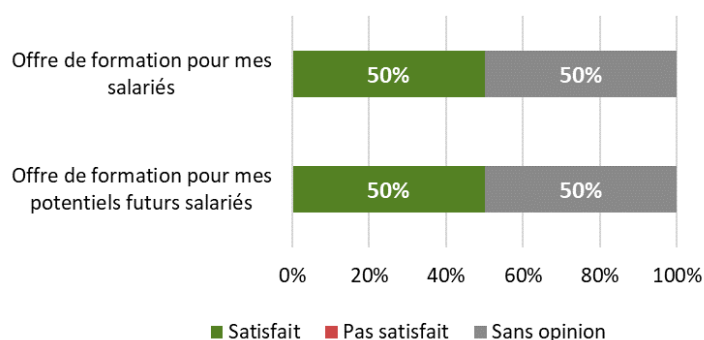
Compétences indispensables et besoins de formation cariste préparateur de commandes



8 compétences techniques sont indispensables au métier de cariste préparateur de commandes. Un besoin de formation a été signalé pour la compétence technique « charger et décharger les marchandises selon les impératifs d'enlèvement, de livraison ».

### Connaissance de et satisfaction quant à l'offre de formation

Satisfaction quant à l'offre de formation pour le métier de cariste préparateur de commandes



50% des établissements ayant sélectionné ce métier connaissent l'offre de formation pour leurs salariés et pour leurs potentiels futurs salariés.

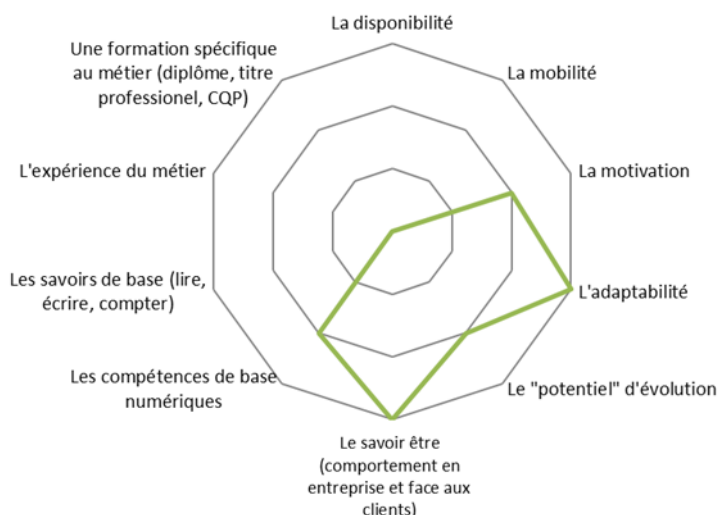
Aucune insatisfaction quant à l'offre de formation pour leurs salariés ou pour leurs potentiels futurs salariés.

## Projets de recrutement dans les 2 ans à venir

3 établissements souhaitent recruter sur ce métier, pour un besoin de 3 postes, en CDI à temps plein.

## Principaux critères de recrutement

— Critères de recrutement préparateur de commandes

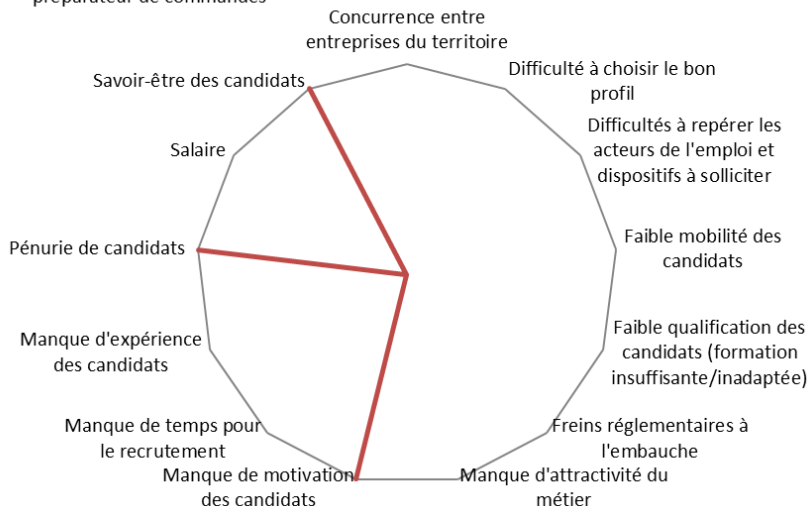


Leurs principaux critères de recrutement sont l'adaptabilité et le savoir-être des candidats, leur motivation, leur potentiel d'évolution ainsi que leurs compétences de base numériques.

## Problématiques de recrutement

1 établissement rencontre des difficultés de recrutement sur ce métier, liées au manque de motivation des candidats, à la pénurie de candidats et au savoir-être des candidats.

— Problématiques de recrutement cariste préparateur de commandes



## Manutentionnaire

Parmi les répondants, 2 établissements ont dans leurs effectifs un manutentionnaire, dont :

- 1 établissement du secteur de la fabrication d'autres produits minéraux non métalliques ;
- 1 établissement du secteur de la fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements.

## Compétences indispensables et besoins de formation

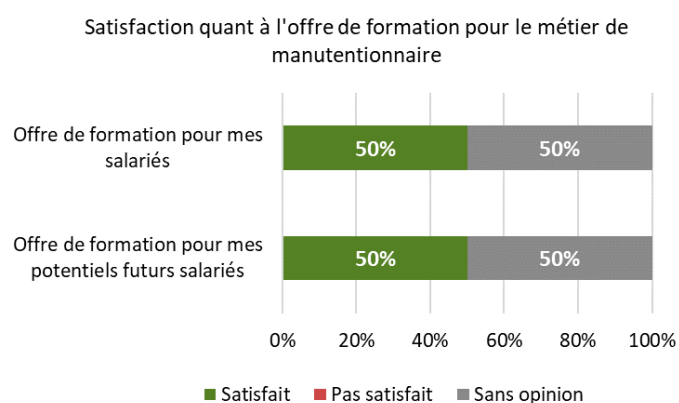
### Compétences indispensables et besoin de formation manutentionnaire



6 compétences techniques sont indispensables au métier de manutentionnaire. Un besoin de formation a été signalé pour la compétence « repérer et signaler les produits détériorés ou manquants ».

## Connaissance de et satisfaction quant à l'offre de formation

Tous les établissements ayant sélectionné ce métier connaissent l'offre de formation pour leurs salariés et leurs potentiels futurs salariés.



Aucune insatisfaction quant à l'offre de formation pour leurs salariés ou pour leurs potentiels futurs salariés n'a été communiquée.

Aucun projet de recrutement dans les 2 ans à venir n'a été communiqué par les répondants pour le métier de manutentionnaire.

## f) Les métiers supports : vue d'ensemble

**Tableau 9 : Vue d'ensemble des métiers des métiers supports**

Métier	Nb de répondants ayant ce métier dans leurs effectifs salariés et/ou souhaitant recruter ce métier (% total des répondants)	Connaissance de l'offre de formation		Insatisfaction quant à l'offre de formation		Nb de répondants ayant des projets de recrutement (% du total des répondants)	Nb de projets de recrutement	Type de contrat		% Difficil recrutement parmi les projets de recrutement
		Pour mes salariés	Pour mes potentiels futurs salariés	Pour mes salariés	Pour mes potentiels futurs salariés			CDI temps plein	CDI temps partiel	
Achats (M1101 / M1102)	2 (8%)	0%	0%	50%	50%	0	-	-	-	-
Comptabilité (M1203 / M1204)	3 (12%)	0%	0%	33%	33%	2 (67%)	2	50%	50%	50%
Marketing (D1407)	4 (15%)	50%	50%	25%	25%	4 (100%)	5	100%	0%	50%
RH (M1501 / M1503)	3 (12%)	100%	100%	0%	33%	2 (67%)	2	100%	0%	50%
<b>Ensemble</b>		<b>38%</b>	<b>38%</b>	<b>27%</b>	<b>35%</b>		<b>9</b>	<b>83%</b>	<b>17%</b>	<b>50%</b>

L'offre de formation pour les salariés des répondants ainsi que pour leurs potentiels futurs salariés est peu connue, et l'insatisfaction quant à l'offre de formation est élevée pour ces métiers, notamment en ce qui concerne les fonctions d'achats ou de comptabilité.

9 projets de recrutement ont été exprimés pour les métiers supports, dont 83% pour des postes en CDI à temps plein. Les difficultés de recrutement sont de 50% pour ces métiers.

*Le soin a été laissé aux répondants de qualifier eux-mêmes les métiers supports pour lesquels ils ont des besoins de recrutement et/ou de formation.*

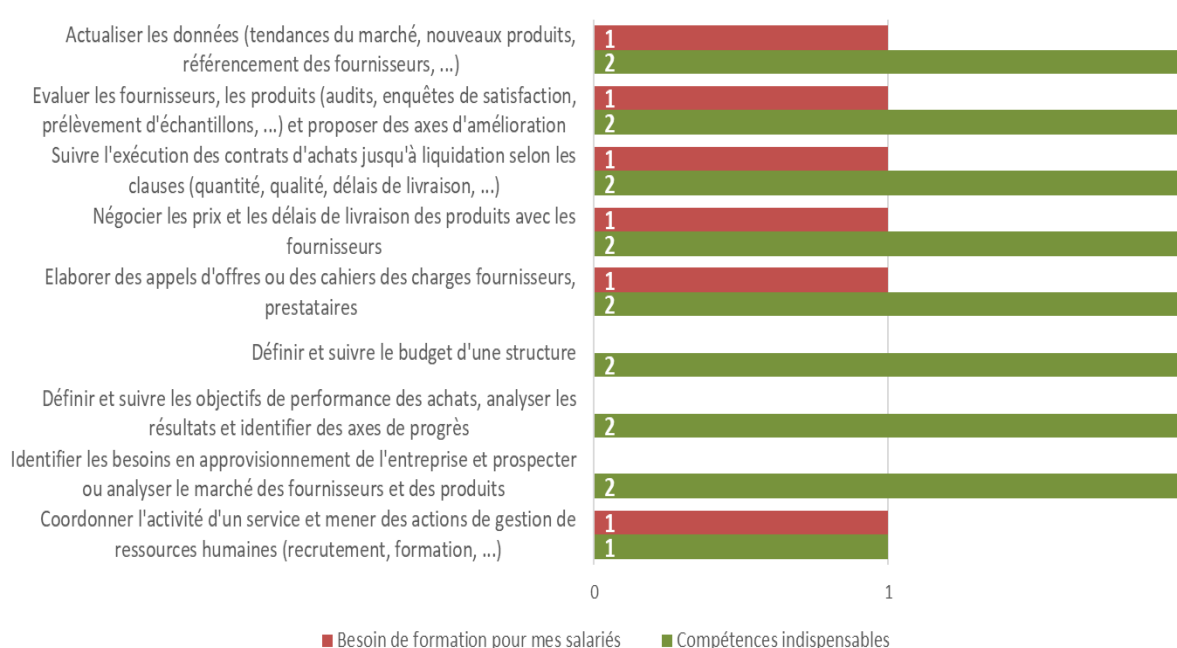
## Achats

Parmi les répondants, 2 établissements ont dans leurs effectifs des postes liés aux fonctions d'achats, dont :

- 1 établissement du secteur de la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ;
- 1 établissement du secteur de la fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements.

## Compétences indispensables et besoins de formation

Compétences indispensables et besoins de formation achats

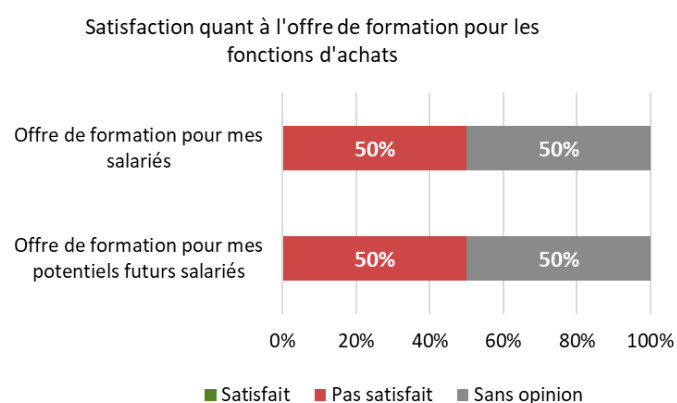


9 compétences techniques sont indispensables aux métiers liés aux achats. Des besoins de formation ont été signalés sur 6 compétences techniques :

- Actualiser les données (tendances du marché, nouveaux produits, référencement des fournisseurs, ...) ;
- Evaluer les fournisseurs, les produits (audits, enquêtes de satisfaction, prélèvement d'échantillons, ...) et proposer des axes d'amélioration ;
- Suivre l'exécution des contrats d'achats jusqu'à liquidation selon les clauses (quantité, qualité, délais de livraison, ...) ;
- Négocier les prix et les délais de livraison des produits avec les fournisseurs ;
- Elaborer des appels d'offres ou des cahiers des charges fournisseurs, prestataires ;
- Coordonner l'activité d'un service et mener des actions de gestion de ressources humaines (recrutement, formation, ...).

### Connaissance de et satisfaction quant à l'offre de formation

Aucun des établissements ayant sélectionné ce métier ne connaît l'offre de formation pour ses salariés ou pour ses potentiels futurs salariés.



50% d'insatisfaction quant à l'offre de formation pour leurs salariés et pour leurs potentiels futurs salariés ont été exprimés par les répondants.

Aucun besoin de recrutement n'a été communiqué par les répondants pour les métiers liés aux fonctions d'achats.

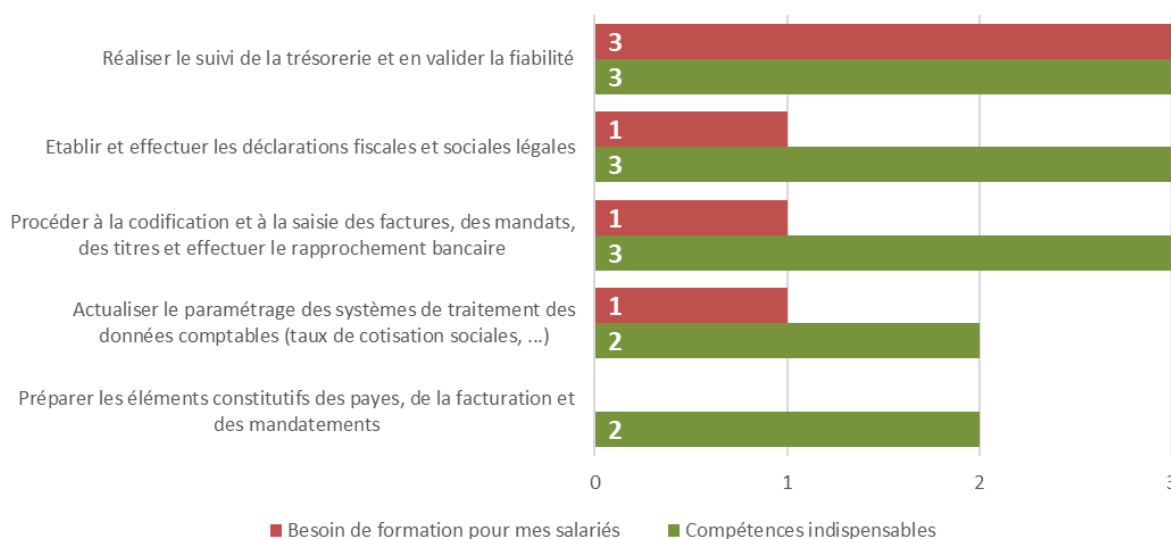
## Comptabilité

Parmi les répondants, 3 établissements ont dans leurs effectifs et/ou souhaitent recruter sur une fonction de comptabilité, dont :

- 1 établissement du secteur de la fabrication d'autres produits minéraux non métalliques ;
- 1 établissement du secteur de la fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements ;
- 1 établissement du secteur des industries alimentaires.

## Compétences indispensables et besoins de formation

### Compétences indispensables et besoins de formation comptabilité



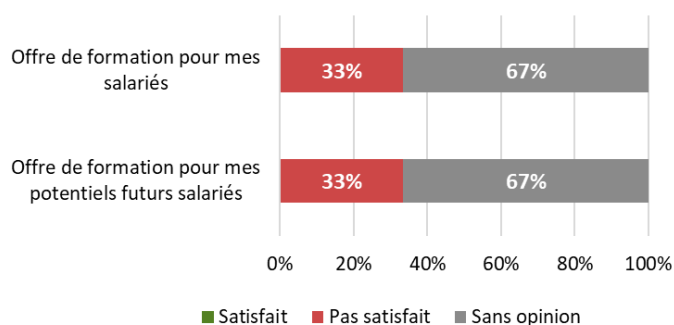
5 compétences techniques sont indispensables aux métiers liés à la comptabilité. Des besoins de formation ont été signalés pour les 4 compétences techniques suivantes :

- Réaliser le suivi de la trésorerie et en valider la fiabilité ;
- Etablir et effectuer les déclarations fiscales et sociales légales ;
- Procéder à la codification et à la saisie des factures, des mandats, des titres et effectuer le rapprochement bancaire ;
- Actualiser le paramétrage des systèmes de traitement des données comptables (taux de cotisation sociales, ...).

## Connaissance de et satisfaction quant à l'offre de formation

Aucun des établissements ayant sélectionné ce métier ne connaît l'offre de formation pour ses salariés ou pour ses potentiels futurs salariés.

Satisfaction quant à l'offre de formation pour les fonctions de comptabilité



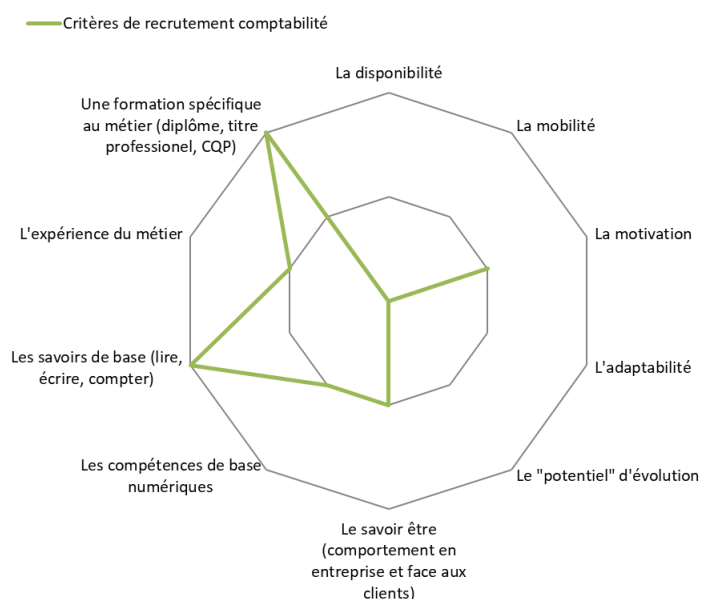
33% d'insatisfaction quant à l'offre de formation pour leurs salariés et pour leurs potentiels futurs salariés.

### Projets de recrutement dans les 2 ans à venir

2 établissements souhaitent recruter, pour un besoin de 2 postes dont :

- 1 poste de contrôleur de gestion en CDI à temps plein :
- 1 poste de comptable en CDI à temps partiel.

### Principaux critères de recrutement

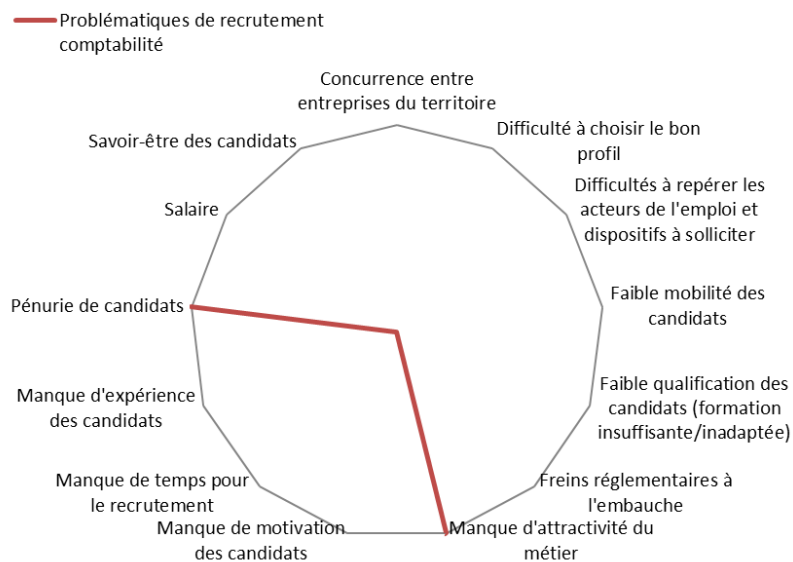


Leurs principaux critères de recrutement sont liés à une formation spécifique au métier, aux savoirs de base, à une expérience métier préalable, au savoir-être, aux compétences de base numériques et à la motivation des candidats.



## Problématiques de recrutement

1 établissement rencontre des difficultés de recrutement, liées à la pénurie de candidats et au manque d'attractivité sur le métier.



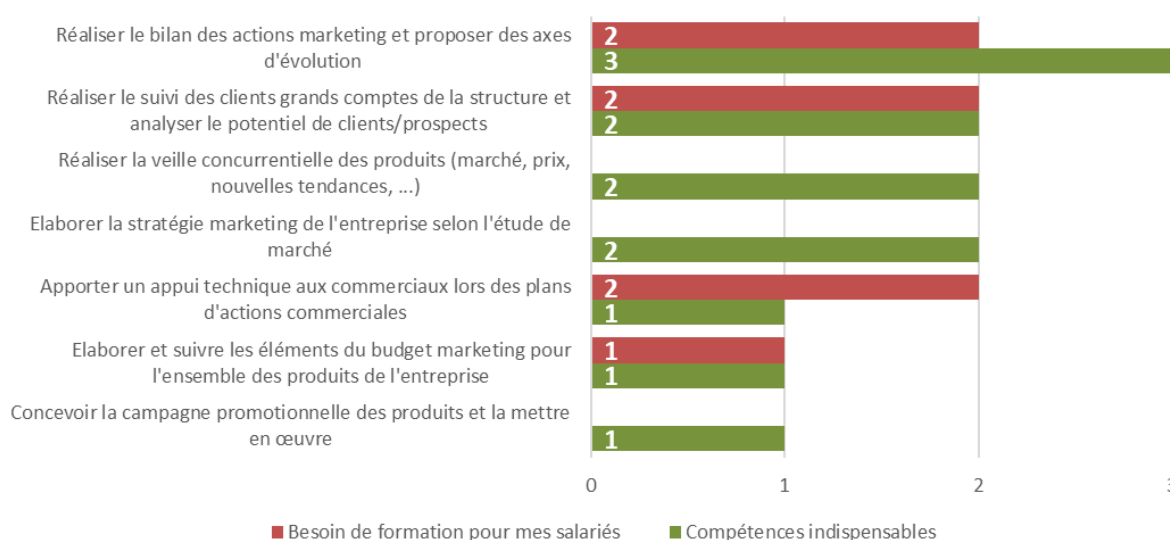
## Marketing

Parmi les répondants, 4 établissements ont dans leurs effectifs et/ou souhaitent recruter une fonction marketing, dont :

- 1 établissement du secteur de la fabrication d'autres produits minéraux non métalliques ;
- 1 établissement du secteur de la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ;
- 1 établissement du secteur de la fabrication de textiles ;
- 1 établissement du secteur des industries alimentaires.

## Compétences indispensables et besoins de formation

### Compétences indispensables et besoins de formation marketing



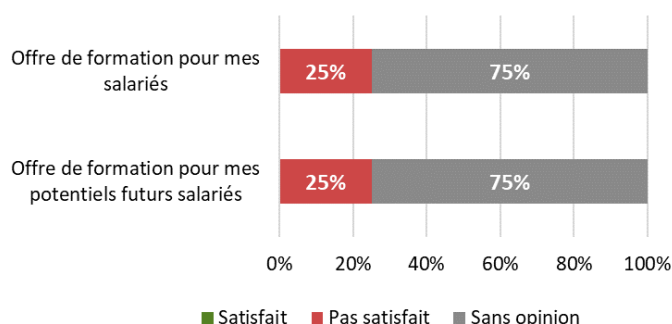
7 compétences techniques sont indispensables aux métiers liés au marketing. Des besoins de formation ont été signalés sur 4 compétences techniques :

- Réaliser le bilan des actions marketing et proposer de axes d'évolution ;
- Réaliser le suivi des clients grands comptes de la structure et analyser le potentiel de clients/prospects ;
- Apporter un appui technique aux commerciaux lors des plans d'actions commerciales ;
- Elaborer et suivre les éléments du budget marketing pour l'ensemble des produits de l'entreprise.

## Connaissance de et satisfaction quant à l'offre de formation

50% des établissements ayant sélectionné ce métier connaissent l'offre de formation pour leurs salariés et pour leurs potentiels futurs salariés.

Satisfaction quant à l'offre de formation pour les fonctions de marketing



25% d'insatisfaction ont été exprimés quant à l'offre de formation pour leurs salariés et pour leurs potentiels futures salariés.

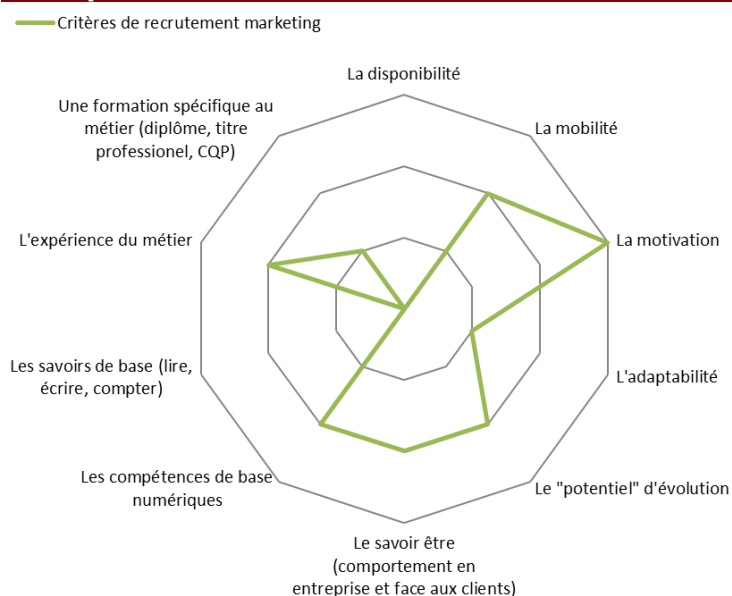
Concernant l'optimisation de l'offre de formation pour les métiers liés au marketing, les répondants proposent du « *e-learning assisté* », ainsi qu'une « *proximité de formation dans le Calvados ou dans l'Orne* ».

**Projets de recrutement dans les 2 ans à venir**

4 établissements souhaitent recruter, pour un besoin de 5 postes, dont :

- 3 postes en CDI à temps pleins ;
- 1 poste en CDD à temps plein ;
- 1 poste en CDD à temps partiel.

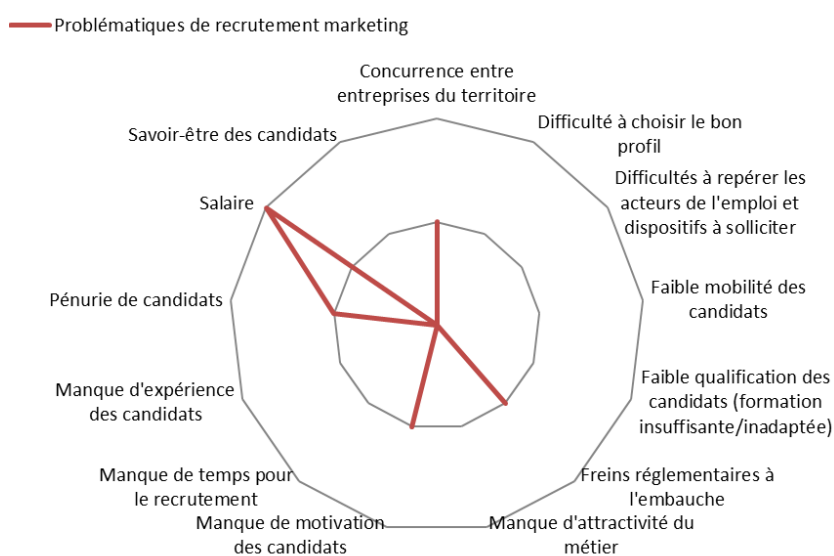
**Principaux critères de recrutement**



Leurs principaux critères de recrutement sont la motivation des candidats, leur mobilité, leur potentiel d'évolution, leur savoir-être, les compétences de base numériques, leur expérience métier, leur adaptabilité et une formation spécifique au métier.

## Problématiques de recrutement

2 établissements sont confrontés à des problématiques de recrutement liées au salaire, à la concurrence entre entreprises du territoire, aux freins réglementaires à l'embauche, au manque de motivation et à la pénurie de candidats.



### Ressources humaines

Parmi les répondants, 3 établissements ont dans leurs effectifs et/ou souhaitent recruter une fonction RH, dont :

- 1 établissement du secteur de la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ;
- 1 établissement du secteur de la fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements ;
- 1 établissement du secteur des industries alimentaires.

### Compétences indispensables et besoins de formation

Compétences indispensables et besoins de formation RH



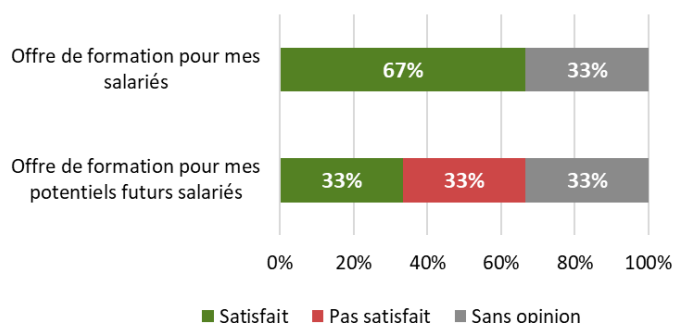
7 compétences techniques sont indispensables aux métiers liés aux Ressources Humaines. Des besoins de formation ont été signalés sur 4 compétences techniques :

- Organiser le dialogue social avec les membres du personnel ou leurs représentants ;
- Contrôler la conformité d'application des obligation légales et réglementaires et mettre en place les actions appropriées ;
- Elaborer et mettre en œuvre les plans de développement des compétences, la gestion de l'emploi et la mobilité professionnelle ;
- Renseigner le personnel sur la législation sociale et les spécificités de la structure.

### Connaissance de et satisfaction quant à l'offre de formation

Tous les établissements ayant sélectionné ce métier connaissent l'offre de formation pour leurs salariés et pour leurs potentiels futurs salariés.

Satisfaction quant à l'offre de formation pour les fonctions RH

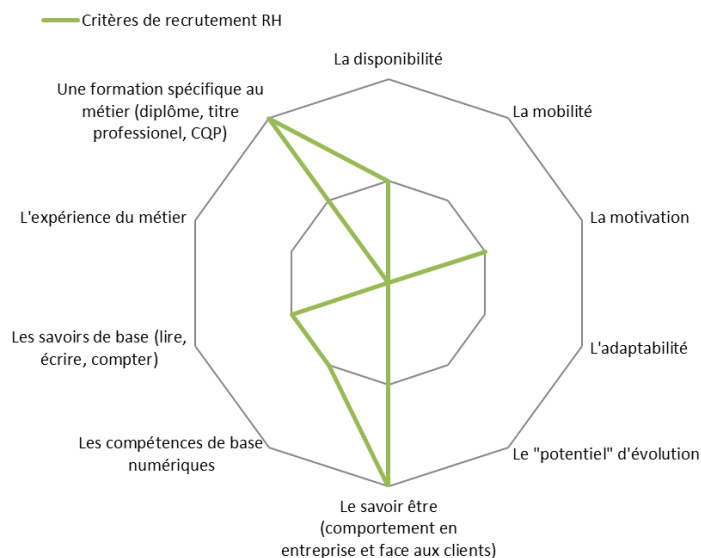


Aucune insatisfaction quant à l'offre de formation pour leurs salariés n'a été exprimée par les répondants, mais 33% sont insatisfaits quant à l'offre de formation pour leurs potentiels futurs salariés.

**Projets de recrutement dans les 2 ans à venir**

2 établissements souhaitent recruter des assistants RH et des responsables RH, pour un besoin de 2 postes en CDI à temps plein.

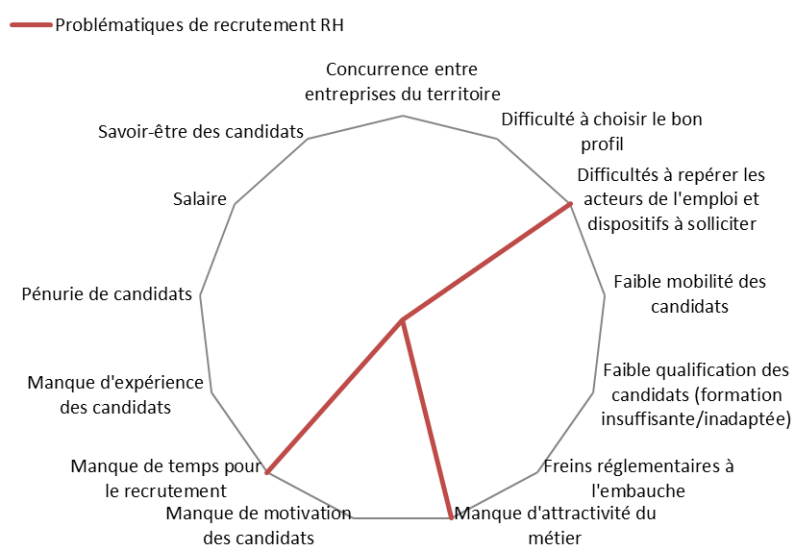
**Principaux critères de recrutement**



Leurs principaux critères de recrutement sont liés au savoir-être des candidats, à une formation spécifique au métier, à la disponibilité et à la motivation des candidats, aux compétences de base numériques et aux savoirs de base.

## Problématiques de recrutement

1 établissement rencontre des difficultés de recrutement liées à la difficulté à repérer les acteurs de l'emploi et dispositifs à solliciter, au manque d'attractivité des métiers et au manque de temps pour le recrutement.



### g) Autres besoins de recrutement

Un champ a été laissé aux répondants afin qu'ils puissent exprimer **d'autres besoins de recrutement** que ceux liés aux métiers ciblés par le questionnaire. **23 autres besoins de recrutement** pour les 2 ans à venir ont été exprimés, tous pour des CDI à temps plein.

**Tableau 10 : Autres besoins de recrutement exprimés : vue d'ensemble**

Métier	Nb de répondants ayant des projets de recrutement (% du total des répondants)	Nb de projets de recrutement	Compétences		
			Compétence 1	Compétence 2	Compétence 3
Mouleur (A1412)	1 (3,85%)	10	Savoir être	Rigueur	Curiosité
Menuisier poseur / technicien SAV menuiserie(F1607)	2 (7,7%)	5	-	-	-
Technicien méthode (H1404)	1 (3,85%)	2	Identifier et analyser les dysfonctionnements, définir les actions correctives et suivre leur mise en œuvre	Etudier les postes de travail, les implantations ou les modalités de manutention et d'entreposage des fabrications	Apporter un appui technique aux opérateurs et aux services qualité, études, production
Technicien d'atelier (H2206)	1 (3,85%)	2	-	-	-
Poseur de filet (I1501)	1 (3,85%)	1	Manuel	Semaine hors domicile	Vertige
Opérateur machine (F1612)	1 (3,85%)	1	Taille de pierre	Projection et visualisation dans l'espace	Caces R389
Assistant de direction (M1604)	1 (3,85%)	1	Comptabilité	Commercial	Gestion
Commercial (D1407)	1 (3,85%)	1	Connaissance du produit	Savoir vendre	-
<b>Ensemble</b>		<b>23</b>			



### h) Autres besoins de formation

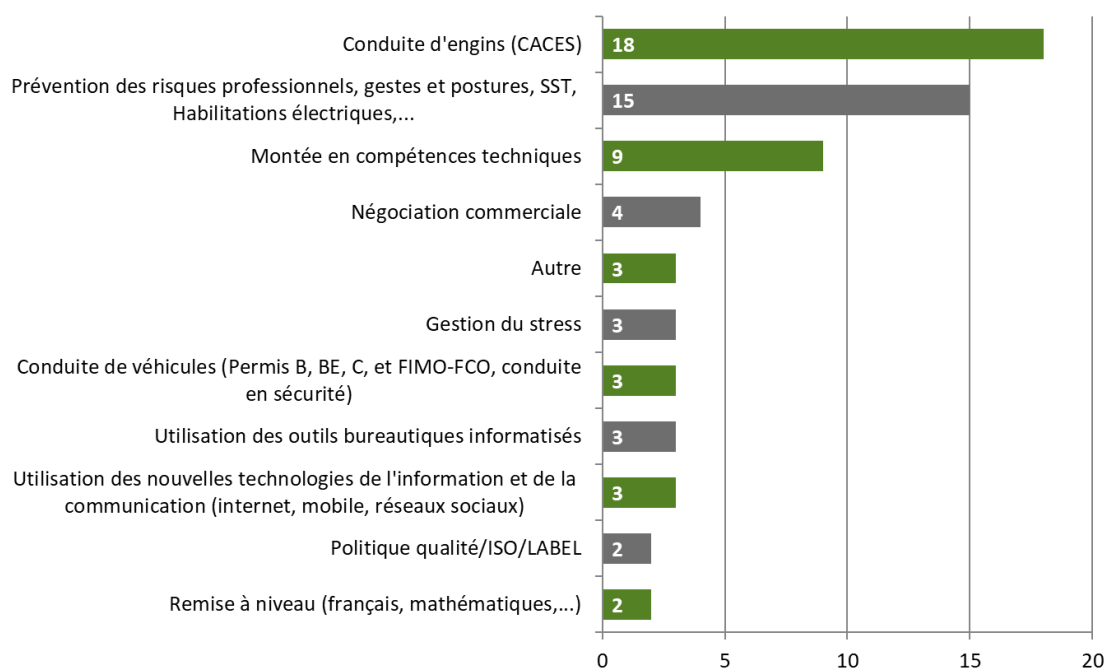
Un champ a été laissé aux répondants afin qu'ils puissent exprimer **d'autres besoins de formation**, qui ne seraient pas liés aux métiers ciblés par le questionnaire. Des besoins de formation sur 8 métiers ont été exprimés.

**Tableau 11 : Autres besoins de formation exprimés : vue d'ensemble**

Métier concerné	Nombre de salariés concernés	Module 1	Module 2	Module 3
Electromécanicien (H2602)	7	Habilitation électrique	Conduite	Anglais/espagnol
Pâtissier (D1104)	4			
Menuisier poseur (F1607)	4	Permis	SST	
Technicien d'atelier	2	Habilitation électrique	Caces R389	Incendie
Automaticien/électricien (I1302)	2	Logiciel spécifique	Mise en conformité machine	Anglais/espagnol
Recherche et développement (H1206)	1			
Bureau d'étude	1	Geste et posture		
Technicien SAV menuiserie	1	Habilitation électrique		

En termes de besoins de formations sans spécification métier, une majorité des répondants ont des besoins sur de la conduite d'engins (18 répondants sur 26). 15 répondants ont des besoins liés à la prévention des risques, aux gestes et postures, SST ou habilitations électriques.

**Indiquez les formations dont vous seriez susceptible d'avoir besoin pour vous ou vos salariés, dans les 2 ans à venir**



Autre : Stage de récupération, anglais, robotique

## 5) Connaissance et intérêt pour les aides et dispositifs

<b>Je ne connais pas, mais je suis intéressé(e)</b> ➤ <b>Renforcer la communication</b>	<b>Je connais, et je suis intéressé(e) : les plébiscités</b> ➤ <b>Maintenir les dispositifs</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dispositifs financiers levant les freins à l'emploi</li> <li>• Un appui financier au développement et à l'investissement</li> <li>• La collaboration avec les entreprises du territoire pour des économies d'échelles<sup>4</sup></li> <li>• Le partenariat entre grandes entreprises et TPE PME (mécénat, apprentissage)</li> <li>• L'adhésion à un GEIQ</li> <li>• Des actions de formation en situation de travail (Mise à disposition des outils de production et de vos RH en vue de formations)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'apprentissage et autres formes d'alternance</li> <li>• La formation préalable à l'embauche des demandeurs d'emploi</li> <li>• L'accompagnement aux évolutions de votre secteur</li> <li>• Des actions de promotion du secteur impulsées par les acteurs du territoire (portes ouvertes)</li> <li>• La sous-traitance à une entreprise adaptée ou à un Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT)</li> <li>• La mutualisation de compétences entre entreprises</li> </ul>
<b>Je ne connais pas et je ne suis pas intéressé(e) : les ignorés</b> ➤ <b>Expliquer les dispositifs méconnus</b>	<b>Je connais, mais je ne suis pas intéressé(e) : les délaissés</b> ➤ <b>Améliorer, structurer, valoriser ces dispositifs</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La R&amp;D dans votre secteur</li> <li>• Des aides et conseils à la mobilité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'accompagnement RH</li> </ul>

Les répondants sont particulièrement intéressés par les dispositifs financiers (pour lever les freins à l'emploi, ou développer leur structure), par les dispositifs de formation (alternance, GEIQ, formation préalable à l'embauche des demandeurs d'emploi, ...), et par le travail en collaboration avec les structures du territoire (économies d'échelles, partenariat TPE-PME, mutualisation de compétences, ...).

Certains de ces dispositifs, bien que suscitant un intérêt chez les répondants, sont moins bien connus (case bleue). Il est nécessaire de renforcer la communication pour ces dispositifs méconnus.

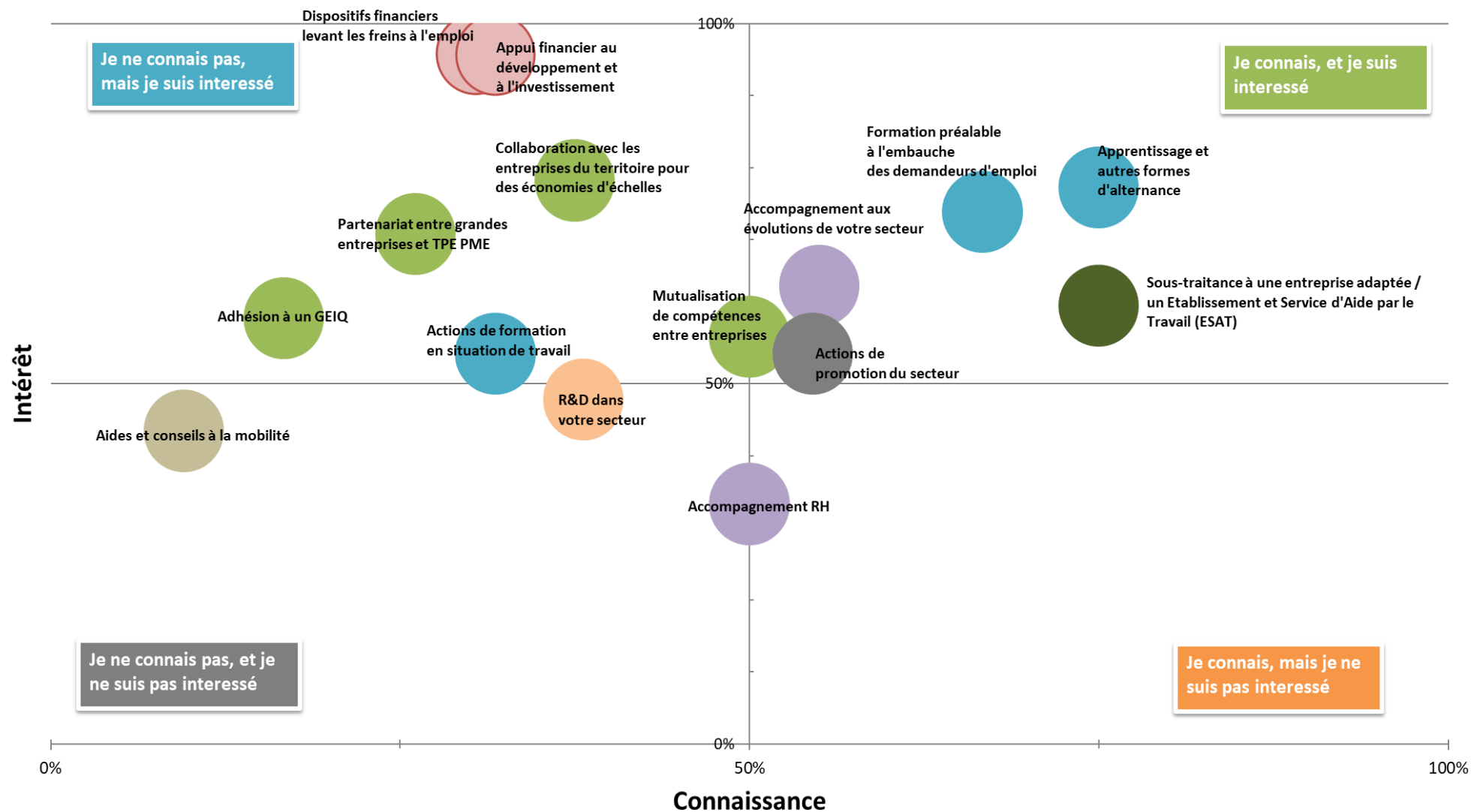
Les dispositifs connus et pour lesquels les répondants présentent un intérêt (case verte) doivent être maintenus.

<sup>4</sup> Cf détails dans la partie « mutualisation de services

D'autres dispositifs ne suscitent pas l'intérêt des répondants. Pourtant ils pourraient leur permettre de répondre à certaines de leurs problématiques de recrutement, de formation/qualification des actifs du secteur, ou de les accompagner sur leurs problématiques RH. Ces dispositifs peuvent être classés selon 2 catégories :

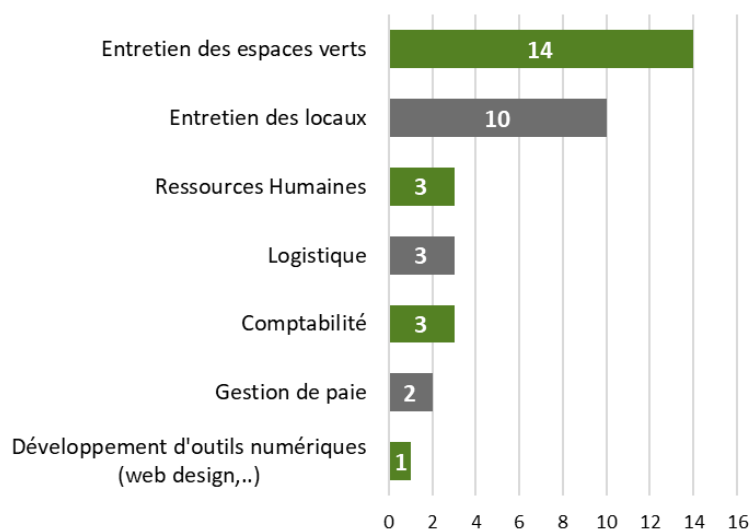
- Les dispositifs méconnus (case grise), comme les dispositifs liés à la recherche et au développement et aux aides et conseils à la mobilité : ces dispositifs méconnus doivent être expliqués aux entreprises.
- Les dispositifs connus, mais pour lesquels les entreprises ne suscitent pas d'intérêt (case orange), comme les dispositifs liés à l'accompagnement RH: il est nécessaire d'améliorer, structurer, et valoriser ces dispositifs pour répondre aux besoins des entreprises et susciter leur intérêt.

Indiquez votre connaissance et votre intérêt pour les dispositifs suivants



## Mutualisations de services

Seriez-vous prêt à mutualiser avec d'autres entreprises locales les activités suivantes ?



Les répondants manifestent un fort intérêt pour mutualiser, avec d'autres entreprises locales, l'entretien de leurs espaces verts et de leurs locaux.

## PRESENTATION DES RESULTATS ET PISTES D' ACTIONS

### Présentation des résultats

*La plupart des éléments ci-dessous sont tirés du compte rendu de la réunion de la CDC du Pays de Falaise.*

Les résultats de l'enquête entreprises ont été présentés le 12 février 2020 devant 8 entreprises industrielles du territoire.

Jean-Philippe MESNIL, Vice-Président de la Communauté de communes du Pays de Falaise en charge du développement économique a pris la parole pour accueillir les entreprises et les acteurs de l'emploi et contextualiser le cadre de l'enquête. Il a encouragé les entreprises à prendre part aux actions et à s'exprimer sur les difficultés rencontrées dans la gestion de l'emploi et des compétences dans leur structure.

Puis l'AFPA a présenté les éléments suivants :

- Les besoins de recrutement, par domaine professionnel, palmarès des 10 métiers les plus demandés ;
- Les problématiques liées au recrutement ;
- Les problématiques liées à la formation des salariés ainsi qu'un exemple de besoins de formations exprimés pour le métier de tourneur-fraiseur ;
- Les outils et problématiques RH : entretiens professionnels et d'évaluation et leur exploitation, outils RH (fiches de postes, grilles d'entretiens, ...) illettrisme, illettrisme.

**Le support de présentation des résultats de l'étude est disponible en [annexes de ce rapport](#).**

L'animation de la suite de la réunion a été assurée par Sarah Hardy (Région Normandie) et Mathilde ROBERT (CDC du Pays de Falaise). Elles ont invité les entreprises à s'exprimer sur les 4 thématiques suivantes : l'orientation, la formation, l'emploi et les outils RH ; en lien avec les thématiques abordées lors de la restitution des résultats de l'enquête.

Les acteurs de l'emploi présents ont ensuite présenté les actions et les outils qu'ils pouvaient déployer pour accompagner les entreprises :

- Floriane VANDEMAELE, de la DIRECCTE Normandie a présenté la Prestation d'appui au conseil en Ressources Humaines pour les TPE PME
- Sarah HARDY a présenté l'action de la Région Normandie pour la formation avec la création de l'agence régionale d'orientation en janvier 2020, les différents programmes et dispositifs d'aide à la formation et à l'orientation, les actions pour rendre visible l'offre de formation et le futur site « Emploi'normandie » dédié aux entreprises accompagnées par la Région.
- Frédéric JOUSSET, du Pôle Emploi de Falaise a présenté les actions et les aides existantes aux entreprises pour accélérer et sécuriser leurs recrutements mais aussi les dispositifs pour sécuriser les demandeurs d'emploi sur leurs droits et donner aux demandeurs d'emploi les clés de la réussite.

- Yohann HERIVEAU, Mission locale Caen La Mer Calvados Centre a présenté l'action de la Mission Locale pour l'accompagnement des jeunes et les actions développées avec eux à destination des entreprises (visites des entreprises et filmer les métiers et les entreprises), le dispositif « ARCONIC industrie » et des techniques de recrutement alternatives avec l'exemple du « BUZZ DE L'EMPLOI » programmé le 12 mai en soirée à la MFR La Bagotière (les entreprises désireuses de s'y associer sont les bienvenues).
- Florian WYNNE, du CAP EMPLOI Calvados a présenté l'action de sa structure pour faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise et la possibilité de diagnostic de poste de travail en entreprises pour évaluer les éventuels besoins d'aménagements.
- Julie VENZAL-LEGOT, d'Adecco a présenté la grande école de l'alternance mise en place par Adecco et le CDI intérimaire, ses avantages et son fonctionnement.
- Isabelle Varin, de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat Calvados-Orne a présenté les conventions de stages pouvant être établies par la CMAI, au profit de collégiens, de lycéens, d'étudiants, dans un objectif de découverte professionnelle et de validation (ou non) d'un parcours, d'un métier, d'une (ré)orientation ... et ce durant les périodes de vacances scolaires.
- Enfin, Nicolas SOENEN de la Communauté de communes du Pays de Falaise a présenté le rôle de la CDC à l'aide de dispositifs pour Faciliter, Coordonner, Impulser et Animer les actions « emploi » et « formation » notamment sur le territoire.

À la suite de cette présentation, les entreprises ont été invitées à poser leurs questions aux acteurs sur ces outils. Puis les animatrices ont proposé des actions autour des 4 thématiques principales : L'orientation, La formation, L'emploi et Les outils RH.

Les personnes présentes ont décidé de déployer les actions ci-dessous à la suite de cette réunion :

- Participation à deux forums spécialisés sur l'emploi industriel. Prise en charge du stand et son animation par la CDC et présentation des offres transmises par les entreprises. La présence d'un représentant d'une entreprise est souhaitée.
- La CDC organise des visites d'entreprises pour présenter aux acteurs de l'emploi les métiers du secteur.
- La mise en place de réunion sur le thème de la marque employeur

Un catalogue regroupant les outils mis à disposition des entreprises et les contacts a été distribué aux entreprises. Les entreprises ont pu remonter leurs intérêts pour les dispositifs présentés et les outils au travers d'un questionnaire qui a été récupéré à la fin de la réunion.



### **Pistes d'actions**

Les pistes d'actions présentées aux partenaires de l'étude lors de la présentation des résultats en groupe de travail le 07/01/2020, sont disponibles ci-après. 5 axes de travail se dégagent pour répondre aux besoins et aux attentes du territoire :

**Axe 1** - Orienter vers le secteur et ses métiers.

**Axe 2** - Faciliter l'accès à et le maintien dans l'emploi.

**Axe 3** - Optimiser la connaissance, les contenus et les modes de financement de l'offre de formation.

**Axe 4** - Accompagner les évolutions et le développement des entreprises.

**Axe 5** - Mobiliser autour du projet territorial.

Suite aux échanges en groupe de travail, un panel d'actions et de dispositifs ont été retenus et présentés aux entreprises lors de la réunion du 12 février. Ces actions et dispositifs retenus sont indiqués en **bleu**.





**Axe 1 : Orienter vers le secteur et ses métiers :  
Mieux faire connaître les métiers et renforcer leur attractivité  
pour faire face à la pénurie de candidats**

PISTES D'ACTION	MISE EN OPÉRATIONALITÉ
<p><b>Campagne locale sur les besoins du secteur</b></p>	<p>Recenser les outils de communication sur les métiers locaux et les mettre à disposition des prescripteurs.</p> <p>Participation aux salons, forum de l'emploi, jobs datings inversés...</p> <p>Campagne média (filmer les métiers pour les diffuser aux publics en orientation « filme le métier qui te plaît » de la Mission Locale ; réseaux sociaux), relai des offres</p> <p>Buzz vers l'emploi (mission locale)</p>
<p><b>Actions de découvertes des métiers</b></p>	<p>Journées portes ouvertes dans les entreprises.</p> <p>Stages de découverte en entreprise (y compris durant les vacances scolaires grâce aux conventions de la CMAI)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier des entreprises volontaires.</li> <li>- Organiser l'accès à ces périodes d'immersion.</li> </ul>
<p><b>Favoriser la rencontre entre professionnels du secteur, professionnels de l'orientation et les publics jeunes ou en reconversion</b></p>	<p>Organisation de rencontres avec les professionnels de l'orientation.</p> <p>Mise en visibilité d'information sur les formations, les emplois, les parcours professionnels (cf. cartographie des offres de formation en annexes du présent rapport)</p>
<p><b>Identifier les freins à l'orientation et construire des messages persuasifs</b></p>	<p>Repérer les freins par une étude auprès des scolaires et des demandeurs d'emploi (étude sur le volet numérique de la CALMEC avec la MFR la Bagotière dans le cadre du groupe de travail sur les freins à l'employabilité)</p> <p>Utiliser les résultats de l'étude pour construire des messages persuasifs notamment pour lutter contre les idées fausses.</p> <p>Mettre en avant les réussites individuelles par des témoignages.</p> <p>Communiquer sur les évolutions du secteur et des métiers.</p> <p>Communiquer sur le poids et les perspectives économiques du secteur et sur les résultats de l'étude.</p>

## Axe 2 : Faciliter l'accès à et le maintien dans l'emploi

PISTES D'ACTION	MISE EN OPÉRATIONNALITÉ
<p><b>Développer la coopération entre entreprises et prescripteurs pour réduire l'inadéquation des profils et postes</b></p>	<p>Identification des écarts entre besoins et profils par un échange entre employeurs, prescripteurs et candidats.</p> <p>Évaluation des compétences professionnelles des candidats en lien avec les postes proposés (idéalement in-situ, ECCP).</p> <p>Actions correctives via formation courte d'adaptation aux postes de travail.</p> <p><a href="#">Adaptation et aménagement aux postes de travail pour travailleurs handicapés</a> (Cap Emploi)</p>
<p><b>Préparer les candidats</b></p>	<p><a href="#">Valider et sécuriser les projets d'orientation vers les métiers du secteur</a> (outil CLEOR du Carif-Oref, Arconic, PrépaCompétences...);</p> <p><a href="#">Mobiliser les dispositifs de formation préalable au recrutement</a> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Préparation Opérationnelle à l'Emploi (PE, OPCA).</li> <li>• Une formation Un Emploi (Région).</li> <li>• GEIQ.</li> </ul> <p>Mobiliser les aides et dispositifs levant les freins périphériques à l'emploi (plateforme mobilité, FJT...).</p> <p>Mettre en place des actions de remise à niveau ou de pré-qualification pour améliorer le niveau des candidats.</p> <p>Travailler les savoir-être et socle de compétences (préparatoires, prestation « valoriser son image pro » de Pôle Emploi...);</p> <p>S'appuyer sur les actions du PIC et PRIC (appels à projets).</p> <p>Travail sur les problématiques liées à l'illettrisme (Cléa, Cap Lire-Ecrire-Compter (Région)), et l'illectronisme (EPN, Cap Digital (Région), ateliers numériques Pôle Emploi)</p>
<p><b>Accompagner l'emploi</b></p>	<p>Mise en place d'un suivi dans l'emploi pour lever les difficultés (intermédiation).</p> <p>S'appuyer sur la plateforme mobilité</p>
<p><b>Lutter contre le débauchage des entreprises</b></p>	<p><a href="#">Augmenter le nombre de candidats</a></p> <p>Accompagner les TPE-PME pour les aider à rivaliser</p>

### Axe 3 : Optimiser la connaissance, les contenus et les modes de financement de l'offre de formation

PISTES D'ACTION	MISE EN OPÉRATIONNALITÉ
<p><b>Renforcer les articulations organismes formation entreprises</b></p> <p><b>les entre de et</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lever les incertitudes et méconnaissances autour de la formation professionnelle qui freinent les actions et initiatives.</li> <li>- <b>Optimiser la communication des besoins des entreprises</b> (volumes, contenus) aux organismes de formation initiale et continue dans le cadre de groupe de travail.</li> <li>- Assurer une veille technologique et une mise à niveau des connaissances des enseignants-formateurs par des rencontres avec les praticiens-experts du secteur.</li> <li>- Renforcer l'intervention des professionnels dans le cursus de formation.</li> </ul>
<p><b>Améliorer la satisfaction rapport au dispositif de formation</b></p> <p><b>la par</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adapter le nombre de places au besoin en recrutement notamment pour les métiers qui recrutent le plus.</li> <li>- <b>Selon les métiers, faire évoluer le contenu des formations pour être au plus près des besoins des entreprises par métiers et/ou postes de travail :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Étude des postes de travail pour mieux identifier les besoins</li> <li>• Renforcement de modules existants ou intégration de nouveaux modules pour prendre en compte les évolutions.</li> <li>• Augmentation du nombre et de la durée des stages en entreprise.</li> </ul> </li> <li>-Mettre en place des tronc communs de formations (conducteur de ligne d'emballage/conducteur de ligne en industrie alimentaire), et créer des modules pour les activités spécifiques.</li> </ul>
<p><b>Favoriser les dispositifs permettent développer et valoriser l'expérience terrain</b></p> <p><b>les qui de et</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Favoriser le dispositif de l'alternance :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Améliorer la visibilité des cursus accessibles en alternance.</li> <li>• Sensibiliser les entreprises aux accompagnements existants (par exemple la fonction tutorale).</li> <li>• Aide à l'embauche d'apprentis.</li> <li>• Soutien / Aide à la formation interne.</li> <li>• Promouvoir les partenariats entre entreprises pour rapprocher les grandes entreprises qui ont la capacité à former en continu des salariés en alternance et des TPE / PME qui ont des besoins de recrutement de jeunes profils formés sans avoir les moyens d'accueillir des étudiants en alternance.</li> </ul> </li> <li>- Développer les Actions de Formations en Situation de Travail (AFEST, alternance, VAE hybride).</li> <li>- <b>Développer le nombre de stages proposés par les entreprises.</b></li> <li>- Développer une offre de formation continue : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encourager les offres de formation continue compatibles avec l'exercice d'une activité professionnelle.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Optimiser la mise en place et le financement des actions de formations en particulier celles concernant un faible effectif mais néanmoins prioritaires pour le secteur</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Favoriser la mixité des publics (DE, salariés) en formation pour assurer des groupes de taille suffisante</li> <li>- Favoriser le montage financier (co, multi-financement) et l'implantation matérielle de la formation sur le territoire (Lycée Guibray)</li> <li>- Favoriser l'articulation entre dispositifs (formation initiale-continue, formation préalable au recrutement, en cours d'emploi, post-emploi).</li> <li>- Valoriser la rémunération des stagiaires ou alternants pour gagner en attractivité.</li> </ul>

## Axe 4 : Accompagner les évolutions et le développement des entreprises

PISTES D'ACTION	MISE EN OPÉRATIONALITÉ
<p><b>Anticiper les départs en retraite (GPEC) et les besoins en remplacement</b></p>	<p>Mobiliser les offres de services de GPEC</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Offre RH TPE-PME (Direccte)</li> <li>• Offre CCI</li> <li>• Offre OPCA</li> <li>• ...</li> </ul>
<p><b>Faire évoluer les pratiques de recrutement</b></p>	<p>Recours au réseaux sociaux, réseaux professionnels, ...</p> <p>Recours à la méthode de recrutement par aptitudes (MRS pôle Emploi, testing...)</p> <p>Présenter des solutions d'emploi (CDI intérimaire des agences d'emploi)</p> <p>Outiller les entreprises en fiches de postes, grilles d'évaluation, guides d'entretiens professionnels</p> <p>Les former aux exploitations d'entretiens professionnels et d'évaluation</p> <p>Les informer quant aux obligations légales</p>
<p><b>Accompagner les entreprises dans la connaissance et la mise en œuvre de solutions innovantes</b></p>	<p>Renforcer la communication sur les aides et dispositifs concernant l'accompagnement aux évolutions (circuits de distribution et innovation), la R&amp;D, l'investissement.</p> <p>Renforcer le partenariat GE-PME-TPE.</p> <p>Accompagner le développement de la numérisation et de l'automatisation</p> <p>S'appuyer sur les réseaux (CCI, filières, branches...).</p>
<p><b>Valoriser le territoire pour renforcer son attractivité, lutter contre le risque de captage de la main d'œuvre et attirer les talents</b></p>	<p>Renforcer la communication sur les atouts du territoire et les perspectives de développement</p> <p>Faciliter la mobilité du conjoint</p>
<p><b>Renforcer le partenariat entre territoire et entreprises</b></p>	<p>Mutualisation de compétences du secteur (GE) et des services pouvant être mutualisés (entretien des espaces verts, des locaux)</p> <p>Renforcer le partenariat avec les SIAE</p> <p>Travail sur les économies d'échelles territoriales/économie circulaire</p>

## Axe 5 : Mobiliser autour du projet territorial

### PISTES D'ACTION

### MISE EN OPÉRATIONNALITÉ

**Proposer un groupe de travail inter-entreprises pour les volontaires**



Identifier les entreprises volontaires pour s'associer aux actions.  
Cibler des axes de travail prioritaires et engager la démarche.  
Relayer les bonnes pratiques auprès d'autres entreprises.

**Relayer les problématiques relatives à l'attractivité du Territoire, identifiées par les entreprises, auprès des acteurs compétents**



Repréciser les problématiques évoquées par les entreprises.  
Évaluer les axes et actions pouvant être lancés ou poursuivis.  
Lancer une première action.

**Organiser la gouvernance du plan d'actions, solliciter les acteurs et structurer la démarche**



Déterminer le pilote et les membres du Comité de Pilotage, les modalités de fonctionnement.  
Structurer un plan d'action, élaborer des fiches-méthode pour chaque projet.  
Assurer la coordination des actions et leur cohérence.

## ANNEXES

### Littérature

Diagnostic du territoire de la CDC du Pays de Falaise, AFPA, Mars 2019

Guide pour une Gestion Dynamique des Compétences, Observatoire de la Métallurgie, septembre 2013

Job Feed : agrégateur d'offres d'emploi

« Industrie 4.0 : définition et mise en œuvre vers l'usine connectée », [visiativ-industry.fr](http://visiativ-industry.fr)

« Les impacts du numérique sur l'industrie de demain », [ignition.altran.com](http://ignition.altran.com)

### Familles professionnelles identifiées lors du diagnostic de Mars 2019 de l'AFPA

Domaine professionnel	Famille professionnelle
<b>•C : Électricité, électronique</b>	oC1Z : Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique oC2Z : Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique
<b>•D : Mécanique, travail des métaux</b>	oD2Z : Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal oD3Z : Ouvriers non qualifiés de la mécanique oD6Z : Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques
<b>•E : Industries de process</b>	oE0Z : Ouvriers non qualifiés des industries de process oE1Z : Ouvriers qualifiés des industries de process oE2Z : Techniciens et agents de maîtrise des industries de process
<b>•F : Matériaux souples, bois, industries graphiques</b>	oF3Z : Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement
<b>•G : Maintenance</b>	oG1Z : Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance
<b>•N : Études et recherche</b>	oN0Z : Personnels d'études et de recherche
<b>•R : Commerce</b>	oR1Z : Vendeurs oR2Z : Attachés commerciaux et représentant
<b>•S : Hôtellerie, restauration, alimentation</b>	oS0Z : Bouchers, charcutiers, boulangers

**Métiers identifiés à l'aide des familles professionnelles repérées lors du diagnostic de territoire de Mars 2019 de l'AFPA**

Intitulé domaine professionnel	Code ROME	Intitulé ROME
Electricité électronique	H1504	Intervention technique en contrôle essai qualité en électricité et électronique
	H2601	Bobinage électrique
	H2602	Câblage électrique et électromécanique
	H2603	Conduite d'installation automatisée de production électrique, électronique et microélectronique
	H2604	Montage de produits électriques et électroniques
	H2605	Montage et câblage électronique
	H1207	Rédaction technique
	H1209	Intervention technique en études et développement électronique
	H1202	Conception et dessin produits électriques et électroniques
	H2501	Encadrement de production de matériel électrique et électronique
Mécanique, travail des métaux	H2903	Conduite d'équipement d'usinage (tourneur-fraiseur)
	H2902	Chaudronnerie - tôlerie
	H2904	Conduite d'équipement de déformation des métaux
	H2911	Réalisation de structures métalliques
	H2914	Réalisation et montage en tuyauterie
	H2913	Soudage manuel
	H2901	Ajustement et montage de fabrication
	H2909	Montage - assemblage mécanique
	H3401	Conduite de traitement d'abrasion de surface
	H3402	Conduite de traitement par dépôt de surface
	H3403	Conduite de traitement thermique
	H3404	Peinture industrielle
	I1604	Mécanique automobile
	H1506	Intervention technique qualité en mécanique et travail des métaux
	H2908	Modelage de matériaux non métalliques
	H2910	Moulage sable
	H2912	Réglage d'équipement de production industrielle
H1203	Conception et dessin produits mécaniques	
Industries de process	H2301	Conduite d'équipement de production chimique ou pharmaceutique
	H3201	Conduite d'équipement de formage des plastiques et caoutchoucs
	A1412	Fabrication et affinage de fromages
	H2102	Conduite d'équipement de production alimentaire
	H2907	Conduite d'installation de production des métaux
	H3301	Conduite d'équipement de conditionnement
	H3302	Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage
	H3303	Préparation de matières et produits industriels (broyage, mélange, ...)
	H3202	Réglage d'équipement de formage des plastiques et caoutchoucs
	H2802	Conduite d'installation de production de matériaux de construction
	H1201	Expertise technique couleur en industrie
	H1503	Intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle
H1210	Intervention technique en études, recherche et développement	



Intitulé domaine professionnel	Code ROME	Intitulé ROME
	H1404	Intervention technique en méthodes et industrialisation
	H1505	Intervention technique en formulation et analyse sensorielle
	H2504	Encadrement d'équipe en industrie de transformation
Maintenance	H1208	Intervention technique en études et conception en automatisme
	H1303	Intervention technique en Hygiène Sécurité Environnement -HSE-industriel
	I1302	Installation et maintenance d'automatismes
	I1304	Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation
	I1305	Installation et maintenance électronique
	I1306	Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air
	I1309	Maintenance électrique
	I1310	Maintenance mécanique industrielle
Gestion, administration des entreprises	H1301	Inspection de conformité
	M1203	Comptabilité
	M1501	Assistanat en ressources humaines
	M1502	Développement des ressources humaines
Commerce	M1503	Management des ressources humaines
	M1101	Achats
	M1102	Direction des achats
	M1703	Management et gestion de produit
	M1704	Management relation clientèle
	M1705	Marketing
Transport, logistique	M1707	Stratégie commerciale
	N1105	Manutention manuelle de charges
	N1101	Conduite d'engins de déplacement des charges

## Offre de formation initiale pour les métiers de l'industrie

Activité	Intitulé formation	Niveau	Ville lieu de formation	Nom organisme
Agro-alimentaire, alimentation, cuisine	BP Arts de la cuisine	4	Caen	ICEP CFA
	BP Boucher	4	Caen	CIFAC
	BP Boucher charcutier traiteur	4	Caen	CIFAC
	BP Boulanger	4	Caen	CIFAC
	BP Boulanger pâtissier	4	Iffs	Lycée hôtelier F Rabelais
		4	Caen	CIFAC
	BP Charcutier-traiteur	4	Caen	CIFAC
	BP Cuisine	4	Iffs	Lycée hôtelier F Rabelais
		4	Dives-sur-Mer	LP J Jooris
		4	Caen	ICEP CFA
		4	Lisieux	Section d'enseignement professionnel du lycée P Co
		4	Douvres-la-Délivrande	LP ND de Nazareth
	BP Laboratoire contrôle qualité	4	Caen	Institut Lemonnier
	BP Technicien conseil vente en alimentation	4	Caen	CIFAC
	BTM Pâtissier confiseur glacier traiteur	4	Caen	CIFAC
	CAP Agent polyvalent de restauration	3	Vire Normandie	LP J Mermoz
		3	Caen	LP de l'Oasis
		3	Caen	LP C Claudel
	CAP Boucher	3	Caen	CIFAC
	CAP Boulanger	3	Caen	CIFAC
	CAP Charcutier-traiteur	3	Caen	CIFAC
	CAP Cuisine	3	Hérouville-Saint-Clair	EREA
		3	Dives-sur-Mer	LP J Jooris
		3	Lisieux	LP V Magne Apprentis d'Auteuil
		3	Caen	ICEP CFA
	CAP Pâtissier	3	Caen	CIFAC
	Diplôme d'ingénieur de l'Ecole d'ingénieurs de l'université de Caen spécialité agroalimentaire	7	Caen	Université de Caen Normandie
	Licence pro Sciences, technologies, santé mention industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation	6	Hérouville-Saint-Clair	Conservatoire national des arts et métiers
		6	Caen	Université de Caen Normandie
	Master Sciences, technologies, santé mention nutrition et sciences des aliments	7	Caen	Université de Caen Normandie
	MC Art de la cuisine allégée	3	Dives-sur-Mer	LP J Jooris
	MC Boulangerie spécialisée	3	Caen	CIFAC
MC Cuisinier en desserts de restaurant	3	Iffs	Lycée hôtelier F Rabelais	
	3	Caen	ICEP CFA	
MC Employé traiteur	3	Caen	CIFAC	
MC Pâtisserie boulangère	3	Iffs	Lycée hôtelier F Rabelais	
MC Pâtisserie glacerie chocolaterie confiserie spécialisées	3	Caen	CIFAC	

Activité	Intitulé formation	Niveau	Ville lieu de formation	Nom organisme
<b>Electricité, électronique (non c. automatismes, productique)</b>	MC Vendeur spécialisé en alimentation	3	Caen	CIFAC
	BP Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés	4	Caen	Pôle formation des industries technologiques - CFA
		4	Mondeville	Lycée J Verne
		4	Caen	Bâtiment CFA Caen
		4	Falaise	Lycée polyvalent Guibray - Liard
		4	Bayeux	Section d'enseignement professionnel du lycée
		4	Argentan	Lycée polyvalent Mézeray Gabriel
		4	Caen	Institut Lemonnier
		4	Caen	Lycée Dumont d'Urville
		4	Lisieux	Section d'enseignement professionnel du lycée P Co
		4	Condé-en-Normandie	Lycée C Tellier
		BP Systèmes numériques	4	Dives-sur-Mer
	4		Condé-en-Normandie	Lycée C Tellier
	BP Technicien du froid et du conditionnement d'air	4	Caen	Institut Lemonnier
	BTS Electrotechnique	4	Caen	Pôle formation des industries technologiques - CFA
		4	Mondeville	Lycée J Verne
		4	Caen	Institut Lemonnier
		4	Lisieux	Lycée P Cornu
	BTS Systèmes numériques	5	Mondeville	Lycée J Verne
	CAP Electricien	3	Caen	Bâtiment CFA Caen
	Diplôme d'ingénieur de l'École d'ingénieurs de l'université de Caen spécialité systèmes embarqués	7	Caen	Université de Caen Normandie
	Diplôme d'ingénieur de l'École nationale supérieure d'ingénieurs de Caen spécialité électronique et physique appliquée	7	Caen	ENSI Caen
	Licence pro Sciences, technologies, santé mention métiers de l'électronique : communication, systèmes embarqués	6	Caen	Université de Caen Normandie
	Licence Sciences, technologies, santé mention électronique, énergie électrique, automatique	6	Caen	Université de Caen Normandie
	Master Sciences, technologies, santé mention électronique, énergie électrique, automatique	3	Caen	Université de Caen Normandie
	MC Maintenance des systèmes embarqués de	3	Caen	CIFAC

Activité	Intitulé formation	Niveau	Ville lieu de formation	Nom organisme
	l'automobile véhicules particuliers			
<b>Energie, génie climatique (y compris énergie nucléaire, thermique, hydraulique ; utilités : froid, climatisation, chauffage)</b>	BP Technicien de maintenance des systèmes énergétiques et climatiques	4	Caen	Lycée P S de Laplace
		4	Argentan	Lycée polyvalent Mézeray Gabriel
		4	Caen	Lycée P S de Laplace
		4	Argentan	Lycée polyvalent Mézeray Gabriel
	BTS Fluides, énergies, domotique	5	Caen	Lycée P S de Laplace
		5	Caen	Institut Lemonnier
	CAP Monteur en installations thermiques	3	Caen	Bâtiment CFA Caen
	MC Maintenance en équipement thermique individuel	3	Caen	Bâtiment CFA Caen
MC Technicien en énergies renouvelables	3	Caen	Bâtiment CFA Caen	
<b>Mécanique générale et de précision, usinage</b>	BP Technicien d'usinage	4	Caen	Pôle formation des industries technologiques - CFA
		4	Lisieux	Section d'enseignement professionnel du lycée P Co
	BP Technicien outilleur	4	Vire Normandie	LP J Mermoz
	Licence Sciences, technologies, santé mention mécanique	6	Caen	Université de Caen Normandie
	Master Sciences, technologies, santé mention mécanique	7	Caen	Université de Caen Normandie
<b>Métallurgie (y compris sidérurgie, fonderie, non ferreux...)</b>	BTS Conception des processus de réalisation de produits	5	Caen	Lycée Dumont d'Urville
<b>Moteurs et mécanique auto</b>		4	Mondeville	Lycée J Verne
<b>Moteurs et mécanique auto</b>	BP Maintenance des véhicules	4	Caen	CIFAC
		4	Caen	Institut Lemonnier
		4	Mondeville	CFA Promotrans
	BTS Maintenance des véhicules	5	Mondeville	Lycée J Verne
	CAP Maintenance des matériels	3	Caen	Institut Lemonnier
	CAP Maintenance des véhicules	3	Caen	CIFAC
		3	Mondeville	CFA Promotrans
<b>Plasturgie, matériaux composites</b>	BP Plastiques et composites	4	Mondeville	Lycée J Verne
<b>Spécialités pluritechnologiques des transformations</b>	Diplôme d'ingénieur de l'École nationale supérieure d'ingénieurs de Caen spécialité matériaux et mécanique	6	Caen	ENSI Caen
	Diplôme d'ingénieur de l'École nationale supérieure d'ingénieurs de Caen spécialité matériaux-chimie	6	Caen	ENSI Caen
	CAP Métier du pressing	3	Caen	LP V Lépine
	CAP Métiers de la blanchisserie	3	Hérouville-Saint-Clair	EREA

Activité	Intitulé formation	Niveau	Ville lieu de formation	Nom organisme
	BP Maintenance des équipements industriels	4	Caen	Pôle formation des industries technologiques - CFA
		4	Mondeville	Lycée J Verne
		4	Falaise	Lycée polyvalent Guibray - Liard
		4	Argentan	Lycée polyvalent Mézeray Gabriel
		4	Caen	Institut Lemonnier
	BP Microtechniques	4	Caen	Lycée Dumont d'Urville
	BTS Assistance technique d'ingénieur	5	Bayeux	Lycée A de Caumont
	BTS Conception et industrialisation en microtechniques	5	Caen	Lycée Dumont d'Urville
	BTS Maintenance des systèmes	5	Caen	Pôle formation des industries technologiques - CFA
		5	Caen	Institut Lemonnier
		5	Vire Normandie	Antenne du Pôle formation des industries technolog
<b>Structures métalliques (y compris soudure, carrosserie, coque bateau, cellule avion)</b>	BP Technicien en chaudronnerie industrielle	4	Vire Normandie	LP J Mermoz
		4	Caen	Pôle formation des industries technologiques - CFA
		4	Mondeville	Lycée J Verne
		4	Lisieux	Section d'enseignement professionnel du lycée P Cornu
	BP Ouvrages du bâtiment : métallerie	4	Dives-sur-Mer	LP J Jooris
	BP Réparation des carrosseries	4	Mondeville	Lycée J Verne
	BTS Conception et réalisation en chaudronnerie industrielle		Caen	Pôle formation des industries technologiques - CFA
	CAP Peinture en carrosserie	3	Mondeville	Lycée J Verne
		3	Caen	Institut Lemonnier
	CAP Réalisations industrielles en chaudronnerie ou soudage	3	Mondeville	Lycée J Verne
	CAP Réparation des carrosseries	3	Caen	Institut Lemonnier
	CAP Serrurier métallier	3	Hérouville-Saint-Clair	EREA
		3	Dives-sur-Mer	LP J Jooris
		3	Mondeville	Lycée J Verne
		3	Lisieux	Section d'enseignement professionnel du lycée P Corneille
MC Technicien(ne) en soudage	3	Mondeville	Lycée J Verne	
<b>Technologies de commandes des</b>	BP Pilote de ligne de production	4	Caen	Pôle formation des industries

Activité	Intitulé formation	Niveau	Ville lieu de formation	Nom organisme
<b>transformations industrielles (automatismes et robotique industriels, informatique industrielle)</b>				technologiques - CFA
	BTS Conception et réalisation de systèmes automatiques	5	Caen	Pôle formation des industries technologiques - CFA
		5	Caen	Institut Lemonnier
		5	Mondeville	Lycée J Verne
	BTS Systèmes numériques	5	Caen	Institut Lemonnier
		5	Lisieux	Lycée P Cornu
<b>Technologies industrielles fondamentales (génie industriel et procédés de transformation, spécialités à dominante fonctionnelle)</b>	BP Etude et définition de produits industriels	4	Dives-sur-Mer	LP J Jooris
	Bac technologique STI2D sciences et technologies de l'industrie et du développement durable spécialité architecture et construction	4	Caen	Lycée P S de Laplace
	Bac technologique STI2D sciences et technologies de l'industrie et du développement durable spécialité énergies et environnement	4	Mondeville	Lycée J Verne
		4	Caen	Institut Lemonnier
		4	Caen	Lycée Dumont d'Urville
		4	Lisieux	Lycée P Cornu
	Bac technologique STI2D sciences et technologies de l'industrie et du développement durable spécialité innovation technologique et éco-conception	4	Caen	Institut Lemonnier
		4	Caen	Lycée Dumont d'Urville
		4	Lisieux	Lycée P Cornu
	Bac technologique STI2D sciences et technologies de l'industrie et du développement durable spécialité systèmes d'information et numérique	4	Mondeville	Lycée J Verne
		4	Bayeux	Lycée A de Caumont
		4	Caen	Institut Lemonnier
		4	Condé-en-Normandie	Lycée C Tellier
	Bac technologique STL sciences et technologies de laboratoire spécialité biotechnologies	4	Caen	Lycée Ste-Marie
		4	Caen	Lycée J Rostand
	Bac technologique STL sciences et technologies de laboratoire spécialité sciences physiques et chimiques en laboratoire	4	Vire Normandie	Lycée M Curie
		4	Caen	Lycée Ste-Marie
	BTS Conception des produits industriels	5	Caen	Lycée Dumont d'Urville
Licence pro Droit, économie, gestion mention métiers de la qualité	6	Caen	Université de Caen Normandie	
Responsable performance industrielle	6	Epron	CFA CESI Alternance	
Responsable qualité hygiène santé sécurité environnement	6	Epron	CFA CESI Alternance	
<b>Transformations chimiques et apparentées (y compris industrie pharmaceutique)</b>	BTS Bioanalyses et contrôles	5	Caen	Lycée J Rostand
	DUT Génie chimique, génie des procédés	5	Caen	Université de Caen Normandie
	Licence pro Sciences, technologies, santé mention industries pharmaceutiques, cosmétologiques et de	6	Caen	Université de Caen Normandie

Activité	Intitulé formation	Niveau	Ville lieu de formation	Nom organisme
	santé : gestion, production et valorisation			

Source : Onisep,

Pour plus d'informations concernant les formations initiales disponibles sur votre territoire, consultez [www.opendata.onisep.fr](http://www.opendata.onisep.fr)

## Offre de formation continue pour les métiers de l'industrie

Activité	Nom de l'action de formation	Niveau	Ville	Organisme
Alimentaire	BP boulanger	4	Alençon	3IFA
	Conducteur de machines et pilote de process en industries alimentaires	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Argentan	EPLEFPA de Saint-Lô de Thère - CFPPA St-Lô-Thère
	CQPI conducteur d'équipements industriels	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Caen	AFPI - ITIBANOR
	Formation spécifique en matière d'hygiène alimentaire adaptée à l'activité des établissements de restauration commerciale	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Hérouville-Saint-Clair	IRFA Normandie-Maine
		Sans niveau spécifique / Non renseigné	Caen	Greta du Calvados - Siège Administratif
	Méthode H.A.C.C.P.	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Flers	Greta Sud-Normandie - Siège Administratif
Chimie et pharmacie	Bac pro pilote de ligne de production	4	Flers	Greta Sud-Normandie - Siège Administratif
	Licence pro mention industries pharmaceutiques, cosmétologiques et de santé : gestion, production et valorisation	6	Caen	Université de Caen Normandie - SUFCA
	CQPI conducteur d'équipements industriels	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Caen	AFPI - ITIBANOR
Conception, recherche, études et développement	BTS électrotechnique	5	Lisieux	Greta du Calvados - Siège Administratif
	BTS services informatiques aux organisations option A : solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux	5	Caen	AIFCC
	BTS services informatiques aux organisations option B : solutions logicielles et applications métiers	5	Caen	Greta du Calvados - Siège Administratif
	Licence pro mention industries pharmaceutiques, cosmétologiques et de santé : gestion, production et valorisation	6	Caen	Université de Caen Normandie - SUFCA
	Licence pro sciences, technologies, santé mention métiers de l'électronique : communication, systèmes embarqués Parcours cartes à puce et objets communicants et intelligents	6	Caen	Université de Caen Normandie - SUFCA
	Autocad 2019 module de perfectionnement 2D	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Hérouville-Saint-Clair	Jérôme BOISARD Formation (Siège)
	Autodesk AutoCAD (ACU certification officielle éditeur)	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Caen	M2I Formation (Siège)
	Autodesk AutoCAD (ACU certification officielle éditeur) - 2D-3D	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Hérouville-Saint-Clair	Jérôme BOISARD Formation (Siège)
	Autodesk AutoCAD (ACU certification officielle éditeur) - AutoCAD / AutoCAD LT - Dessin 2D - Initiation	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Caen	M2I Formation (Siège)
	Autodesk AutoCAD (ACU certification officielle éditeur) - Autocad 2020 Formation 2D production de plan	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Hérouville-Saint-Clair	Jérôme BOISARD Formation (Siège)
	Autodesk AutoCAD (ACU certification officielle éditeur) - REVIT 2020 LT Suite	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Hérouville-Saint-Clair	Jérôme BOISARD Formation (Siège)



Activité	Nom de l'action de formation	Niveau	Ville	Organisme
	Autodesk Inventor (ACU certification officielle éditeur) - Inventor Pro - Les bases	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Caen	M2I Formation (Siège)
	Autodesk Revit Architecture (ACU certification officielle éditeur) - Revit 2019 - Plateforme - Les bases Présentiel	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Caen	M2I Formation (Siège)
	Certification en langue française Le Robert - Devenir Formateur à la Certification Le Robert	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Caen	M2I Formation (Siège)
	Prototypeur Numérique	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Hérouville-Saint-Clair	Créative
<b>Direction, encadrement et pilotage de fabrication et production industrielles</b>	Bac pro métiers de la mode - vêtements, conception	4	Caen	Greta du Calvados - Siège Administratif
	Sellier	4	Le Pin-au-Haras	IFCE (Siège)
	Titre Professionnel Technicien(ne) d'usinage en commande numérique	4	IFS	AFPA
	Titre professionnel technicien supérieur / technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	5	Argentan	ISF Normandie Maine
	Licence pro mention métiers de la qualité parcours management de la production et de la qualité	6	Caen	Université de Caen Normandie - SUFCA
	CQPM animateur(trice) d'équipe autonome de production	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Caen	AFPI - ITIBANOR
<b>Electricité et électronique</b>	Titre professionnel technicien d'équipement et d'exploitation en électricité	4	Caen	AFPA
	Habilitation électrique BR, BC, B2V-H0V	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Cerisé	ANOFAB
<b>Hygiène, Sécurité, Environnement industrie</b>	Machines - Equipements de travail - Conception des machines neuves selon la directive 2006/42/CE Levage - Manutention - Machines LM/M002	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Hérouville-Saint-Clair	Apave Nord-Ouest SAS (Siège)
	Responsable hygiène et sécurité alimentaire	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Colombelles	IFSGO
<b>Installation et maintenance de véhicules</b>	CAP maintenance des véhicules option voitures particulières	3	Alençon	3IFA
	CAP peinture en carrosserie	3	Alençon	3IFA
	CAP réparation des carrosseries	3	Mondeville	Greta du Calvados - Siège Administratif
		3	Alençon	3IFA
	MC maintenance des systèmes embarqués de l'automobile dominante véhicules particuliers	3	Alençon	3IFA
	Titre Professionnel Mécanicien(ne) automobile	3	CAEN	AFPA
	Bac pro maintenance des véhicules option A voitures particulières	4	Mondeville	Greta du Calvados - Siège Administratif
	Titre Professionnel Contrôleur technique de véhicules légers	4	CAEN	AFPA
	Titre Professionnel Technicien(ne) électromécanicien(ne) automobile	4	CAEN	AFPA
	BTS maintenance des véhicules option A : voitures particulières	5	Mondeville	Greta du Calvados - Siège Administratif
<b>Installation et maintenance</b>	Titre Professionnel Monteur dépanneur en climatisation	3	Alençon	AFPA

Activité	Nom de l'action de formation	Niveau	Ville	Organisme
d'équipements de production et d'équipements collectifs	Titre professionnel monteur dépanneur frigoriste	3	Alençon	AFPA
	Bac pro maintenance des équipements industriels	4	Flers	Greta Sud-Normandie - Siège Administratif
		4	Mondeville	Greta du Calvados - Siège Administratif
	Bac pro métiers de l'électricité et de ses environnements connectés	4	Mondeville	Greta du Calvados - Siège Administratif
	Bac pro pilote de ligne de production	4	Flers	Greta Sud-Normandie - Siège Administratif
	Titre professionnel technicien d'équipement et d'exploitation en électricité	4	Caen	AFPA
	Titre professionnel technicien d'intervention en froid commercial et climatisation	4	Alençon	AFPA
	Titre professionnel technicien(ne) de maintenance industrielle	4	L'Aigle	Greta Sud-Normandie - Siège Administratif
		4	IFS	AFPA
	Titre Professionnel Technicien(ne) supérieur(e) de maintenance industrielle	5	IFS	AFPA
	Titre professionnel technicien(ne) supérieur(e) de maintenance industrielle + EOLIEN	5	lfs	AFPA
	Licence pro automatique et informatique industrielle spécialité conception et supervision des systèmes automatisés	6	Caen	Université de Caen Normandie - SUFCA
	Licence pro sciences, technologies, santé mention métiers de l'électronique : communication, systèmes embarqués Parcours cartes à puce et objets communicants et intelligents	6	Caen	Université de Caen Normandie - SUFCA
	Attestation d'aptitude à la manipulation des fluides frigorigènes - catégorie 1	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Hérouville-Saint-Clair	ANOFAB
	Habilitation électrique B0 - H0 - H0V	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Flers	Greta Sud-Normandie - Siège Administratif
	Habilitation électrique B1, B1V, B2, B2V, BR, BC, BS, BE	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Damigny	ISF Normandie Maine
		Sans niveau spécifique / Non renseigné	L'Aigle	ISF Normandie Maine
	Habilitation électrique B1, B1V, B2, B2V, BR, BC, H0	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Hérouville-Saint-Clair	NEO PREV
	Habilitation électrique B1V exécutant électricien, travaux au voisinage, basse tension	Sans niveau spécifique / Non renseigné	lfs	SAS CESR'PRO
	Habilitation électrique BC chargé de consignation, basse tension	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Mondeville	Forget Formation II
Habilitation électrique BE essai chargé d'opérations spécifiques, basse tension	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Flers	Greta Sud-Normandie - Siège Administratif	
Habilitation électrique BE essai chargé d'opérations spécifiques, basse tension - ELB090	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Hérouville-Saint-Clair	Apave Nord-Ouest SAS (Siège)	
Habilitation électrique BE Manœuvre / BS	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Flers	Greta Sud-Normandie - Siège Administratif	

Activité	Nom de l'action de formation	Niveau	Ville	Organisme
	Habilitation électrique BE manœuvre chargé d'opérations spécifiques, basse tension	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Hérouville-Saint-Clair	NEO PREV
	Habilitation électrique BE vérification chargé d'opérations spécifiques, basse et haute tension (HTA) - ELB091	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Hérouville-Saint-Clair	Apave Nord-Ouest SAS (Siège)
	Habilitation électrique BR - BC chargé d'intervention générale, basse tension	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Flers	Greta Sud-Normandie - Siège Administratif
	Habilitation électrique BR chargé d'intervention générale, basse tension - BC - B1 - B2v	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Démouville	Socotec France (Siège)
	Habilitation électrique BS - BE - HOBO - HOV	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Démouville	Socotec France (Siège)
	Habilitation électrique BS chargé d'intervention élémentaire, basse tension - Habilitation électrique BE essai chargé d'opérations spécifiques, basse tension	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Hérouville-Saint-Clair	IRFA Normandie-Maine
	Habilitation électrique H0 chargé de travaux d'ordre non électrique, haute tension	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Flers	Greta Sud-Normandie - Siège Administratif
	Habilitation électrique H0 chargé de travaux d'ordre non électrique, haute tension - B0	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Iffs	SAS CESR'PRO
		Sans niveau spécifique / Non renseigné	Lisieux	SAS CESR'PRO
	Habilitation électrique H0V chargé de travaux d'ordre non électrique, travaux au voisinage, haute tension	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Flers	Greta Sud-Normandie - Siège Administratif
	Habilitation électrique pour personnel réalisant des opérations d'ordre électrique en HT - H1 - H1V - H2 - H2V - HC	Sans niveau spécifique / Non renseigné	L'Aigle	ISF Normandie Maine
		Sans niveau spécifique / Non renseigné	Damigny	ISF Normandie Maine
	Maintenance industrielle de 1er niveau	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Falaise	Greta du Calvados - Siège Administratif
	Préparer l'attestation d'aptitude fluides frigorigènes - catégorie 1 - intervenant expérimenté - ENF050	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Hérouville-Saint-Clair	Apave Nord-Ouest SAS (Siège)
	Préparer l'attestation d'aptitude fluides frigorigènes - catégorie 1 - intervenant peu expérimenté - ENF051	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Hérouville-Saint-Clair	Apave Nord-Ouest SAS (Siège)
	Préparer l'attestation d'aptitude fluides frigorigènes - catégorie 5 - intervenant peu expérimenté - ENF091	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Hérouville-Saint-Clair	Apave Nord-Ouest SAS (Siège)
<b>Mécanique, travail des métaux</b>	Titre Professionnel Fraiseur(se) sur machines conventionnelles et à commande numérique	3	IFS	AFPA
	Titre Professionnel Soudeur(se)	3	Alençon	AFPA
		3	Caen	AFPA
		3	Lisieux	Greta du Calvados - Siège Administratif
	Titre Professionnel Tourneur(se) sur machines conventionnelles et à commande numérique	3	IFS	AFPA
	Bac pro pilote de ligne de production	4	Flers	Greta Sud-Normandie - Siège Administratif
Titre professionnel chaudronnier	4	Caen	AFPA	

Activité	Nom de l'action de formation	Niveau	Ville	Organisme
		4	Alençon	AFPA
	Titre Professionnel Technicien(ne) d'usinage en commande numérique	4	IFS	AFPA
	CQPM conducteur de systèmes de production automatisée (Une formation - Un emploi)	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Caen	AFPI - ITIBANOR
	CQPM opérateur-régleur sur machine-outil à commande numérique par enlèvement de matière	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Flers	Greta Sud-Normandie - Siège Administratif
		Sans niveau spécifique / Non renseigné	Vire Normandie	Greta Sud-Normandie - Siège Administratif
	CQPM soudeur industriel	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Bretteville-sur-Odon	AFPI - ITIBANOR
	CQPM tuyauteur(euse) industriel(le)	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Bretteville-sur-Odon	AFPI - ITIBANOR
	Formation Soudage TIG, selon NF EN ISO 9606-1 (INOX ou Acier) ou NF EN ISO 9606-2 (ALU)	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Bretteville-sur-Odon	AFPI - ITIBANOR
	PIC POEC - Socle de compétences industrielles fondamentales	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Mortagne-au-Perche	Greta Sud-Normandie - Siège Administratif
	Qualification de soudeur suivant la norme NF EN ISO 9606-1 (anciennement NF EN 287-1)	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Carpiquet	L'Atelier Normand
	Qualification de soudeur suivant la norme NF EN ISO 9606-1 (anciennement NF EN 287-1) avec parcours complémentaire Ebéniste / Menuisier Formation à destination des créateurs de mobilier ou d'agencement BOIS / METAL	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Carpiquet	L'Atelier Normand
	Qualification Soudeur MAG selon NF EN ISO 9606-1 (Acier et inox) ou NF EN ISO 9606-2 (Alu)	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Bretteville-sur-Odon	AFPI - ITIBANOR
<b>Méthodes et gestion industriels</b>	Titre professionnel technicien supérieur / technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	5	Argentan	ISF Normandie Maine
	Licence pro mention métiers de la qualité parcours management de la production et de la qualité	6	Caen	Université de Caen Normandie - SUFCA
	Master 2 droit, économie, gestion mention gestion de production, logistique, achats	7	Caen	Université de Caen Normandie - SUFCA
	Master 2 droit, économie, gestion mention management et administration des entreprises	7	Caen	Université de Caen Normandie - SUFCA
	Master droit, économie, gestion mention gestion de production, logistique, achats (cycle accéléré)	7	Caen	Université de Caen Normandie - SUFCA
	Master droit, économie, gestion mention gestion de production, logistique, achats (en deux ans)	7	Caen	Université de Caen Normandie - SUFCA
	Machines - Equipements de travail - Conception des machines neuves selon la directive 2006/42/CE Levage - Manutention - Machines LM/M002	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Hérouville-Saint-Clair	Apave Nord-Ouest SAS (Siège)
<b>Plastique, caoutchouc</b>	Titre Professionnel Stratifieur(se) multiprocédés en matériaux composites	3	CAEN	AFPA

Activité	Nom de l'action de formation	Niveau	Ville	Organisme	
Préparation conditionnement	Titre professionnel technicien(ne) des matériaux composites	4	Caen	AFPA	
	PIC + CQP conducteur d'équipement de fabrication - Plasturgie	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Damigny	ISPA Entreprises	
	Titre professionnel agent de fabrication industrielle		3	Bayeux	Greta du Calvados - Siège Administratif
			3	Vire Normandie	Greta Sud-Normandie - Siège Administratif
			3	Argentan	Greta Sud-Normandie - Siège Administratif
			3	L'Aigle	Greta Sud-Normandie - Siège Administratif
	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manutention à conducteur porté catégories 1 - 3 - 5	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Caen	AFTRAL (Siège)	
	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manutention à conducteur porté catégories 1 - 3 - 5	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Vire Normandie	AFTRAL (Siège)	
	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manutention à conducteur porté catégories 1 - 3 - 5	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Alençon	AFTRAL (Siège)	
	Qualité et analyses industrielles	Titre professionnel technicien d'équipement et d'exploitation en électricité	4	Caen	AFPA
Animateur - coordinateur qualité, sécurité, environnement		5	Colombelles	IFSGO	
DUT mesures physiques		5	Caen	Université de Caen Normandie - SUFCA	
Titre professionnel technicien supérieur / technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique		5	Argentan	ISF Normandie Maine	
Licence pro mention industries pharmaceutiques, cosmétologiques et de santé : gestion, production et valorisation		6	Caen	Université de Caen Normandie - SUFCA	
Licence pro mention métiers de la qualité parcours management de la production et de la qualité		6	Caen	Université de Caen Normandie - SUFCA	
Licence pro sciences, technologies, santé mention métiers de l'électronique : communication, systèmes embarqués Parcours cartes à puce et objets communicants et intelligents		6	Caen	Université de Caen Normandie - SUFCA	
Responsable qualité, sécurité, environnement		6	Colombelles	IFSGO	
Ingénieur diplômé de l'école nationale supérieure d'ingénieurs de Caen spécialité génie industriel en partenariat avec l'ITII Normandie		7	Caen	AFPI - ITIBANOR	
Master 2 droit, économie, gestion mention gestion de production, logistique, achats		7	Caen	Université de Caen Normandie - SUFCA	
Master droit, économie, gestion mention gestion de production, logistique, achats (cycle accéléré)	7	Caen	Université de Caen Normandie - SUFCA		

Activité	Nom de l'action de formation	Niveau	Ville	Organisme
	Master droit, économie, gestion mention gestion de production, logistique, achats (en deux ans)	7	Caen	Université de Caen Normandie - SUFCA
	CQPI technicien de la qualité	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Caen	AFPI - ITIBANOR
	CQPM agent de contrôle qualité dans l'industrie	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Honfleur	Normandy Digital Training
	CQPM technicien en industrialisation et en amélioration des processus	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Caen	AFPI - ITIBANOR
	Gérer les comportements agressifs et les conflits	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Caen	B-Konseil - Karin BOUIN
	Habilitation électrique B1V-B2V-BE-BR-BC-H0V (en HTA)	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Colombelles	Céforas Formation (Siège)
	Habilitation électrique BE essai chargé d'opérations spécifiques, basse tension	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Flers	Greta Sud-Normandie - Siège Administratif
	Habilitation électrique BE essai chargé d'opérations spécifiques, basse tension - ELB090	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Hérouville-Saint-Clair	Apave Nord-Ouest SAS (Siège)
	Habilitation électrique BE manœuvre chargé d'opérations spécifiques, basse tension	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Hérouville-Saint-Clair	NEO PREV
		Sans niveau spécifique / Non renseigné	Caen	Point Jaune SAS
	Habilitation électrique BE manœuvre chargé d'opérations spécifiques, basse tension	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Lisieux	AENEAS Conseil (Siège)
		Sans niveau spécifique / Non renseigné	Hérouville-Saint-Clair	Apave Nord-Ouest SAS (Siège)
	Habilitation électrique BE manœuvre chargé d'opérations spécifiques, basse tension - EL/B087	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Hérouville-Saint-Clair	Apave Nord-Ouest SAS (Siège)
	Habilitation électrique BE vérification chargé d'opérations spécifiques, basse et haute tension (HTA) - ELB091	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Hérouville-Saint-Clair	Apave Nord-Ouest SAS (Siège)
	Habilitation électrique BR - BC chargé d'intervention générale, basse tension	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Flers	Greta Sud-Normandie - Siège Administratif
	Habilitation électrique BR chargé d'intervention générale, basse tension - BC - B1 - B2v	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Démouville	Socotec France (Siège)
	Machines - Equipements de travail - Conception des machines neuves selon la directive 2006/42/CE Levage - Manutention - Machines LM/M002	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Hérouville-Saint-Clair	Apave Nord-Ouest SAS (Siège)
	WorkNC : CFAO 2 à 5 AXES Modules : BASE et METIERS	Sans niveau spécifique / Non renseigné	Fleury-sur-Orne	SESCOI France (Siège)
<b>Traitements thermiques et traitements de surfaces</b>	CAP peinture en carrosserie	3	Mondeville	Greta du Calvados - Siège Administratif

Source : Carif Oref,

Pour plus d'informations concernant les formations continues disponibles sur votre territoire, consultez [www.intercariforef.org](http://www.intercariforef.org)

## **Synthèse des projets de recrutements, des compétences indispensables et des besoins de formation des métiers ciblés par l'enquête**

***Les métiers de l'électricité-électronique : Synthèse des projets de recrutements, des compétences indispensables et des besoins de formation***

Métier	Nb de projets de recrutement	Compétences indispensables
Câbleur électricien (H2602)	2	<p>Sélectionner les câbles et les disjoncteurs, contacteurs, fusibles, ... à partir du schéma électrique, du plan de câblage ou de la puissance des appareils</p> <p>Dimensionner et assembler les supports (armoires, châssis, rails, goulottes, ...)</p> <p>Préparer les fils, les positionner sur les supports, fixer les câbles sur les bornes de connexion des appareils et les toronner</p> <p>Contrôler le câblage par rapport au plan</p> <p>Vérifier la continuité électrique du câblage et procéder aux réglages préalables à la mise sous tension</p>
Dessinateur en électricité-électronique (H1202)	2	<p>Calculer et définir les puissances, grandeurs, contraintes physiques de composants, sous-ensembles, ensembles</p> <p>Etudier et concevoir les circuits imprimés, sous-ensembles ou ensembles</p> <p>Identifier le besoin à partir du cahier des charges, des données techniques établies</p> <p>Réaliser et faire évoluer les schémas, les plans de détails, de sous-ensembles ou d'ensembles</p> <p>Constituer et faire évoluer les nomenclatures des plans, dossiers de définition</p> <p>Organiser et mettre à jour les bibliothèques de références ou les banques de données techniques de produits, composants</p> <p>Apporter un appui technique aux services de l'entreprise ou aux clients</p>
Monteur-câbleur (H2605)	2	<p>Identifier l'implantation des composants (résistances, condensateurs, circuits intégrés, ...) à partir du schéma électronique ou du plan de câblage</p> <p>Vérifier les composants et les disposer en fonction du déroulement des opérations de montage</p> <p>Adapter les composants (résistances, transistors, diodes, ...) aux caractéristiques du support (cartes électroniques, châssis, ...)</p> <p>Positionner et fixer les composants sur les supports</p> <p>Intégrer et connecter les sous-ensembles dans les boîtiers ou châssis</p> <p>Vérifier le montage et le câblage (valeur des composants, continuité électrique, ...)</p>

**Les métiers de la mécanique : Synthèse des projets de recrutements, des compétences indispensables et des besoins de formation**

Métier	Nb de projets de recrutement	Compétences indispensables	Besoins de formation
Ajusteur mécanicien (H2901)	5	<p>Contrôler le fonctionnement mécanique et effectuer les mises au point (jeu, articulation, géométrie dimensionnelle, ...)</p> <p>Identifier les défauts, les dysfonctionnements et procéder aux modifications, réajustements</p> <p>Préparer les éléments, matériaux et outillages et mettre en service les équipements (fraiseuse, tour, rectifieuse, ...)</p> <p>Réaliser les ajustements et les finitions et assembler les éléments et les sous-ensembles mécaniques</p> <p>Identifier les phases d'ajustage et de montage d'éléments, systèmes, ensembles mécaniques à partir du dossier technique ou du modèle</p> <p>Mettre en forme et à dimensions les pièces, éléments mécaniques par usinage, formage, ... et vérifier leur conformité</p>	<p>Contrôler le fonctionnement mécanique et effectuer les mises au point (jeu, articulation, géométrie dimensionnelle, ...)</p> <p>Préparer les éléments, matériaux et outillages et mettre en service les équipements (fraiseuse, tour, rectifieuse, ...)</p> <p>Réaliser les ajustements et les finitions et assembler les éléments et les sous-ensembles mécaniques</p> <p>Mettre en forme et à dimensions les pièces, éléments mécaniques par usinage, formage, ... et vérifier leur conformité</p>
Chaudronnier-tôlier (H2902)	4	<p>Lecture de plans</p> <p>Soudure TIG de qualité agroalimentaire</p> <p>Renseigner les supports qualité et de suivi de production/réalisation (incidents, interventions, ...)</p> <p>Déterminer les opérations de fabrication d'ensembles chaudronnés et préparer les matériaux</p> <p>Tracer les développés et reporter les cotes sur les matériaux (plaques, tubes, profilés, ...)</p> <p>Découper les éléments et les mettre à dimensions et en forme par pliage, cintrage, oxycoupage</p> <p>Marquer, positionner les pièces, plaques, tubes et les assembler (soudure-pointage, rivet, agrafe, colle, ...)</p> <p>Contrôler les pièces, l'assemblage et réaliser les finitions (meulage, ébavurage, redressage, ...)</p>	<p>Tracer les développés et reporter les cotes sur les matériaux (plaques, tubes, profilés, ...)</p>
Dessinateur-projeteur (H1203)	7	<p>Dessin en 2D (lecture de plans)</p> <p>Identifier la demande et réaliser les ébauches, schémas de pièces, systèmes, sous-ensembles ou ensembles</p> <p>Déterminer et calculer les contraintes fonctionnelles, physiques, dimensionnelles, structurelles ou géométriques de pièces, produits, ...</p> <p>Effectuer les relevés dimensionnels de pièces, sous-ensembles ou ensembles</p> <p>Etudier et concevoir des pièces, sous-ensembles ou ensembles</p> <p>Réaliser et faire évoluer les plans de détails, de sous-ensembles ou d'ensembles</p> <p>Constituer et faire évoluer les nomenclatures des plans, dossiers de définition</p> <p>Déterminer les spécifications et les cotations des pièces, sous-ensembles ou ensembles</p>	<p>Déterminer et calculer les contraintes fonctionnelles, physiques, dimensionnelles, structurelles ou géométriques de pièces, produits, ...</p>
Mécanicien monteur (H2909)	6	<p>Vérifier, positionner et fixer les pièces et les éléments de l'assemblage (bâtis, grappes, gabarits, structures, ...)</p> <p>Renseigner les supports qualité et de suivi de production/réalisation (incidents, interventions, ...)</p> <p>Identifier les opérations de montage, assemblage, retouche et contrôler l'approvisionnement et les outillages du poste de travail</p> <p>Alimenter l'équipement mécanisé et surveiller l'assemblage et le montage mécanique des pièces et des éléments</p> <p>Vérifier le montage/assemblage (aspect, parallélisme, jeu, maintien, fonctionnement, ...) et procéder</p>	



Métier	Nb de projets de recrutement	Compétences indispensables	Besoins de formation
		aux ajustements, retouches Contrôler la qualité, repérer par marquage et isoler les non-conformités	
Peintre industriel (H3404)	1	Préparer le produit (quantité, teinte, mélange, ...) et régler l'équipement d'application Appliquer les gammes de peintures, vernis, laques Contrôler la surface (dépôt, aspect, épaisseur, ...), identifier les non-conformités et réaliser les retouches, reprises de finition, ... Renseigner les supports qualité et de suivi de production/réalisation (incidents, interventions, ...) Effectuer la maintenance préventive/curative de premier niveau des équipements	
Régleur mécanicien (H2912)	1	Identifier les réglages des équipements et outillages (vitesse, passe, cadence, ...) selon les dossiers techniques, cahiers des charges, capacités des équipements ... Monter/démonter les outillages (outils, moules, porte-pièces, ...) et en effectuer la mise au point Saisir les données de programmation ou régler manuellement les paramètres (vitesse, avance, butée, ...) Mettre en fonctionnement l'équipement et procéder aux tests et essais (calibration, pré-fabrication, ...) Contrôler la fabrication, identifier les écarts (non-conformité, flux, ...) et ajuster les réglages Renseigner les supports de suivi d'intervention et transmettre les informations au service concerné Apporter un appui technique aux services production, qualité, maintenance, ... Effectuer la maintenance préventive/curative de premier niveau des équipements Compétences en mécanique, électricité et automatismes	
Soudeur (H2913)	8	Renseigner les supports de suivi d'intervention et transmettre les informations au service concerné Identifier les matériaux et les différentes soudures appropriées selon les instructions, documents techniques, plans, ... Préparer les joints et positionner les pièces, plaques, tubes, profilés entre eux ou sur un support Assembler et souder différents éléments entre eux ou sur le support Vérifier les matériels et régler les paramètres de soudage (intensité, débit, ...) selon les matériaux et le type d'assemblage Evaluer les défauts et effectuer les opérations de reprise ou de finition (bord, dépôt, surface, ...)	Identifier les matériaux et les différentes soudures appropriées selon les instructions, documents techniques, plans, ... Préparer les joints et positionner les pièces, plaques, tubes, profilés entre eux ou sur un support Assembler et souder différents éléments entre eux ou sur le support Vérifier les matériels et régler les paramètres de soudage (intensité, débit, ...) selon les matériaux et le type d'assemblage Evaluer les défauts et effectuer les opérations de reprise ou de finition (bord, dépôt, surface, ...)
Tourneur fraiseur/usineur (H2903)	9	Programmation 2D et 3D Mettre en service (pré-série, série) et surveiller le déroulement de l'usinage Identifier les dysfonctionnements des équipements et appliquer les mesures correctives Contrôler les pièces produites Renseigner les supports qualité et de suivi de production/réalisation (incidents, interventions, ...) Effectuer la maintenance préventive/curative de premier niveau des équipements Monter et régler les outils de coupe, le positionnement et le maintien de la pièce et les paramètres d'usinage (vitesse, avance, passe, lubrification, ...)	Contrôler les pièces produites Renseigner les supports qualité et de suivi de production/réalisation (incidents, interventions, ...) Effectuer la maintenance préventive/curative de premier niveau des équipements Monter et régler les outils de coupe, le positionnement et le maintien de la pièce et les paramètres d'usinage (vitesse, avance, passe, lubrification, ...) Identifier les phases d'usinage et les cotes de réglages

Métier	Nb de projets de recrutement	Compétences indispensables	Besoins de formation
		Identifier les phases d'usinage et les cotes de réglages (tolérances, positions, états de surfaces, ...) de la pièce et des outils	(tolérances, positions, états de surfaces, ...) de la pièce et des outils
Tuyauteur (H2914)	1	Identifier les opérations de réalisation de tuyauterie, les matériaux et éléments à partir des dossiers techniques, plans, ... Reporter les cotes et mesures sur les matériaux et effectuer les tracés Découper les éléments et les mettre à dimensions et en forme par pliage, cintrage, oxycoupage Préparer les embouts et les bords à souder, à visser et les ajuster Pré-assembler, raccorder et fixer les lignes et les accessoires de tuyauterie (tronçons, embouts, coudes, ...) Contrôler la résistance, l'étanchéité du tronçon, de la ligne, de l'installation et réaliser les retouches, réalignement Renseigner les supports qualité et de suivi de production/réalisation (incidents, interventions, ...)	

**Les métiers des industries de process : Synthèse des projets de recrutements, des compétences indispensables et des besoins de formation**

Métier	Nb de projets de recrutement	Compétences indispensables	Besoins de formation
Chef d'équipe (H2504)	3	<p>Apporter un appui technique aux services production, qualité, maintenance, ...</p> <p>Suivre et vérifier les éléments d'activité et de gestion administrative du personnel</p> <p>Contrôler la conformité des matières/produits sur échantillons prélevés et interpréter les résultats d'analyse</p> <p>Identifier les caractéristiques de la commande et planifier les étapes de production</p> <p>Vérifier l'application des consignes d'hygiène, de sécurité et de qualité</p> <p>Former du personnel à des procédures, techniques, procédés de production, outils, consignes</p> <p>Sélectionner les machines, les outillages appropriés, répartir les activités entre les ateliers, les équipes et affecter le personnel sur les postes de travail</p> <p>Analyser les données d'activité, les dysfonctionnements de la production et préconiser les actions correctives</p> <p>Suivre et vérifier l'approvisionnement des ateliers, lignes de production en matières et consommables</p> <p>Effectuer ou contrôler les réglages/programmations des machines ou matériel et contrôler les paramètres de fonctionnement (débit, pression, temps, ...)</p>	<p>Management d'équipe</p> <p>Apporter un appui technique aux services production, qualité, maintenance, ...</p> <p>Effectuer ou contrôler les réglages/programmations des machines ou matériel et contrôler les paramètres de fonctionnement (débit, pression, temps, ...)</p>
Conducteur de ligne en industrie alimentaire (H2102)	18	<p>Savoirs de base : lire, écrire, compter</p> <p>Prélever des échantillons de matières ou de produits, les référencer et les enregistrer pour analyse</p> <p>Contrôler la conformité des matières carnées, végétales, ... et des produits alimentaires</p> <p>Vérifier et maintenir l'état de propreté des équipements (balance, broyeur, cuve de cuisson, fours, ...) et du poste de travail</p> <p>Surveiller l'approvisionnement des machines, des installations et le flux des matières ou des produits</p> <p>Renseigner les supports de suivi de production et transmettre les informations aux interlocuteurs concernés</p> <p>Sélectionner les données de production et saisir les paramètres de quantité, de dosage, de mélange, ...</p> <p>Surveiller le fonctionnement des machines et des équipements et effectuer des interventions simples en cas d'incident</p>	<p>Contrôler la conformité des matières carnées, végétales, ... et des produits alimentaires</p> <p>Sélectionner les données de production et saisir les paramètres de quantité, de dosage, de mélange, ...</p> <p>Surveiller le fonctionnement des machines et des équipements et effectuer des interventions simples en cas d'incident</p>
Conducteur de ligne d'emballage (H3301)	19	<p>Coordonner l'activité d'une équipe</p> <p>Alimenter en matières ou produits le poste de travail ou en vérifier l'approvisionnement</p> <p>Savoirs de base : lire, écrire, compter</p> <p>Monter/démonter des pièces, outillages de machines</p> <p>Contrôler l'état de fonctionnement et de sécurité des installations et des équipements de production</p> <p>Vérifier la conformité du conditionnement des produits (étanchéité, poids, température, ...)</p> <p>Contrôler la conformité d'aspect d'un produit</p> <p>Renseigner les supports de suivi de fabrication ou de conditionnement</p> <p>Vérifier et maintenir l'état de propreté des équipements (machines de remplissage, ensachage, étiquetage, ...) et du matériel</p> <p>Surveiller le fonctionnement de la machine/ligne de conditionnement et des appareils de contrôle et ajuster en cas d'écarts</p> <p>Détecter les dysfonctionnements des machines et équipements et effectuer des interventions simples en cas d'incident</p>	<p>Monter/démonter des pièces, outillages de machines</p> <p>Surveiller le fonctionnement de la machine/ligne de conditionnement et des appareils de contrôle et ajuster en cas d'écarts</p> <p>Détecter les dysfonctionnements des machines et équipements et effectuer des interventions simples en cas d'incident</p>

**Les métiers de la maintenance : Synthèse des projets de recrutements, des compétences indispensables et des besoins de formation**

Métier	Nb de projets de recrutement	Compétences indispensables	Besoins de formation
Agent de maintenance en automatisme industriel (I1302)	1	Réparer l'installation par le remplacement et la remise en état des dispositifs électriques, électroniques, mécaniques, pneumatiques, hydrauliques Coordonner l'activité d'une équipe Connaissances de base en mécanique industrielle	
Roboticien/automaticien (H1208)	2	Présenter les spécificités techniques aux clients ou aux utilisateurs et les accompagner dans la prise en main de l'équipement Réaliser l'analyse fonctionnelle de l'installation et la décliner en un programme d'automatisation Déterminer le matériel d'automatisation, les logiciels et l'architecture réseau de l'installation Vérifier le programme d'automatisation par une série de tests sur plate-forme d'essais, en atelier, sur site Elaborer les spécifications de l'installation automatisée en fonction du cahier des charges Effectuer les réglages de mise en service des dispositifs et instruments commandés (vérin, moteur, distributeur, transmetteurs, capteurs, régulateurs, ...) Réaliser les dossiers d'équipement de l'installation automatisée (plan, schémas, notices d'exploitation, ...) Réparer l'installation par le remplacement et la remise en état des dispositifs électriques, électroniques, mécaniques, pneumatiques, hydrauliques Effectuer la saisie, la réinitialisation ou la modification du programme d'automatisation et le transférer vers un automate programmable	Réaliser l'analyse fonctionnelle de l'installation et la décliner en un programme d'automatisation Déterminer le matériel d'automatisation, les logiciels et l'architecture réseau de l'installation Vérifier le programme d'automatisation par une série de tests sur plate-forme d'essais, en atelier, sur site Elaborer les spécifications de l'installation automatisée en fonction du cahier des charges Effectuer les réglages de mise en service des dispositifs et instruments commandés (vérin, moteur, distributeur, transmetteurs, capteurs, régulateurs, ...) Réaliser les dossiers d'équipement de l'installation automatisée (plan, schémas, notices d'exploitation, ...) Réparer l'installation par le remplacement et la remise en état des dispositifs électriques, électroniques, mécaniques, pneumatiques, hydrauliques Effectuer la saisie, la réinitialisation ou la modification du programme d'automatisation et le transférer vers un automate programmable
Technicien de maintenance curative et préventive (I1304)	7	Pneumatique Connaissances de base en électricité et hydraulique Coordonner l'activité d'une équipe Présenter les spécificités techniques aux clients ou aux utilisateurs et les accompagner dans la prise en main de l'équipement Modifier ou adapter les équipements selon les impératifs de production (cadences, nouveaux produits, ...) ou les évolutions réglementaires Contrôler la conformité de réalisations de fournisseurs, sous-traitants, prestataires Organiser et programmer des opérations de maintenance préventive/corrective et en suivre la réalisation	Coordonner l'activité d'une équipe Modifier ou adapter les équipements selon les impératifs de production (cadences, nouveaux produits, ...) ou les évolutions réglementaires Effectuer le montage et l'installation d'éléments ou de sous-ensembles de l'équipement industriel ou d'exploitation selon les dossiers machines, les documentations, ... Réaliser les réglages de mise au point de l'équipement industriel ou d'exploitation et contrôler son fonctionnement Renseigner les supports de suivi d'intervention et transmettre les informations au service concerné

Métier	Nb de projets de recrutement	Compétences indispensables	Besoins de formation
		<p>Effectuer le montage et l'installation d'éléments ou de sous-ensembles de l'équipement industriel ou d'exploitation selon les dossiers machines, les documentations, ...</p> <p>Réaliser les réglages de mise au point de l'équipement industriel ou d'exploitation et contrôler son fonctionnement</p> <p>Renseigner les supports de suivi d'intervention et transmettre les informations au service concerné</p> <p>Identifier, réparer ou remplacer les organes et les éléments des systèmes défectueux (engrenages, roulements à billes, distributeurs hydrauliques, automatismes, ...)</p> <p>Localiser la panne sur l'installation de production ou d'exploitation et déterminer les solutions techniques et les conditions de remise en état de l'équipement</p>	<p>Identifier, réparer ou remplacer les organes et les éléments des systèmes défectueux (engrenages, roulements à billes, distributeurs hydrauliques, automatismes, ...)</p> <p>Localiser la panne sur l'installation de production ou d'exploitation et déterminer les solutions techniques et les conditions de remise en état de l'équipement</p>

**Les métiers du transport : Synthèse des projets de recrutements, des compétences indispensables et des besoins de formation**

Compétences indispensables	Besoins de formation	Compétences indispensables	Besoins de formation
Cariste préparateur de commande (N1101)	3	Savoirs de base : lire, écrire, compter Contrôler l'état des pièces, des équipements et effectuer la maintenance de premier niveau Sélectionner et préparer l'engin de manutention, selon les caractéristiques des produits et les conditions de déplacement Effectuer le rangement des produits en zones de stockage Livrer les charges entre les différents postes du site (chaîne de production, zone de « picking », ...) Renseigner les supports de suivi de déplacements des charges et transmettre au service concerné Vérifier l'état des charges, identifier les anomalies et les transmettre au service concerné Charger/décharger les marchandises selon les impératifs d'enlèvement, de livraison	Charger/décharger les marchandises selon les impératifs d'enlèvement, de livraison
Manutentionnaire (N1105)	-	Repérer et signaler les produits détériorés ou manquants Nettoyer et ranger la zone de travail (matériel, accessoires, ...) Charger/décharger des marchandises, des produits Trier et répartir les colis, marchandises selon les indications (codification, format, poids, nombre, ...) Déplacer les colis, matériels, marchandises, ... et les ranger Identifier les caractéristiques des marchandises et les dénombrer par catégorie	Repérer et signaler les produits détériorés ou manquants

**Les métiers supports : Synthèse des projets de recrutements, des compétences indispensables et des besoins de formation**

Métier	Nb de projets de recrutement	Compétences indispensables	Besoins de formation
Achats (M1101 / M1102)	-	<p>Coordonner l'activité d'un service et mener des actions de gestion de ressources humaines (recrutement, formation, ...)</p> <p>Identifier les besoins en approvisionnement de l'entreprise et prospecter ou analyser le marché des fournisseurs et des produits</p> <p>Définir et suivre les objectifs de performance des achats, analyser les résultats et identifier des axes de progrès</p> <p>Définir et suivre le budget d'une structure</p> <p>Elaborer des appels d'offres ou des cahiers des charges fournisseurs, prestataires</p> <p>Négocier les prix et les délais de livraison des produits avec les fournisseurs</p> <p>Suivre l'exécution des contrats d'achats jusqu'à liquidation selon les clauses (quantité, qualité, délais de livraison, ...)</p> <p>Evaluer les fournisseurs, les produits (audits, enquêtes de satisfaction, prélèvement d'échantillons, ...) et proposer des axes d'amélioration</p> <p>Actualiser les données (tendances du marché, nouveaux produits, référencement des fournisseurs, ...)</p>	<p>Coordonner l'activité d'un service et mener des actions de gestion de ressources humaines (recrutement, formation, ...)</p> <p>Elaborer des appels d'offres ou des cahiers des charges fournisseurs, prestataires</p> <p>Négocier les prix et les délais de livraison des produits avec les fournisseurs</p> <p>Suivre l'exécution des contrats d'achats jusqu'à liquidation selon les clauses (quantité, qualité, délais de livraison, ...)</p> <p>Evaluer les fournisseurs, les produits (audits, enquêtes de satisfaction, prélèvement d'échantillons, ...) et proposer des axes d'amélioration</p> <p>Actualiser les données (tendances du marché, nouveaux produits, référencement des fournisseurs, ...)</p>
Comptabilité (M1203 / M1204)	2	<p>Préparer les éléments constitutifs des payes, de la facturation et des mandatements</p> <p>Actualiser le paramétrage des systèmes de traitement des données comptables (taux de cotisation sociales, ...)</p> <p>Procéder à la codification et à la saisie des factures, des mandats, des titres et effectuer le rapprochement bancaire</p> <p>Etablir et effectuer les déclarations fiscales et sociales légales</p> <p>Réaliser le suivi de la trésorerie et en valider la fiabilité</p>	<p>Actualiser le paramétrage des systèmes de traitement des données comptables (taux de cotisation sociales, ...)</p> <p>Procéder à la codification et à la saisie des factures, des mandats, des titres et effectuer le rapprochement bancaire</p> <p>Etablir et effectuer les déclarations fiscales et sociales légales</p> <p>Réaliser le suivi de la trésorerie et en valider la fiabilité</p>
Marketing (D1407)	5	<p>Concevoir la campagne promotionnelle des produits et la mettre en œuvre</p> <p>Elaborer et suivre les éléments du budget marketing pour l'ensemble des produits de l'entreprise</p> <p>Apporter un appui technique aux commerciaux lors des plans d'actions commerciales</p> <p>Elaborer la stratégie marketing de l'entreprise selon l'étude de marché</p> <p>Réaliser la veille concurrentielle des produits (marché, prix, nouvelles tendances, ...)</p> <p>Réaliser le suivi des clients grands comptes de la structure et analyser le potentiel de clients/prospects</p> <p>Réaliser le bilan des actions marketing et proposer des axes d'évolution</p>	<p>Elaborer et suivre les éléments du budget marketing pour l'ensemble des produits de l'entreprise</p> <p>Apporter un appui technique aux commerciaux lors des plans d'actions commerciales</p>
RH (M1501 / M1503)	2	<p>Collecter les besoins en formation du personnel et en réaliser une synthèse</p> <p>Accueillir les nouveaux salariés et favoriser leur intégration dans la structure</p> <p>Organiser le suivi administratif des opérations de formation ou de recrutement</p> <p>Renseigner le personnel sur la législation sociale et les spécificités de la structure</p>	<p>Renseigner le personnel sur la législation sociale et les spécificités de la structure</p> <p>Elaborer et mettre en œuvre les plans de développement des compétences, la gestion de l'emploi et la mobilité</p>

Métier	Nb de projets de recrutement	Compétences indispensables	Besoins de formation
		Elaborer et mettre en œuvre les plans de développement des compétences, la gestion de l'emploi et la mobilité professionnelle Contrôler la conformité d'application des obligations légales et réglementaires et mettre en place les actions appropriées Organiser la concertation et le dialogue social avec les membres du personnel ou leurs représentants	professionnelle Contrôler la conformité d'application des obligations légales et réglementaires et mettre en place les actions appropriées Organiser la concertation et le dialogue social avec les membres du personnel ou leurs représentants



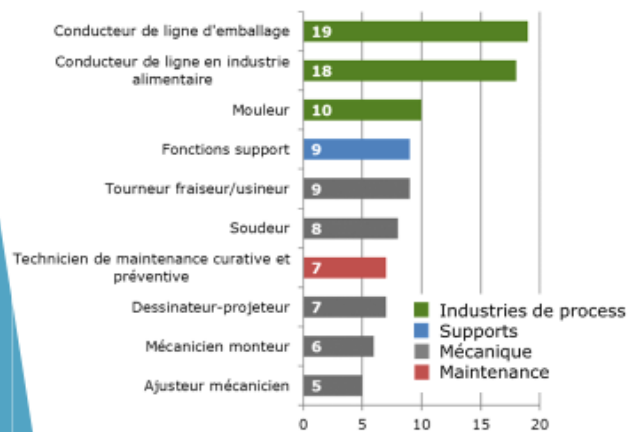
## Support de présentation des résultats de l'enquête entreprises



### Modalités de l'enquête

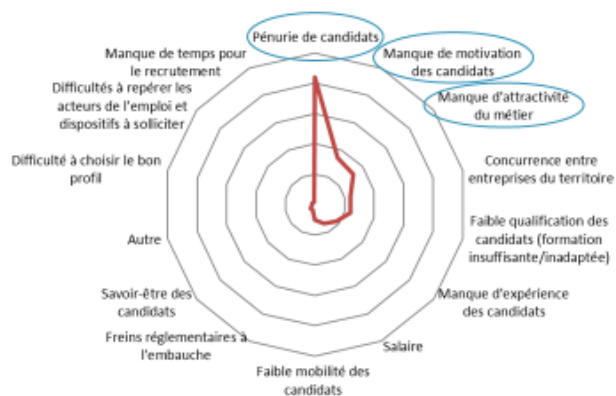
- Déroulée du 11 septembre au 12 novembre 2019
- 26 répondants, soit 45,6% des établissements industriels avec salariés du territoire
- 60% en face à face

## 133 projets de recrutement exprimés dans les 2 ans à venir



- ▶ **133 projets de recrutement exprimés d'ici 2 ans,**
- ▶ ¾ des besoins exprimés sur des métiers des industries de process, des fonctions supports, des métiers de la mécanique ou de la maintenance.
- ▶ et sur des **CDI à temps plein (94%).**

## Vos problématiques liées au recrutement

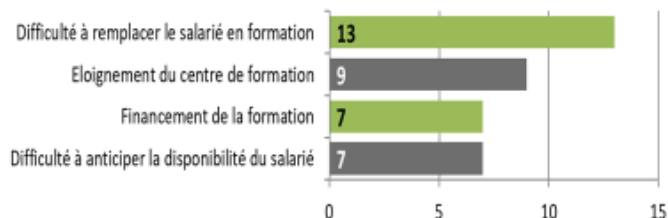


« Mauvaise image / connaissance des métiers de l'industrie : pas de relais auprès des écoles »

« Difficultés à recruter du personnel compétent »

## La formation de vos salariés

Quels sont, pour vous, les 4 freins principaux à la formation de vos salariés ?



- ▶ La moitié des répondants ont des difficultés à remplacer les salariés en formation, en lien avec la **pénurie de candidats**.
- ▶ On recense un **besoin de formation significatif** sur le territoire : 1/3 des répondants ont exprimé des besoins de formation pour leurs salariés.

## La formation de vos salariés

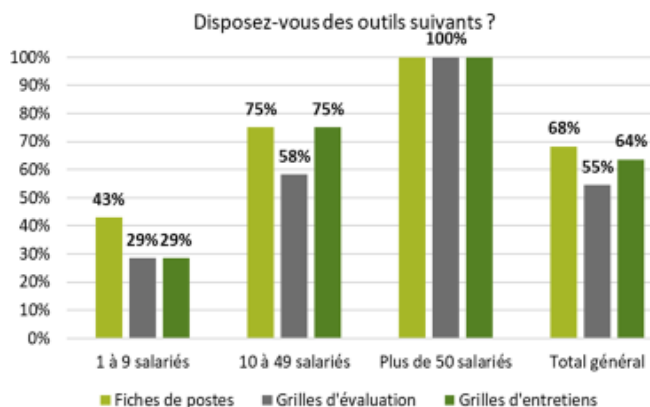
Le questionnaire a permis de préciser vos besoins de formation par métier.

*Par exemple, pour le métier de tourneur fraiseur :*

- Effectuer la maintenance préventive/curative de premier niveau des équipements
- Identifier les phases d'usinage et les cotes de réglages (tolérances, positions, états de surfaces, ...) de la pièce et des outils
- Contrôler les pièces produites
- Monter et régler les outils de coupe, le positionnement et le maintien de la pièce et les paramètres d'usinage (vitesse, avance, passe, lubrification, ...)
- Renseigner les supports qualité et de suivi de production/réalisation (incidents, interventions, ...)

Ces informations pourront être utilisées pour construire une offre de formation adaptée au besoin

## Gestion RH : vos outils RH



Les établissements de plus de 10 salariés sont globalement bien équipés en outils RH.

Les établissements de moins de 10 salariés sont moins bien équipés :

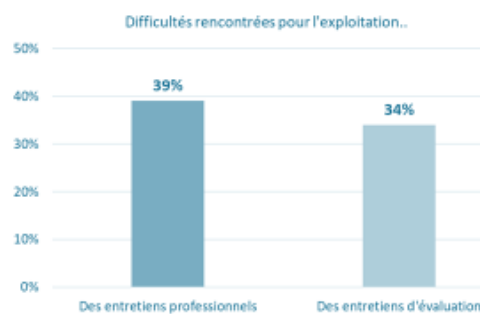
- 43% des moins de 10 salariés sont dotés de fiches de postes,
- 29% sont équipés de fiches d'évaluation et de guides d'entretiens.

## Gestion RH : entretiens professionnels et d'évaluation de vos salariés

**9% n'ont jamais recours aux entretiens professionnels et/ou aux entretiens d'évaluation.**

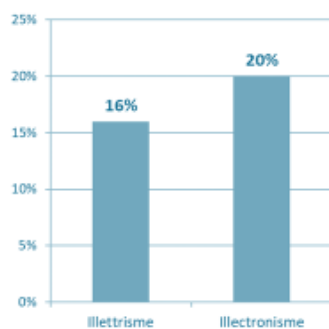
Parmi ceux qui les pratiquent :

- **39%** rencontrent des difficultés pour exploiter les entretiens professionnels ;
- **34%** rencontrent des difficultés pour exploiter les entretiens d'évaluation.



## Gestion RH : illettrisme et illectronisme chez vos salariés

Avez-vous repéré les  
problématiques suivantes chez vos  
salariés ?



**16%** des répondants ont repéré des problématiques d'illettrisme chez leurs salariés et **20%** ont repéré des problématiques d'illectronisme.

L'ANIMATION TERRITORIALE de l'emploi et de la formation professionnelle  
en Normandie



insertion professionnelle  
métiers  
compétences  
orientation  
partenariats

Vos remarques/questions sur ces constats ?

### III. Et après ? Les objectifs de la construction d'un plan d'actions

- ✓ Répondre à la pénurie de candidats du territoire en favorisant l'accès à l'emploi ;
- ✓ Favoriser l'orientation et la connaissance des métiers de l'industrie ;
- ✓ Mobiliser les dispositifs de formation et adapter l'offre aux besoins du secteur ;
- ✓ Vous accompagner et vous apporter des outils RH.



# Afpa

**Mission financée par la DGEFP  
et réalisée par l'AFPA dans le cadre de ses missions nationales de service  
public :**

**Alexia LECUYER, Consultante chargée d'études AFPA Normandie.  
Frédéric LETIRAND, chargé de mission Direction Prospective Métiers AFPA.**

**D'après une demande de services de l'Unité Départementale de la DIRECCTE  
du Calvados**

**Christine LESTRADE : Directrice de l'Unité Départementale  
Corinne BARBREL puis Floriane VANDEMAELE : Chargée de développement de  
l'Emploi et des Territoires**

**Avril 2020**