

**Comme dans de nombreuses filières, la montée en compétences sur des postes assistés par la machine ou en supervision de systèmes, ne doit pas occulter la nécessité pour les entreprises de disposer en nombre suffisant des métiers et/ou compétences traditionnels historiques : opérateur, régléur, technicien de forge, soudeur, chaudronnier...**

**Pour préserver / développer la souveraineté (du pays) et un bon niveau d'activité et d'emploi sur le territoire grâce à une performance accrue, 3 points sont aussi à développer :**

- Promotion des savoir-faire traditionnels :

- Enjeux :

- Sans les savoir-faire et connaissances des compétences « cœurs de métiers », les solutions techniques ne peuvent pas être opérantes. Si les procédures et équipements peuvent constituer une partie visible du savoir-faire de l'entreprise, **les talents eux sont conservés par la motivation, le partage des connaissances, la transmission, l'animation, le renouvellement, la formation** (ces sujets ne sont pas toujours formalisés dans l'entreprise avec des actions précises).
- La filière a besoin de mener des actions focussées sur l'image des métiers à l'instar des démarches entreprises pour valoriser les ateliers et les métiers traditionnels dans les industries du luxe.

- 

*Pistes possibles :*

- *Mise en avant des formations : mixant techniques traditionnelles et technologies de pointes aux niveaux opérateurs, techniciens, ingénieurs.*
- *Mise en avant des entreprises « modèles », des avantages de la filière, et des évolutions des conditions de travail au sens large (environnement, management ...) : diversité des secteurs, innovation, modernisation, perspectives d'emploi, QVCT (qualité de vie et conditions de travail) de la technicité des métiers dans une dimension « réalisation » de l'individu et « travail concret - utile » sont à encourager.*
- *Soutien aux entreprises favorisant l'emploi et les métiers versus une tendance « usine sans salariés » qui peut être aussi une des solutions*

- *de la réindustrialisation face aux coûts salariaux et au manque de main d'œuvre : 2 types de modèles pourront co exister*
  
- Perspectives métiers / Parcours de carrière :
  - Enjeux :
    - De plus en plus, ce sont surtout des compétences en matière de programmation et de réglage des machines, de surveillance des usinages, qui sont demandées aux opérateurs accentuant la tendance vers des personnels plus qualifiés avec une vision plus large de l'entreprise.
    - En plus de la polyvalence, les capacités analytiques permettant d'améliorer ou de régler les problèmes en autonomie deviennent fondamentaux pour évoluer.
  - *Pistes possibles : La gestion des ressources humaines (GRH) peut mettre en place des actions autour des axes suivants :*
    - *Identification des rôles et compétences : organisation et fiches métiers à jour, compétences, formation.*
    - *Développement de carrière : Les parcours de carrière doivent être pensés autour des évolutions à court, moyen et long terme.*
    - *Formation continue : constante et pas simplement à l'occasion des changements d'organisation – permettent de donner des perspectives aux salariés.*
    - *Encourager la mobilité interne sur les postes ou les rôles : pour favoriser l'engagement et la transmission*
  
- Gestion des compétences :
  - Enjeu : Dans les PME, le dirigeant a souvent un rôle clé dans la fonction RH, pourtant les processus sont moins formalisés en GRH – La difficulté

- à stabiliser ou attirer le personnel rend cette gestion instable pour certaines PME où à contrario bien maîtrisée pour d'autres (incarnation / proximité / vision) – qui possèdent les leviers d'attractivité notamment par un management communiquant / impliquant.
- *Pistes possibles :*
  - *La capacité à faire évoluer les opérateurs vers le pilotage de la production, le management de proximité, par la mise en place de grilles de polyvalences pour donner des perspectives après formation sont des leviers possibles.*
  - *L'utilisation d'outils informatiques peut faciliter cette gestion des ressources humaines*

**Référence(s) :**

- Étude prospective de l'impact de l'évolution des industries mécaniques sur l'emploi et les besoins de compétences  
Date de publication : 05/2024