

Formation : *(au niveau national et régional)*

- Initiale
 - Pas assez de sessions de formation sur le territoire.
 - Un contenu à créer ou à revoir.
- Continue courte et
- Continue longue
 - Pas assez de sessions de formation sur le territoire.
 - Un contenu à revoir.

Mauvaise image : *(au niveau national et régional)*

- Ex. : déficit d'image de l'industrie (particulièrement dans le secteur de l'élaboration des métaux et leur première transformation), du territoire, de certains métiers ...

Niveau de tension différent selon les entreprises :

- Moins de difficultés pour les entreprises les plus importantes *(au niveau national)*
- Les Donneurs d'Ordre bénéficient d'une image plus favorable que les Sous-Traitants *(au niveau national)*
- Les zones urbaines, péri-urbaines et le sud de la France sont plus attractives *(au niveau régional)*

Problème d'adéquation « perçue » entre l'offre et la demande : *(au niveau régional)*

- Ex. : Problématique « nouvelle génération », double compétence pointue recherchée, besoin spécifique entreprise, besoin spécifique d'une filière.

Concurrence entre employeurs : *(au niveau régional)*

- Ex. : Bassin d'emploi étroit, concurrence avec le bassin d'emploi frontalier.

Gestion des RH :

- Turn over important (retraite, démissions, ...), frein à la mobilité géographique, métier s'apprenant par l'expérience, métier nécessitant un haut niveau d'expérience, élévations des critères de recrutement. *(au niveau régional)*
- Augmentation des besoins (en volume d'ETP) *(au niveau régional)*
- Profils rares *(au niveau national et régional)*
- Comportement inadapté des recrutés : manque de motivation, d'implication dans l'entreprise