



Appui à la DIRECCTE NORMANDIE - UD 14

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

Synthèse

Avril 2020

Éléments 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			% 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	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 automatisation industrielle (I1302)	1 (4%)	100%	0%	0%	0%	1 (100%)	1	100%		0%	0%
	Roboticien/automaticien (H208)	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%
Transport	Cariste préparateur de commande (N1101)	4 (15%)	50%	50%	0%	0%	3 (75%)	3	100%			33%
	Manutentionnaire (N105)	2 (8%)	100%	100%	0%	0%	0	-	-	-	-	-
Supports	Achats (M101/ M102)	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					



**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