

LES MÉTIERS CLEFS DU SECTEUR DE LA QUINCAILLERIE ET LES PRINCIPALES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES

Rapport final

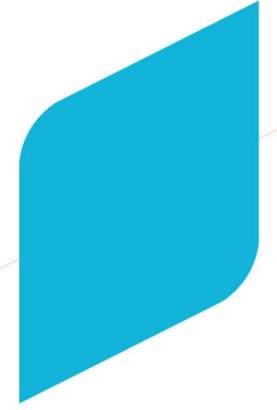
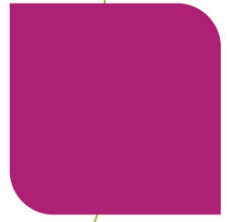


L'OBSERVATOIRE DE LA MÉTALLURGIE TIENT À REMERCIER ICI
L'ENSEMBLE DES CONTRIBUTEURS DE CETTE ÉTUDE :
LES PARTENAIRES SOCIAUX, LES MEMBRES DU RÉSEAU DES UIMM, LA FIM
ET L'UNIQ, LES ENTREPRISES, LES PARTENAIRES POUR LEUR
DISPONIBILITÉ ET LA PERTINENCE DE LEURS APPORTS.

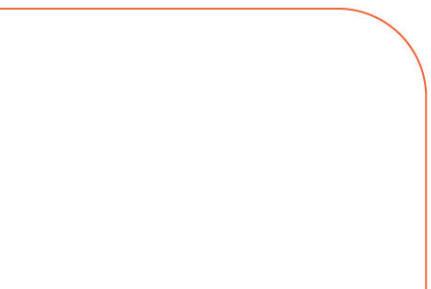


SOMMAIRE

- **INTRODUCTION** **P4**
- **1. LE SECTEUR ET LES MÉTIERS DE LA QUINCAILLERIE** **P7**
- **2. BESOINS ACTUELS ET COURT TERME DES ENTREPRISES EN EMPLOIS ET COMPÉTENCES** **P17**
- **3. ENJEUX PROSPECTIFS ET IMPACTS SUR LES BESOINS EN EMPLOIS ET COMPÉTENCES** **P28**
- **4. TERRITOIRES D'IMPLANTATION ET ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR** **P60**
- **5. ENJEUX RH DE LA QUINCAILLERIE ET RECOMMANDATIONS** **P77**
- **ANNEXES** **P84**

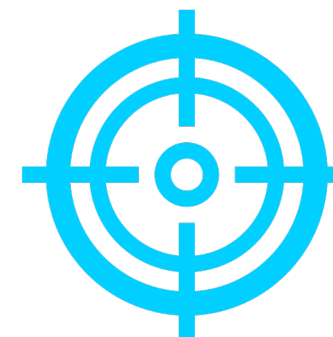


Introduction

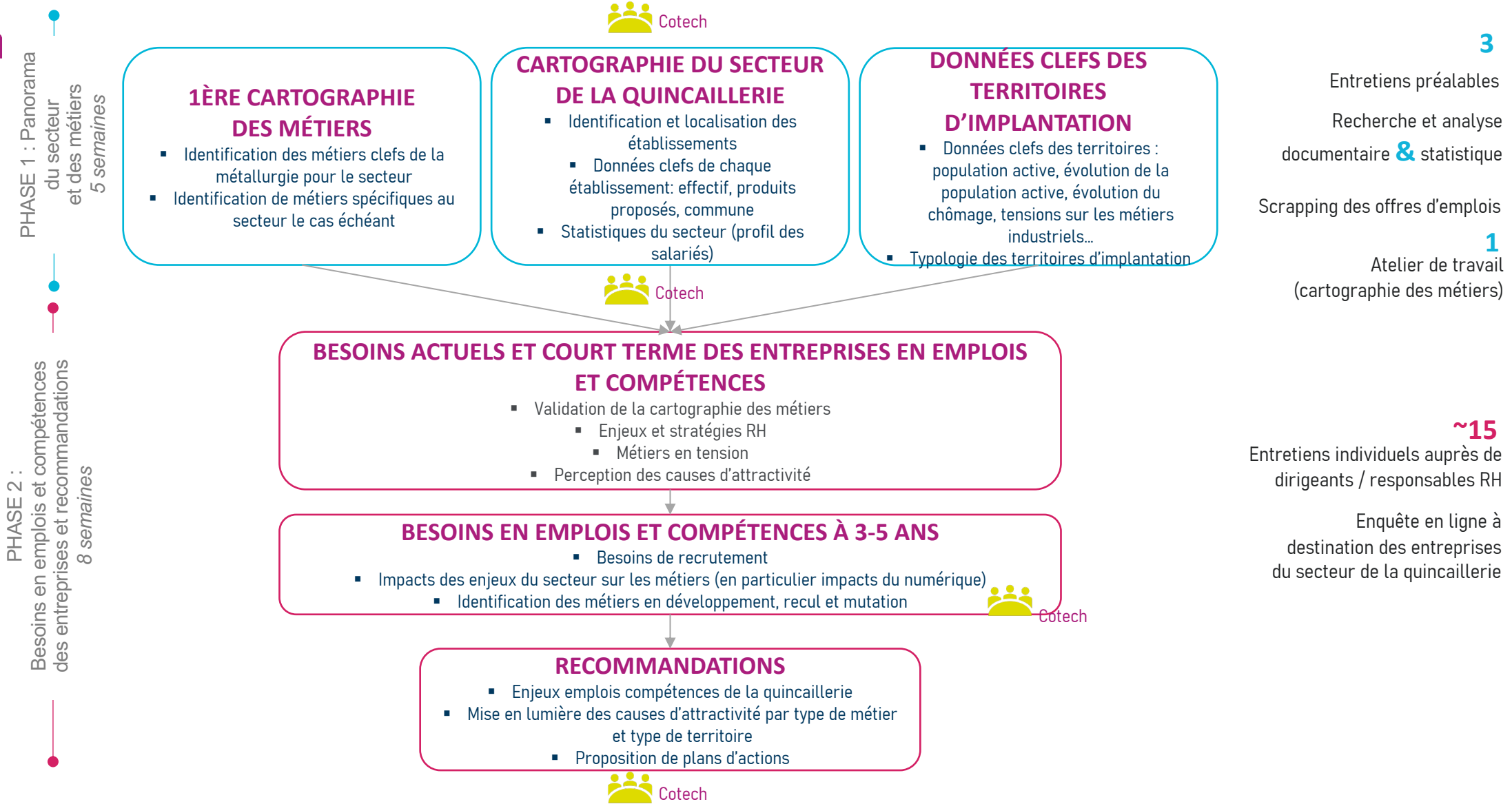


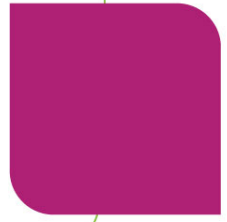
LES OBJECTIFS DE L'INTERVENTION

- Identifier les **métiers clés** de la branche de la métallurgie pour le développement du secteur de la quincaillerie
- Évaluer les **besoins de recrutements** à court terme des entreprises industrielles adhérentes à l'UNIQ sur les métiers transversaux identifiés
- **Cartographier territorialement** le secteur de la quincaillerie
- Analyser la **question de l'attractivité** des métiers du secteur de la quincaillerie au regard des enjeux de recrutement dans l'industrie



LA DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE





01.

**Le secteur et les métiers
de la quincaillerie**

PRÉSENTATION DU SECTEUR DE LA QUINCAILLERIE

Le secteur de la quincaillerie comprend les acteurs de la **fabrication de serrures et ferrures**

- Serrures : mécanisme de fermeture qui ne peut être ouvert que par une clef ou une combinaison correspondante
- Ferrures : pièce métallique servant à unir deux parties d'une porte, d'une fenêtre, d'un meuble...

Statistiquement, la fabrication de serrures et ferrures est identifiée sous la classe NAF 25.72Z (Fabrication de serrures et de ferrures).

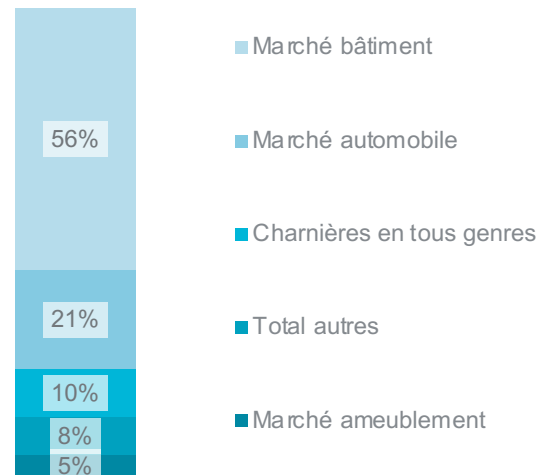
L'industrie automobile, l'ameublement et le bâtiment (neuf et rénovation) sont les principaux marchés des fabricants de serrures et de ferrures, le secteur du bâtiment constituant le principal marché avec environ 60% du marché total.

Le schéma ci-contre précise et illustre les produits proposés par les entreprises de fabrication de serrures et ferrures dans ces 3 principaux marchés applicatifs.

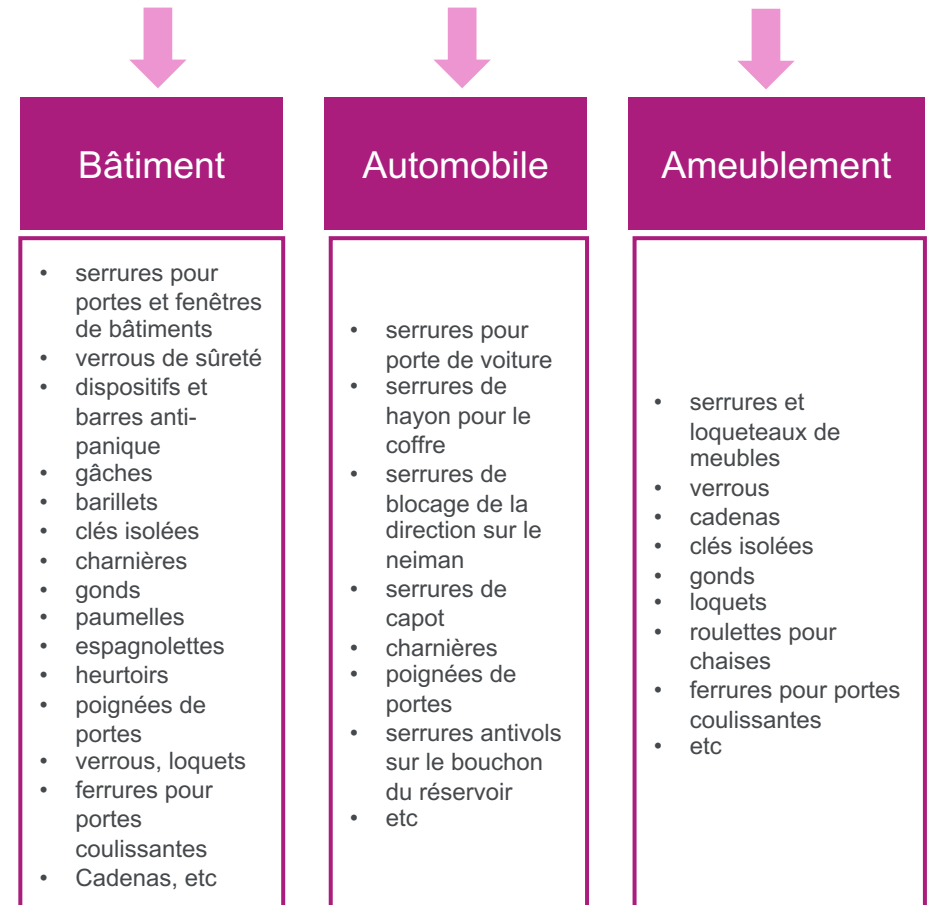
D'autres secteurs comme la construction aéronautique, l'industrie navale et les produits de grande consommation (électroménager, boîtes aux lettres, maroquinerie etc) utilisent également ces fabrications, dans des proportions moindres cependant.

Répartition des facturations de produits de ferrures et serrures par marché client

Source : INSEE et EUROSTAT, 2020



Principaux marchés clients des industriels de serrures et ferrures



ZOOM SUR LE PÉRIMÈTRE D'UNIQ

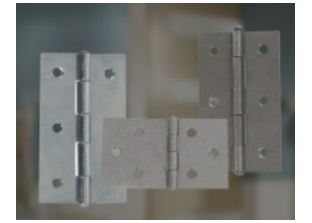
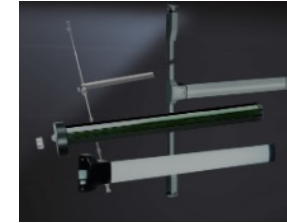
UNIQ est une fédération professionnelle qui regroupe une **quarantaine d'adhérents** (PME, ETI, grands groupes leaders européens et mondiaux) **spécialisés dans la fabrication de ferrures et serrures, avec la spécificité d'être spécialisés dans le marché du bâtiment.**

Le secteur référence des centaines voire des milliers de produits pouvant être catégorisés en **14 grandes familles** : produits électro-mécaniques, boîtes aux lettres, systèmes coulissants, quincaillerie de volets, charnières, barres anti-panique, cylindre de serrure, serrures, cadenas, poignées de porte et de fenêtre, quincaillerie de fenêtre, ferme-portes, quincaillerie pour portes en verre, serrures à déverrouillage numérique.

Il est à noter que de nombreuses entreprises adhérentes de l'UNIQ sont **référéncées sous des codes NAF différents du périmètre** relevant des activités de fabrication de serrures et ferrures (NAF 25.72Z). On retrouve ainsi des entreprises relevant des codes Naf suivants :

- NAF 46.74A : Commerce de gros de quincaillerie
- NAF 25.99B : Fabrication d'autres articles métalliques
- NAF 80.20Z : Activité liée aux systèmes de sécurité
- NAF 46.69B : Commerce de gros, fourniture et équipements industriels
- NAF 43.32A Travaux menuiserie bois et PVC

UNIQ



LES MARCHÉS CLIENTS DES ENTREPRISES ADHÉRENTES À UNIQ

Marchés clients adressés par ordre de priorité

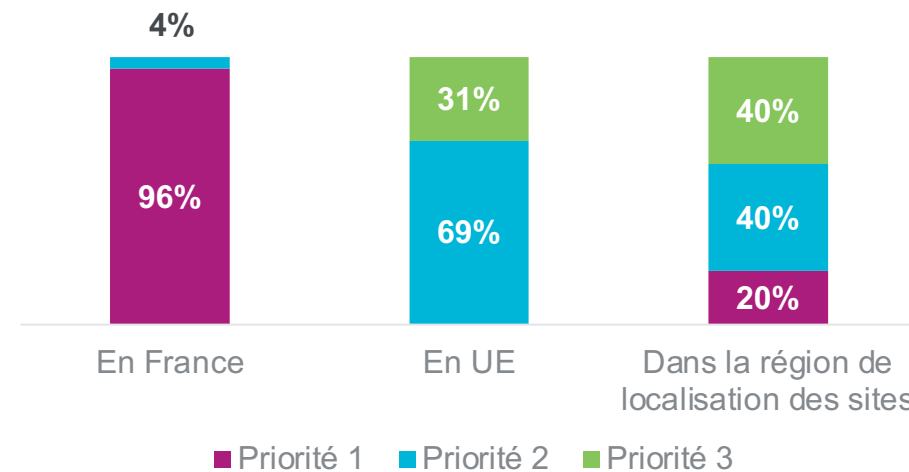
Source : Enquête en ligne ; retraitement Katalyse (Question 3 ; 23 répondants)



- Le **bâtiment** : un marché prioritaire (voire même exclusif) pour l'ensemble des entreprises
- Une minorité d'acteurs sur des **marchés de « niche »** comme celui de la haute sécurité de sites sensibles par exemple (ex. : centrales nucléaires)

Marchés géographiques adressés par ordre de priorité

Source : Enquête en ligne ; retraitement Katalyse (Question 4 ; 23 répondants)



- Le **marché national priorisé** par les entreprises de la quincaillerie
- **Elargissement** de la clientèle à l'échelle européenne en second lieu : les plus grandes entreprises et les groupes sont implantés en Europe, notamment dans les pays frontaliers tels que l'Allemagne par exemple

PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES : CONSTITUTION D'UNE BASE DE DONNÉES POUR ESTIMER LES EFFECTIFS DU SECTEUR DE LA QUINCAILLERIE TRAVAILLANT POUR LE BTP

1 FICHER DES ADHÉRENTS D'UNIQ (quel que soit le code Naf de l'établissement)

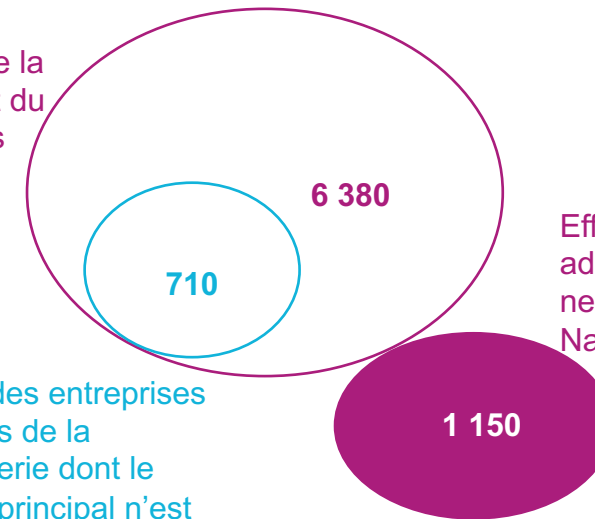
2 INTÉGRATION D'ÉTABLISSEMENTS NON ADHÉRENTS

- ✓ Source : fichier SIRENE code 2572 → 565 établissements identifiés
- ✓ 1er critère de tri : établissements ayant au moins un salarié (et critère effectif renseigné) → 214 établissements identifiés
- ✓ 2^{ème} critère de tri (réalisé sur les établissements de plus de 50 salariés) : suppression des établissements dont le marché client principal n'est pas le BTP (notamment U-shin, Fermod, Yvel, Mottez)

Effectif du secteur de la quincaillerie relevant du Code Naf 2572 (tous secteurs clients)	6 380
+ Effectif d'entreprises adhérentes à UNIQ mais ne relevant pas du code Naf 2572 *	1 150
- Effectif des entreprises majeures de la quincaillerie dont le marché principal n'est pas le BTP **	710
TOTAL	6 820

Effectif du secteur de la quincaillerie relevant du Code Naf 2572 (tous secteurs clients)

Effectif des entreprises majeures de la quincaillerie dont le marché principal n'est pas le BTP **



Effectif d'entreprises adhérentes à UNIQ mais ne relevant pas du code Naf 2572 *

(*) à savoir les entreprises suivantes : Alligator, Duval Bilcoq, Dom security, Dormakaba, Fonderie Rollinger, Geze France, Visorex, Zurfluh Feller, Proquinter, Saint Gobain Seva, Siegenia Aubi

(**) à savoir les quatre entreprises suivantes : U-shin, Fermod, Yvel, Mottez

6 800 EMPLOIS DANS LE PÉRIMÈTRE DE LA QUINCAILLERIE (MARCHÉ CLIENT BÂTIMENT) UNE CONCENTRATION DES EFFECTIFS DANS DE GRANDS ÉTABLISSEMENTS

214 établissements avec comme activité principale la fabrication de serrures et de ferrures dans le bâtiment (code NAF 25.72Z) ont été recensés.

Le secteur représente environ **6 800 salariés**, soit **1,1% des effectifs** de la filière mécanique (595 700 salariés en France).

Les petites entreprises prédominent dans le secteur de la quincaillerie avec **57% des sociétés employant moins de 10 salariés**, mais celles-ci ne représentent **que 6% de l'emploi salarié** du secteur de la quincaillerie en France (soit 122 établissements pour 439 salariés). Ces petits établissements interviennent le plus souvent au niveau local et intègrent une activité de service.

On note une forte concentration des emplois salariés dans les établissements de plus grande taille :

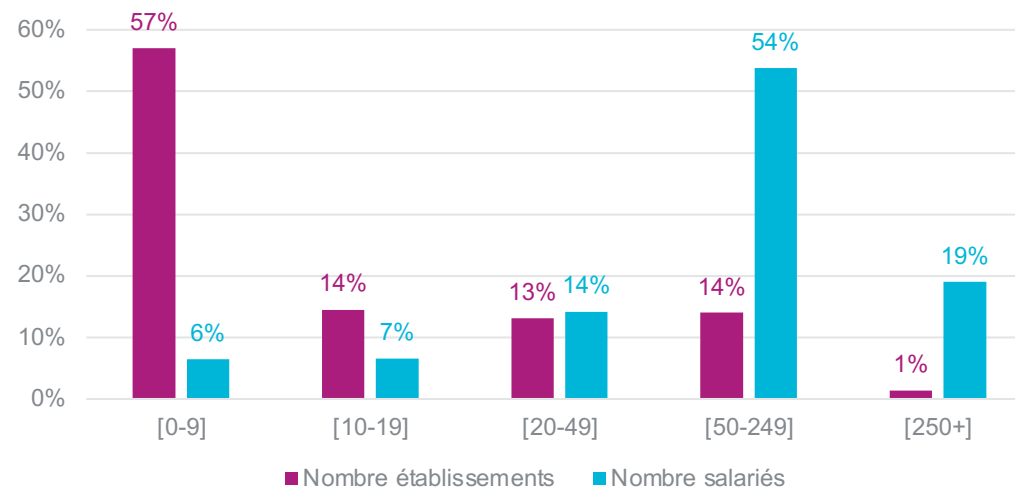
- Les ETI et les établissements de 250 salariés et plus ne représentent que 1% du secteur, mais concentrent **19% de l'emploi salarié** estimé du secteur (soit 3 établissements pour 1 299 salariés).
- Tandis **que 54% des emplois salariés** sont dans les établissements comptant 50 à 249 salariés.

Le secteur s'est concentré autour de **quelques entreprises majeures** disposant de plusieurs établissements en France. Les pages suivantes présentent les 6 principaux acteurs sur le territoire national. Ils concentrent près de 3 100 salariés.

Répartition des établissements et des emplois salariés du secteur de la quincaillerie par taille d'établissement en 2023 (tranches d'effectifs)

Source : Données SIRENE ; retraitement Katalyse

Total = 214 établissements et 6 822 salariés estimés



PRÉSENTATION DE 6 ACTEURS CLÉS DU SECTEUR (1/2)

ASSA ABLOY



Groupe suédois fondé en 1994 comptant 50 930 salariés dont 1 080 en France



9 365 M€ de CA consolidé en 2021 dont 195 M€ en France

Assa Abloy est l'un des leaders mondiaux de la fabrication de serrures et de solutions d'ouverture de portes pour le bâtiment. Le groupe détient 109 sites de production dans le monde.

Le groupe est présent dans les automatismes d'accès (31%), les produits électromécaniques (30%), les serrures mécaniques (23%) et les portes de sécurité (16%).

La filiale française du groupe détient 4 usines, produit et commercialise différents produits sous plusieurs marques dont : Abloy Besam, Yale, Eff-Eff, Point Fort Fichetn HID, JPM et Vachette.



Gretsch-Unitas, groupe allemand fondé en 1934 présent dans 35 pays et comptant environ 3 700 salariés dont 660 en France



Environ 500 M€ de CA consolidé en 2020
CA de 154 M€ en France en 2021

Leaders européens dans la production et la distribution de quincaillerie de portes et fenêtres, de cylindres de serrures et de serrures ou encore de systèmes d'entrée automatiques. Ses principales marques sont G-U, BKS et Ferco.

Implantée à Reding (57), la **société Ferco** fabrique des ferrures de portes et fenêtres, notamment de fenêtres à bascule (oscillo-battants). Elle intervient également dans la fabrication de serrures pour le bâtiment. Elle a bénéficié en 2019 de 4 M€ investis dans l'acquisition de machines et de robots sur le site. L'investissement s'inscrit dans le Plan Force 2020 qui fixe un objectif de hausse plus global des ventes et de la rentabilité de Ferco International.



Tordo Belgrano (Torbel), groupe familial français créé en 1969 comptant 590 salariés dont 540 en France



70,5 M€ de CA consolidé en 2020 dont 67,5 M€ en France.


TB Industrie dispose de 15 sites industriels en France et 6 plateformes de stockage dont 2 en France, 1 en Suisse et 1 en Italie. TB Industrie est également présente dans la production d'outils de jardin et de découpe.

En 2021, la société a absorbé 18 autres entreprises dont AFBAT, FTS, Monin, Portac, présentes dans la production de serrures et ferrures.

Le groupe produit principalement des ferrures pour volets, portails, portes de garage et fenêtres. Il fournit aussi des accessoires (crochets, poulies, etc.), des verrous, des correcteurs de charpente, de la ferronnerie, des grilles de ventilation, etc.

PRÉSENTATION DE 6 ACTEURS CLÉS DU SECTEUR (2/2)



 Société créée en 1920, employant près de 450 personnes (dont 300 en France, 150 en Europe et en Asie) avec siège social à Fressenneville dans la Somme.

€ 53 M€ de CA grâce notamment à une progression de 11,3% en 2021

Etablissement Thirard est présent sur les marchés de la quincaillerie bâtiment ainsi que du négoce matériaux.

Cadenas, verrous, serrures, cylindres, poignées, accessoires... La société propose des gammes complètes d'équipements de fermeture et de sécurité à destination des consommateurs et des industriels.




 Groupe français créé en 1990 comptant 29 sociétés dont 12 en France

€ 179 M€ de CA consolidé en 2020

Groupe présent dans plus de 20 pays en Europe qui fabrique et commercialise des serrures, cylindres et contrôles d'accès pour le bâtiment. En 2020, DOM Security a réalisé 57% de son CA en France et 43% à l'étranger (dont 36% en Europe).

DOM Security commercialise 14 marques, dont Picard Serrures, Ronis, Titan, Fontaine, etc. Il dispose de 4 filiales françaises spécialisées dans la fabrication de serrures électriques, mécaniques, multi points, etc. Celles-ci proposent aussi des services d'installation en interne ou via un réseau agréé..



 Le groupe suisse Kaba (créé en 1862) fusionne en 2015 avec l'allemand Dorma, pour former Dormakaba. Il emploie 16 000 personnes dans plus de 130 pays
Dormakaba France compte environ 270 employés répartis sur deux sites

€ 2 760 M€ de CA en 2021

Dormaka propose une large gamme de produits, solutions et services pour sécuriser l'accès des bâtiments : des ferme-portes aux cylindres mécaniques en passant par les verrouillages, les solutions de contrôle d'accès électroniques, de gestion des temps, gestion et serrures hôtelières, opérateurs pour portes battantes, les portes automatiques coulissantes, l'agencement du verre, les cloisons mobiles en verre.

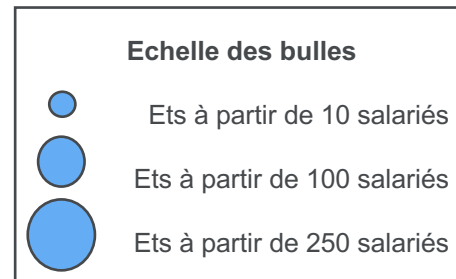
LES ÉTABLISSEMENTS DE LA QUINCAILLERIE : UNE CONCENTRATION DES ÉTABLISSEMENTS DANS LES HAUTS-DE-FRANCE ET GRAND EST

Les établissements de la quincaillerie sont assez largement dispersés sur le territoire national.

On note toutefois une **concentration des effectifs salariés au Nord de la France** avec quasiment la moitié des effectifs situés dans les régions **Hauts-de-France et Grand Est** (45%). Plus spécifiquement, le territoire du Vimeu en Picardie compte 1 250 salariés, soit près de 20% des salariés du secteur.

Les régions Ile-de-France et Bourgogne Franche Comté comptent également des effectifs importants (presque 30% des effectifs concentrés sur ces deux régions).

Cette concentration est notamment expliquée par la présence des leaders du secteur comme **Assa Abloy** (à Sainte Saute – 10 et à Oust Marest – 80), **Ferco** (à Reding – 57) et encore **Dom Security** (Saint Blimont -80 et Saint Dizier – 52) avec ses filiales Deny Security, Picard Serrures, DOM Ronis et DOM Métalux.



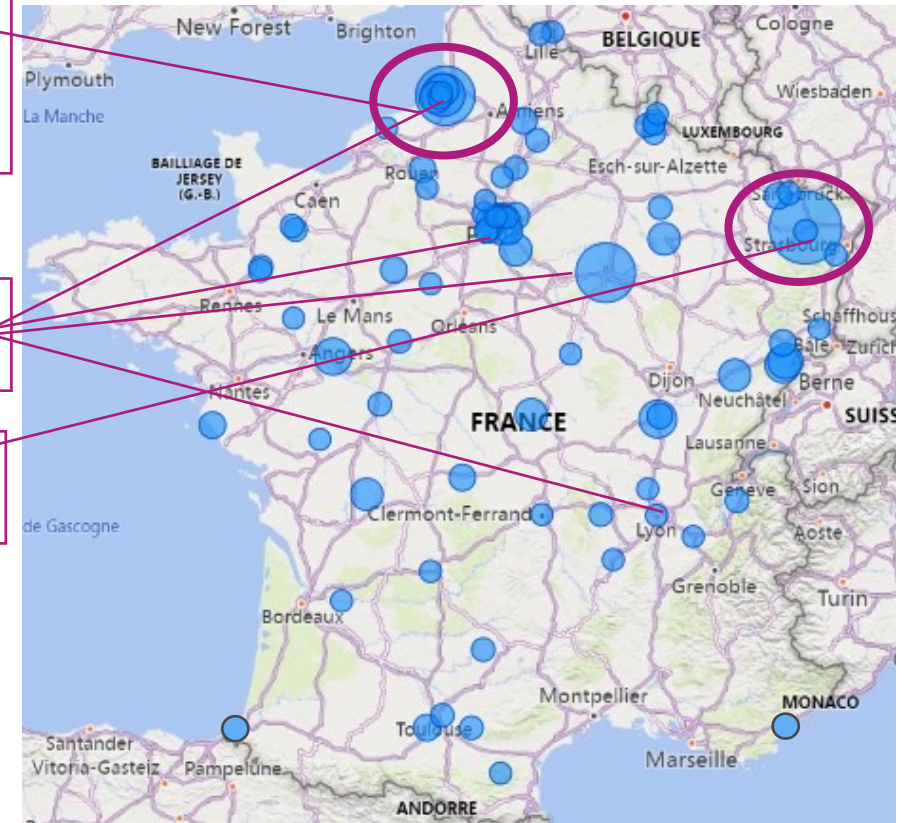
Ets Decayeux et
Devismes
Picard Serrures
Bricard

Assa Abloy

Ferco

Localisation des établissements du secteur de la quincaillerie en 2023 par taille (+10 salariés)

Source : Données SIRENE ; retraitement Katalyse



EVOLUTION DES EFFECTIFS SALARIÉS DU SECTEUR

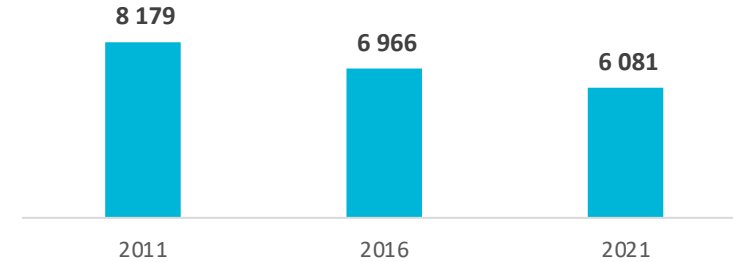
UNE TENDANCE À LA BAISSÉ DES EFFECTIFS SALARIÉS DEPUIS 10 ANS DANS LE SECTEUR

! Les statistiques portent sur l'ensemble des salariés du code NAF 2572 !

- **Baisse** globale de l'effectif dans les entreprises de la quincaillerie (quel que soit leur secteur client) de près de **27%** en 10 ans (2011-2021).
 - Baisse de l'effectif total de 15% de 2011 à 2016, puis de 13% de 2016 à 2021
- Baisse pouvant être expliquée par **plusieurs facteurs** :
 - Difficultés dans les principaux débouchés du secteur (bâtiment et industrie automobile) jusque 2014 - 2015 qui se sont traduites par une baisse du chiffre d'affaires des entreprises de la quincaillerie sur la période
 - Concurrence étrangère accrue
 - Automatisation des sites de production, permettant des gains de productivité ; entre 2016 et 2021, le chiffre d'affaires des entreprises renoue ainsi avec une très légère croissance, mais les effectifs salariés diminuent.

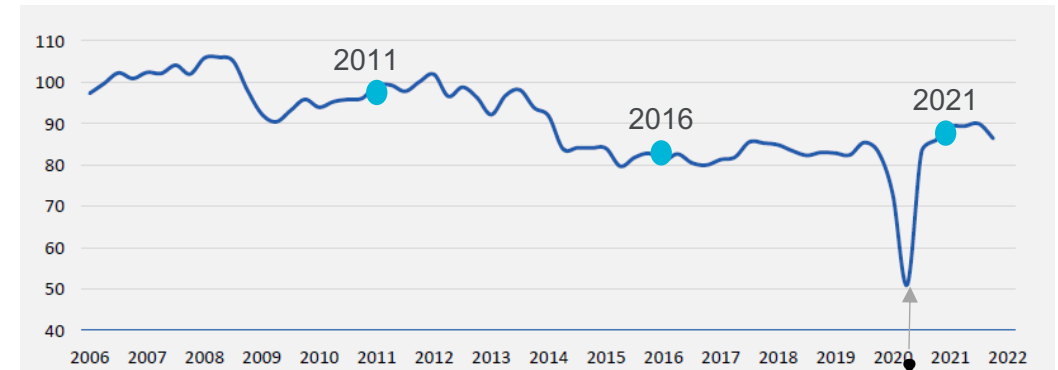
Evolution de l'effectif salarié du secteur de la quincaillerie par année

(source : ACOSS, code NAF 2572 ; retraitement Katalyse, 2022)



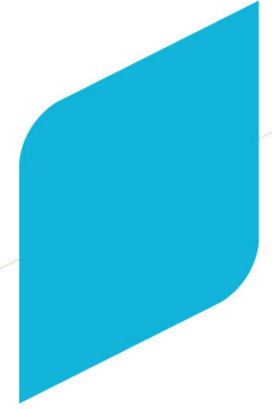
Evolution du CA global du secteur de la quincaillerie par année

(source : Xerfi ; données : Insee 2022 ; indice de valeur base 100 en 2006)



Effet Covid et confinements





02.

**Besoins actuels et court
terme des entreprises en
emplois et compétences**

LES MÉTIERS DE LA QUINCAILLERIE

INTRODUCTION : PRÉSENTATION DES FAMILLES ET DOMAINES DE MÉTIERS DE LA MÉTALLURGIE



- **Veille et Recherche & Développement**

- **Conception – Etudes – Design**



CONCEVOIR
RECHERCHER



PRÉPARER
ORGANISER



GÉRER
ADMINISTRER



PRODUIRE
RÉALISER



ACHETER
COMMERCIALISER



INSTALLER
MAINTENIR

- **Finance**
- **Ressources humaines**
- **Systèmes d'information**
- **Management des ressources**

- **Achat**
- **Marketing**
- **Commercial**

- **Méthodes**
- **Logistique**

- **Contrôle et essais**
- **Qualité, sécurité, environnement**
- **Fabrication - Assemblage**

- **Installation**
- **Maintenance**

Sur la base de la cartographie des métiers de la métallurgie, un travail d'identification des métiers clefs pour la quincaillerie a été réalisé à partir :

- d'une analyse des offres d'emploi émises par les entreprises du secteur ces deux dernières années
- D'un atelier de travail avec des professionnels du secteur

La cartographie présentée page suivante est le fruit de ces travaux ; elle identifie les métiers génériques de la quincaillerie et intègre des propositions :

- Proposition de création de nouvelles fiches métiers génériques (c'est-à-dire pour l'ensemble des secteurs de la métallurgie)

- Proposition de fiches métiers spécifiques quincaillerie

LES MÉTIERS DE LA QUINCAILLERIE

Chaque métier est positionné dans la famille dans laquelle il est le plus présent (ou famille principale) mais peut être également présent dans d'autres familles

- Proposition de création de nouvelles fiches métiers génériques
- Proposition de fiches métiers spécifiques quincaillerie
- En gras, les métiers particulièrement recherchés

Concevoir - Rechercher

- **Chef de projet (affaires / industriel)**
- **Dessinateur / projeteur mécanique (Technicien bureau d'étude)**
- Ingénieur R&D
- **Responsable bureau d'étude**
- **Outilleur / Technicien outilleur**
- Spécialiste mécatronique
- Responsable R&D (Directeur développement produit / Product manager)
- Ingénieur développement logiciel / Développeur

Gérer-Administrer

- **Systèmes d'information**
- Administrateur réseau informatique
- Responsable SI
- **Responsable projet informatique**
- Technicien SI
- Technicien informatique industriel

• Management des ressources

- Assistant de direction
- Directeur d'entreprise
- **Responsable industriel**

• Finance

- **Comptable (Aide comptable)**
- **Contrôleur de gestion**
- Responsable administratif et financier

• Ressources humaines

- **Responsable ressources humaines**
- **Gestionnaire RH / paie**

Acheter-Commercialiser

• Commercial

- **Assistant commercial (Assistant ADV / SAV)**
- **Chargé d'affaires (Ingénieur d'affaires)**
- **Responsable commercial**
- **Développeur commercial (Business développement manager)**
- **Responsable Grand Compte (Key Account Manager)**
- **Chef des ventes (distribution) (Responsable force de vente)**
- Responsable relation clients (Technicien support client)
- Technicien support clients
- **Technico-commercial**

• Marketing

- Chef de produit
- **Chargé de marketing digital**
- Responsable marketing / Merchandising

• Achats / Approvisionnement

- **Acheteur industriel**
- **Approvisionneur**
- **Responsable achat / approvisionnement**

• Méthodes

- **Ingénieur méthodes**
- Responsable méthodes (Responsable technique / Responsable industrialisation / Responsable méthode et industrialisation (Responsable industrialisation –process))
- Responsable ordonnancement
- Spécialiste en métrologie
- **Technicien méthodes**

Préparer-Organiser

• Logistique

- **Agent logistique (Magasinier / Cariste)**
- Responsable gestion industrielle et logistique
- Responsable Supply chain
- Technicien logistique (coordinateur logistique)

Produire - Réaliser

• Qualité, sécurité, environnement

- **Responsable Hygiène Sécurité Santé Environnement ****
- Technicien Hygiène Sécurité Santé Environnement
- **Responsable Qualité ****
- **Technicien Qualité**

• Fabrication - Assemblage

- Chef d'équipe (Responsable de production / d'Atelier)
- Décolleteur
- Opérateur de forge
- **Opérateur de production (Opérateur régleur (Régleur opérateur))**
- Peintre industriel / Opérateur peinture
- Régleur
- Soudeur
- Technicien forge
- Technicien traitement de surface
- Technicien usinage
- Tôlier
- Tourneur-Fraiseur-Usineur

Installer- Maintenir

• Maintenance

- Agent de maintenance (Opérateur de maintenance)
- Responsable maintenance
- **Technicien maintenance (avec compétences spécifiques : électromécanique, robotique, pneumatique, électricien de maintenance)**

Installation

Technicien d'installation et maintenance (sous-ensemble moins imposant qu'un équipement industriel)

** Il y a deux fiches métiers séparées : « Responsable HSSE » et « Responsable qualité », Cependant dans les industries de la Quincaillerie, on trouve généralement un **Responsable QHSSE**. Les deux termes seront réunis dans les pages suivantes.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS DU SECTEUR PAR FAMILLE DE MÉTIERS

Plus d'un tiers des effectifs (35%) concentrés sur les fonctions de production (en moyenne d'après l'ensemble des entreprises interrogées), cœur de métier de la quincaillerie

Seconde part conséquente des équipes sur la partie achat et commercialisation (24% en moyenne d'après l'ensemble des entreprises interrogées)

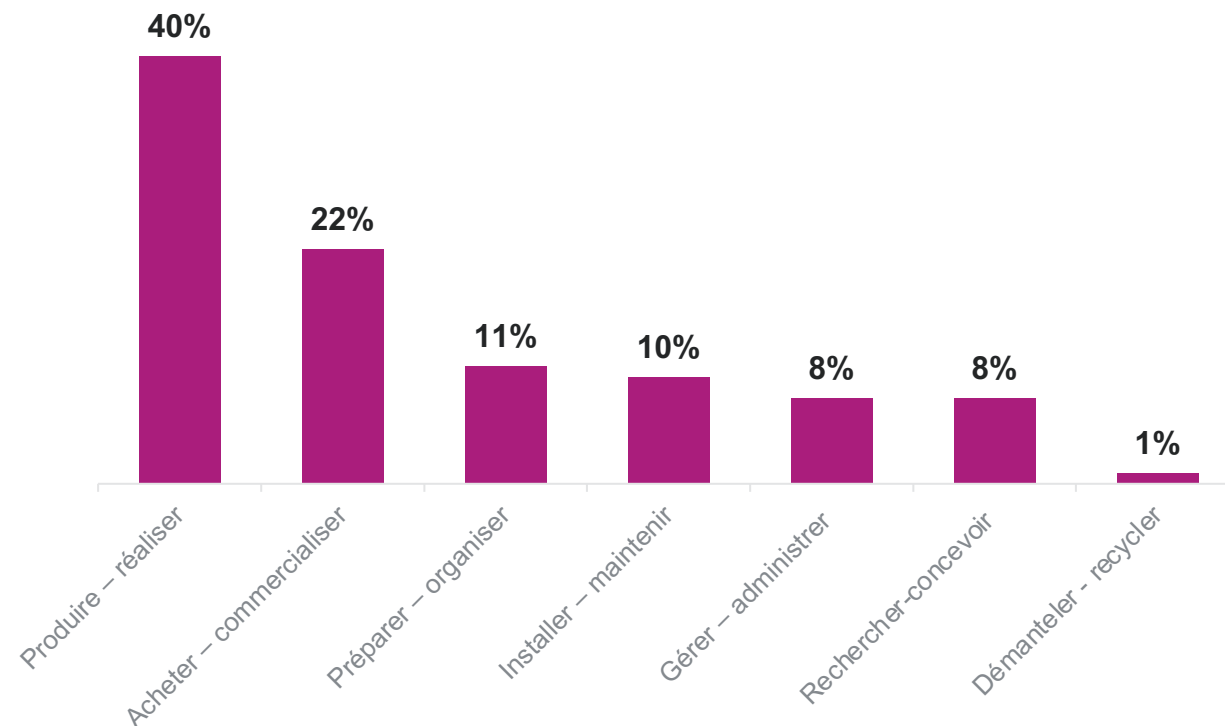
- Une grande part dédiée à la partie **commerciale** avec des profils selon les différentes cibles de clientèle (ADV, Technico-commerciaux itinérants ou non, « Prescripteurs »...)
- Une famille de métiers ayant **tendance à s'étoffer** également avec l'intégration de plus en plus de profils marketing (Chargé de marketing digital, Chef de produit)

Répartition des autres familles de métiers en **4 tranches de taille similaire**

Les métiers dédiés au démantèlement et au recyclage sont peu nombreux les compétences et tâches liées étant progressivement réparties sur d'autres profils (Responsable QHSSE par exemple) avant de créer un poste dédié

Estimation de la répartition des effectifs par famille de métier (en moyenne)

Source : Enquête en ligne ; retraitement Katalyse (Question 7 ; 14 répondants)



ANALYSE DES OFFRES D'EMPLOIS SUR LE PÉRIMÈTRE QUINCAILLERIE

UN NOMBRE D'ANNONCES D'EMPLOIS RÉGULIER ET CONCENTRÉ EN ILE DE FRANCE ET PICARDIE

999 offres d'emploi publiées entre avril 2021 et avril 2023 dans le secteur de la quincaillerie de manière assez régulière, dont 750 par des entreprises adhérentes à Uniq
Un pic de recrutements relevé entre mars et juillet 2022.

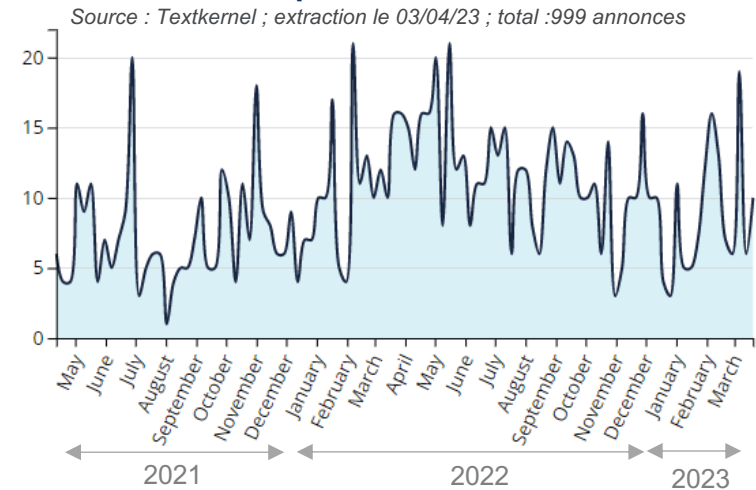
Les **métiers** les plus recherchés sont :

- D'une part les métiers liés aux fonctions commerciales :
 - Ingénieur commercial (cf. fiche métier générique chargé d'affaires)
 - Technico-commercial
 - Agent commercial de ventes (cf. fiche métier générique technico-commercial ou responsable des ventes)
- D'autre part des métiers de la production
 - Programmeur de machines à commande numérique (cf. fiche métier générique opérateur de production voire opérateur réglleur)
 - Responsable Production et Méthodes

La **localisation des offres d'emplois** est cohérente avec la répartition des établissements du secteur, une grande partie des annonces se concentrant dans le département de la Somme.

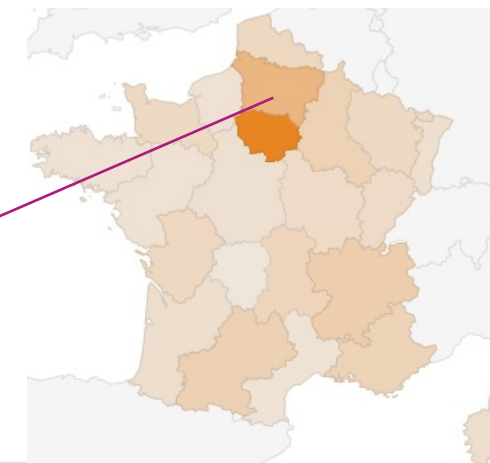
Abondance d'offres d'emploi expliqué notamment par la grande présence d'entreprises dans le département de la Somme (voir zoom département en pages suivantes)

10 nouvelles offres publiées chaque semaine dans le secteur de la quincaillerie



Carte de localisation des offres dans le secteur de la quincaillerie

Source : Textkernel ; extraction le 03/04/23 ; total : 999 annonces



- 255 offres en Ile-de-France
- **126 offres en Picardie**
- 62 offres en Rhône-Alpes
- 53 offres en Champagne-Ardenne

Segmentation des stratégies de recrutement selon 3 grandes catégories distinctes de profils



- Les opérateurs (opérateur régleur, techniciens de forge, tourneur-fraiseur-usineur,...)



Utilisation de canaux type agences intérimaires, pôle emploi, connaissances locales ou bouche à oreille



- Les métiers intermédiaires (développeur commercial, technicien HSSE, chargé de marketing digital, ...)



Utilisation de canaux type jobboard, cabinet de recrutement, LinkedIn



- Les postes d'expertises ou leaders (Responsable R&D ou SI, spécialiste en métrologie, Responsable grands comptes...)



Utilisation de canaux type APEC et chasseurs de tête



De manière générale, les sociétés **élargissent leur cercle de partenaires** pour maximiser les chances de recrutement. Elles privilégient toutefois la **mobilité interne** en organisant la montée en compétences des collaborateurs (connaissance des compétences et fiabilité, moyen de motiver et de fidéliser,...)

Mise en place de **systèmes de cooptation** avec prime à la clé si embauche réussie pour impliquer et motiver davantage les collaborateurs.

LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS RH ACTUELLES

Problématique principale de la quincaillerie : les **difficultés de recrutement** expliquées par les différents et nombreux motifs de tension (cf. p25 et 26)

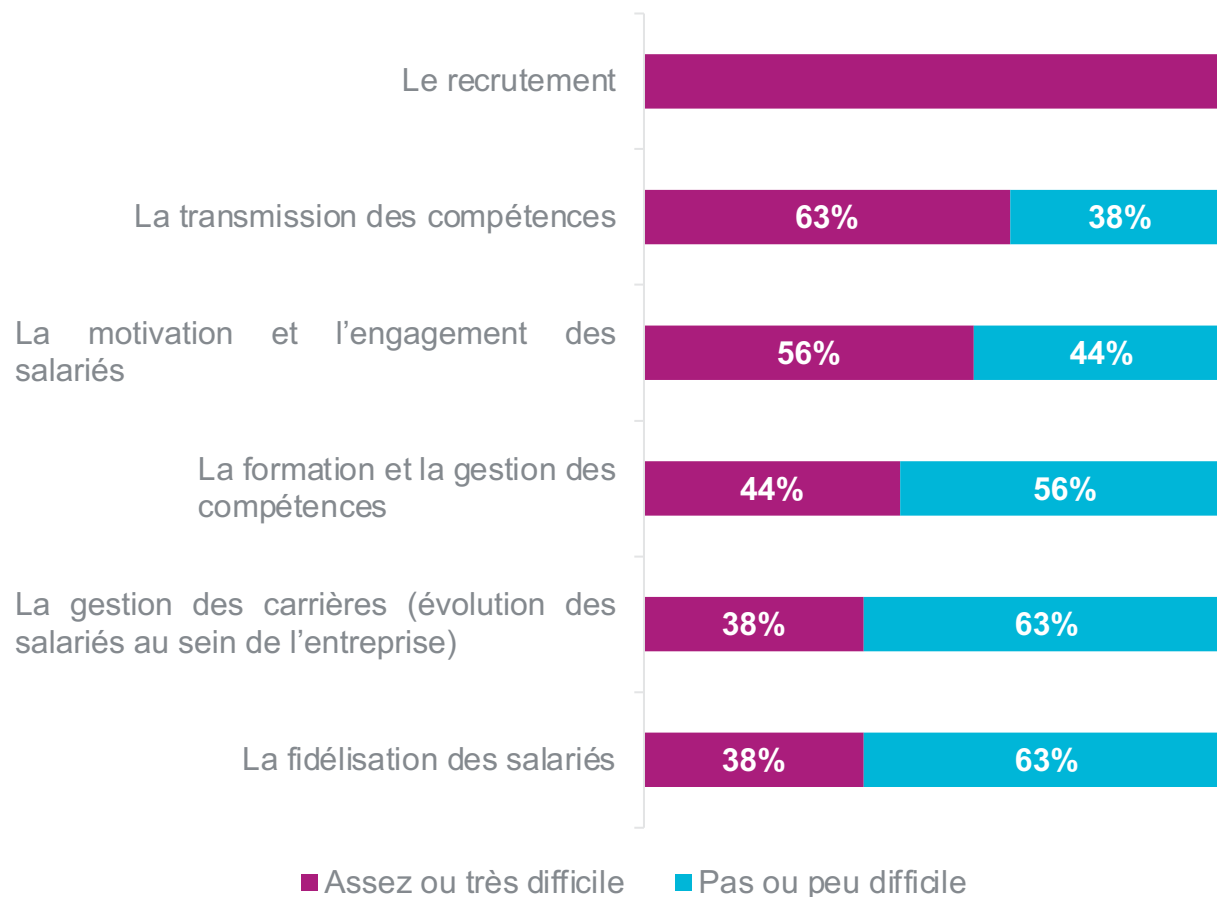
La **transmission des compétences** revêt un enjeu particulier au regard du vieillissement des effectifs et des nombreux départs en retraite à anticiper : un enjeu lié à celui de la formation des salariés

- Un **partage de connaissances** à effectuer entre les plus anciennes générations et les profils plus récemment intégrés avant les départs en retraite pour permettre à ces profils experts de capitaliser et diffuser leur savoir-faire
- Un **échange de bonnes pratiques** entre les profils experts avec un haut niveau d'expérience et les plus jeunes intégrés ayant une appétence plus développée sur l'utilisation des outils numériques ou automatisés

Un sentiment de **désengagement et de démotivation** observé de la main d'œuvre qualifiée et non qualifiée dans la quincaillerie, mais également au sens large dans l'industrie

Principales difficultés RH rencontrées

Source : Enquête en ligne ; retraitement Katalyse (Question 13 ; 16 répondants), 2023

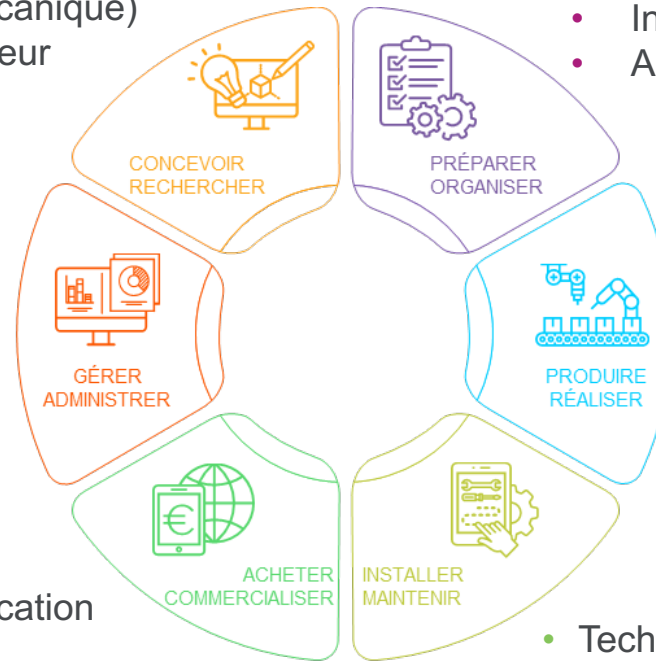


LES PRINCIPAUX MÉTIERS EN TENSION

Chaque métier est positionné dans la famille dans laquelle il est le plus présent (ou famille principale) mais peut être également présent dans d'autres familles

- Chef de projet
- Responsable Bureau d'études
- Dessinateur projeteur (mécanique)
- Outilleur / Technicien outilleur

Des difficultés moins marquées
sur les fonctions support



- Technicien méthodes
- Ingénieur méthodes
- Agent logistique – Magasinier (cariste)

- Responsable Hygiène Sécurité Santé Environnement
- Responsable Qualité
- Opérateur de production
- Opérateur régleur * (sQ)
- Opérateur de forge
- Technicien traitement de surface

- Responsable de communication
- Chef de produit
- Technico-commercial
- Chargé d'affaires (Ingénieur d'affaires)

- Technicien maintenance (avec compétences spécifiques : électromécanique, robotique, pneumatique, électricien de maintenance)
- Technicien d'installation et maintenance (sous-ensemble moins imposant qu'un équipement industriel)

Source : Entretiens, enquête en ligne ; retraitement Katalyse (Question 9 ; 13 répondants)

* (sQ) : spécifique quincaillerie

LES PRINCIPALES CAUSES DE TENSION DE RECRUTEMENT (1/2)

Les métiers du secteur de la quincaillerie font face à des **difficultés de recrutement** sur plusieurs métiers (cf. page précédente) liées à différents motifs de tension :

- Manque d'attractivité

- Manque d'attractivité **du secteur et de ses métiers** en raison de la méconnaissance du secteur : un secteur mal connu avec une image souvent en décalage avec la réalité des entreprises (secteur perçu comme peu dynamique, voire vieillot...), des métiers peu visibles.
- Manque d'attractivité de la plupart des **territoires d'implantation** :
 - ✓ Des entreprises du secteur essentiellement concentrées dans le nord et nord-est de la France, territoires connaissant un solde migratoire négatif (plus de départs de population que d'arrivées)
 - ✓ Des établissements implantés principalement sur des territoires ruraux qui peinent plus encore à attirer des nouveaux profils (sur les métiers supports des familles Gérer & Administrer et Acheter & Commercialiser sur des métiers de Chef de produit par exemple) et pour lesquels se posent des problématiques de mobilité (Pas d'alternatives à la voiture)

- Rareté des profils recherchés

- Difficultés de trouver des personnes avec les compétences qui correspondent aux **spécificités** de la quincaillerie, notamment pour le métier de Dessinateur / projeteur mécanique (Technicien bureau d'étude) avec les connaissances et l'expertise requise (compétence en dessin industriel et capacité à utiliser des logiciels dédiés, maîtrise de connaissances multiples en mécanique, plastique, etc)

- Inadéquation entre les besoins des entreprises et la formation ou l'expertise requise

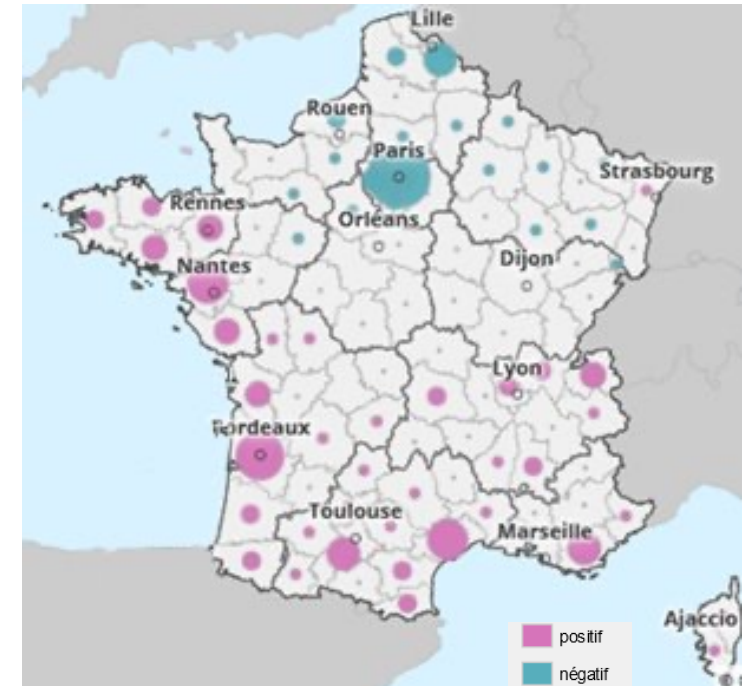
- **Défaut de formation adaptée** sur certains territoires (métiers de l'industrie « classiques » sur des profils d'Outilleur ou de Tourneur-Fraiseur-Usineur), qui plus est avec un « vernis » et une première connaissance du secteur de la quincaillerie et de ses spécificités
- Besoin de profils avec des **compétences techniques** également sur des profils de Technico-commercial qui doit être en mesure de fournir au client une solution à un problème technique grâce à son expertise

- Quelques activités en partie soumises à la saisonnalité (exemple : fabrication de volets ou portails, mais non commun à toutes les activités)

- Non durabilité / précarité de l'emploi pour ces activités saisonnières
- Certains territoires situés sur des zones touristiques pour lesquels de nombreux saisonniers sont attendus chaque année et qui convoitent les logements disponibles

Variation annuelle de population due au solde migratoire (2013-2019)

Source : Observatoire des territoires, ANCT 2023



LES PRINCIPALES CAUSES DE TENSION DE RECRUTEMENT (2/2)

Des tensions entraînant une **augmentation de la concurrence** entre les entreprises qui recherchent les **mêmes profils** : stimulation du réseau (personnel pour les métiers peu qualifiés et via des cabinets de recrutement pour les profils plus qualifiés) pour permettre de débaucher des profils des structures concurrentes ou ayant une activité proche.

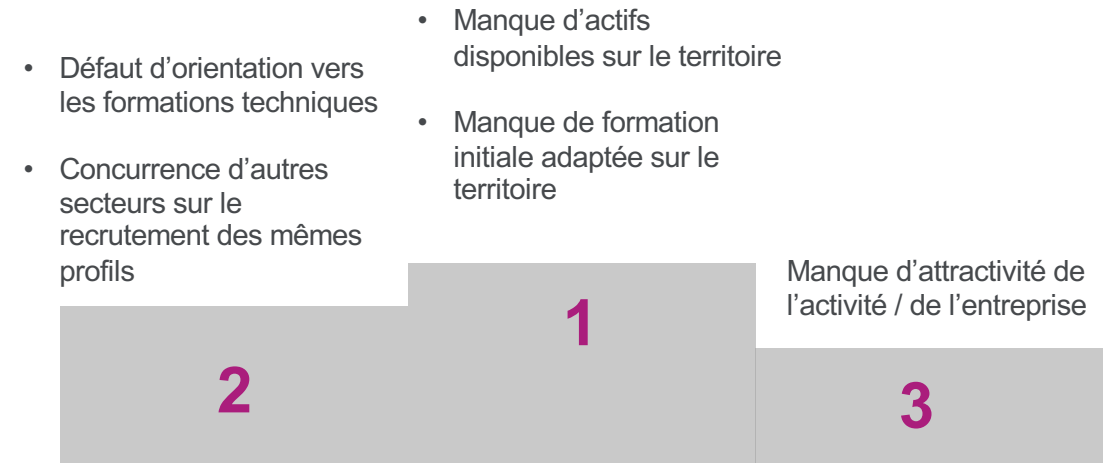
- **Concurrence d'entreprises du secteur** (ou secteur proche) générant un turnover assez élevé (comparé au niveau d'ancienneté au sein de la quincaillerie) sur certains profils notamment celui de Technico-commercial) ; turn over particulièrement problématique du fait du niveau de technicité requis (expertise et connaissance des produits nécessitant une longue formation interne)
- Aspiration des profils d'Ingénieur développement logiciel / Développeur ou Chef de produit **vers des start-ups** qui développent des projets connectés, perçues comme plus attractives en raison des conditions de travail (localisation au cœur des grandes métropoles et télétravail permis, habitude moins développée dans les entreprises industrielles culturellement attachées au présentiel)

Des difficultés également liées à des **facteurs systémiques** communs à d'autres secteurs de l'industrie :

- **Conditions de travail** : évolution du rapport au travail accentué depuis la crise Covid-19 avec des salariés qui ont de nouvelles attentes (organisation, temps de travail et plus globalement tous les aspects liés à la QVCT – Qualité de Vie et des Conditions de Travail)
 - Certains métiers moins attractifs en raison de la pénibilité de certaines tâches comme l'opérateur logistique / emballage (effort physique et manuel)
- **Manque de main d'œuvre** lié au manque d'attractivité des métiers de l'industrie en général
- **Proximité de certaines entreprises avec la Suisse** qui propose des conditions salariales bien plus avantageuses pour des métiers peu qualifiés (ex. : Tourneur-Fraiseur-Usineur)
- **Atteinte d'un taux de chômage résiduel / bas** sur certains territoires entraînant une situation proche du plein emploi
 - Situation ressentie en particulier sur les territoires très industriels pour les métiers de la famille Produire & Réaliser (Opérateur de production, Technicien d'usinage) et Concevoir & Rechercher (Outilleur)

Principales causes de difficultés de recrutement

Source : Enquête en ligne ; retraitement Katalyse (Question 10 ; 16 répondants ; moyenne pondérée des réponses)



Facteurs identifiés comme plus secondaires :

4 Manque d'attractivité du territoire

5 Conditions de travail du secteur

Travail en usine, exposition à la saleté, port de charge, horaire...

LES STRATEGIES MISES EN ŒUVRE PAR LES ENTREPRISES POUR REpondre AUX TENSIONS SUR LES METIERS

Des changements de stratégie de recrutement pour certains profils

- Recours accru à des **intérimaires** lors des périodes de fortes charges de travail pour constituer un vivier de candidats à recontacter lors de prévisions d'embauches (en particulier sur les opérateurs de production)
- Concernant les opérateurs de production : recherche de profils motivés et maîtrisant les savoir-être professionnels de base (arriver à l'heure au travail...) plutôt que des profils expérimentés. La **formation au métier étant assurée en interne**
- Pour des profils de **chefs de projet** : Recherche de compétences managériales plutôt que techniques pour anticiper les évolutions (réalisation de produits plus complexes nécessitant une coordination des acteurs)

Mise en place ou amélioration du processus d'intégration des nouveaux arrivants

- Recours croissant à l'**alternance** pour une intégration et montée en compétence progressive (pour tous les métiers, production, conception, logistique...)
- Système de **mentorat/de binôme** profil débutant – profil expérimenté avec double bénéfice
 - Montée en compétence du jeune profil sur la technique
 - Montée en compétence du profil expérimenté sur l'acculturation au numérique

Amélioration des conditions de travail

- Promotion de la **QVCT** (Qualité de Vie et des Conditions de Travail), d'un équilibre vie professionnelle et vie personnelle : critère davantage recherché lors des recrutements
- Réflexion sur la semaine de 4 jours de travail pour les métiers de la production et 5 jours pour les fonctions administratives et métiers de la communication avec la possibilité de faire du télétravail, aides financières aux déplacements par jour travaillé si initiatives de covoiturage/ utilisation de transports en commun, support au financement des activités sportives (cours collectifs...), etc
- Amélioration de l'espace de travail

Développement d'actions de promotion des métiers de la quincaillerie

- Participation à des événements et salons pour promouvoir le secteur méconnu (découverte des métiers et des produits fabriqués)
- Mise en place de POEC (Préparation opérationnelle à l'emploi collective) pour former des personnes issues d'autres secteurs professionnels et les inciter à intégrer la quincaillerie
- Organisation de sessions de formation communes avec des centres de formation et des groupements d'employeurs (ex. : formation sur les commandes numériques, compétence nécessaire à divers métiers de l'industrie)
- Collaboration avec d'autres entreprises locales sur le développement de produits alliant différentes technologies pour bénéficier du partage de connaissance et de la force commerciale voisine pour dynamiser les ventes les produits et proposer des offres complètes



03.

**Enjeux prospectifs et
impacts sur les besoins
en emplois et
compétences**

ENJEUX PROSPECTIFS LIÉS AUX MARCHÉS DES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION DIFFÉRENCIÉES SELON LES MARCHÉS CLIENTS (1/2)



Bâtiment

- Les marchés de la construction de bâtiments neufs et de la rénovation de bâtiments entraînent des besoins en **verrous** et **serrures** de portes mais également en **gâches**, **barillets**, **charnières**, **gonds** dans les portes et les fenêtres
- La légère augmentation du chiffre d'affaires de la quincaillerie ces dernières années est liée en partie au **dynamisme du secteur du BTP**, avec en particulier un effet rebond marqué en 2021 (hausse de la production de 10,5% en 2021 et CA des installateurs de portes, fenêtres et serrureries ayant progressé de 19% en 2021).
- Les **perspectives d'évolution du marché du bâtiment sont plutôt positives** mais soumises à deux tendances contraires :
 - Un marché de la construction neuve plus incertain (évolution de la population, taux d'emprunts élevés, question du développement du marché tertiaire avec le développement du télétravail, loi « Zéro Artificialisation Nette »...)
 - Dynamisme du marché de la rénovation (aides et incitations financières de l'Etat, effets de l'épargne forcée liée aux confinements et du coût de l'énergie)



Automobile

- La construction de véhicules requiert des **serrures de capot**, **poignées de portes**, **serrures de hayon** pour le coffre, etc
- Un marché qui tend à se restreindre :
 - D'une part le secteur a été fortement impacté par la crise sanitaire du covid, notamment par des difficultés d'approvisionnement ; les tensions devraient rester encore importantes sur ce marché
 - D'autre part de manière structurelle, l'usage de serrures mécaniques dans les véhicules baisse au profit des systèmes électroniques
- Certains fabricants réduisent les coûts en fermant leur site de production
 - Suppression de 223 postes en 2020 pour une entreprise du Grand Est spécialisée en fabrication de serrures pour l'automobile
 - Mise en place d'un plan de sauvegarde pour l'emploi en 2021 pour 171 postes sur 410 au sein d'une usine de Bourgogne-Franche-Comté pour un fabricant des verrous et antivols de voiture



Source : Analyse documentaire (dont étude Xerfi) ; entretiens qualitatifs ; retraitement Katalyse

ENJEUX PROSPECTIFS LIÉS AUX MARCHÉS DES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION DIFFÉRENCIÉES SELON LES MARCHÉS CLIENTS (2/2)



Ameublement

- Le marché de production de meuble nécessite une production de **roulettes, clés, verrous, loqueteaux, charnières, glissières et coulisses** pour meubles
- Après une hausse importante du marché de l'ameublement en 2022-2023, les perspectives pour la production française restent positives, dynamisées par l'innovation et le made in France, en particulier sur le marché moyen et haut de gamme



Demande étrangère

- **16% du CA** a été réalisé à l'étranger en 2020 par les fabricants de serrures et ferrures

Source : Analyse documentaire (dont étude Xerfi) ; entretiens qualitatifs ; retraitement Katalyse

AUTRES FACTEURS D'ÉVOLUTION

COMPRENDRE CE QUI CHANGE DANS L'ENVIRONNEMENT DE LA QUINCAILLERIE



Ancrage territorial et mondialisation

Dans un contexte de marchés mondialisés, relever le défi de l'ancrage territorial suppose de renforcer la performance et l'apport de valeur à tous les maillons des filières et de disposer des compétences pour ce faire.

Ce défi a partie liée avec une politique industrielle ambitieuse et un cadre européen lisible permettant de cadrer les investissements et d'assurer le renforcement de la compétitivité de l'industrie européenne.



Ecologie et décarbonation

Eco-conception, filières de recyclage, nouveaux matériaux et nouvelles propulsions constituent des défis industriels pour des solutions économiquement viables, tout en favorisant un renouveau industriel. La compétitivité bas carbone de l'Europe est néanmoins un point de vigilance.

A l'échelle de l'entreprise ou des zones industrielles, dans les territoires la transition écologique reste à approfondir et à généraliser à tous pour optimiser les ressources, limiter les externalités et répondre aux attentes des salariés et de la société.



Innovation et créativité

Découpler les gains d'innovation suppose de lier progrès technologiques et inventivité managériale et organisationnelle, à l'échelle de l'entreprise, TPE, PME, ETI ou collective dans un territoire.

Ce défi implique de stimuler la capacité d'innovation dans tous les domaines (offre, méthodes), en se saisissant des opportunités permises par le numérique et en encourageant la dynamique collaborative, en interne et avec l'écosystème.



Accompagnement des compétences

Attirer des collaborateurs, en tenant compte des viviers locaux, en rendant lisibles les évolutions de l'industrie et en donnant du sens à ses métiers est structurant. L'implication des entreprises est déterminante.

Les besoins en compétences actuelles et de demain restent importants. L'anticipation des besoins, le recrutement des moins de 30 ans, l'adaptation coordonnée des formations sont clés, à travers les GPECT/GEPP et la contribution active des entreprises.

- Une étude conduite pour l'observatoire des métiers de la métallurgie a mis en lumière 4 grands défis pour les industriels de la métallurgie à 2030 (voir présentation ci-contre).
- Nous utiliserons donc ces 4 défis comme clefs de lecture pour analyser les facteurs d'évolution pour le secteur de la quincaillerie

! L'analyse ci-après porte sur l'ensemble du code NAF 2572 !

AUTRES FACTEURS D'ÉVOLUTION ANCRAGE TERRITORIAL ET MONDIALISATION



Des évolutions en cours et à venir sur la **modernisation de l'appareil productif**, sur des sites industriels souvent historiques :

- Des démarches d'innovation entreprises avec l'objectif de **moderniser globalement de l'appareil productif** de l'ensemble des industries en réponse à plusieurs enjeux
 - Gagner en **productivité**
 - Intégrer les enjeux **d'efficacité énergétique, de frugalité et de décarbonation** de l'industrie
 - Optimiser les **ressources**
 - Améliorer les **conditions et la qualité de vie** au travail
- Un développement de **procédés de production optimisés et automatisation**
 - **Modernisation et numérisation de l'outil de production**
 - Ex.: Utilisation de machines de fabrication additive pour du prototypage, des gabarits, petits outils
 - Déploiement de la **robotisation / cobotisation** pour supprimer partiellement ou totalement l'intervention humaine, le nombre de tâches répétitives effectuées, diminuer la pénibilité ou les erreurs
 - **Intégration de machines, robots et lignes de production** avec des capteurs intelligents par exemple pour identifier les défauts et les signaler aux opérateurs en optimisant la consommation des ressources
 - Ex.: Lignes de fabrication notamment pour le traitement de surface (peinture cathodique, zingage, poudrage) ou pour la logistique

Autres facteurs d'évolution :

- La **mondialisation des chaînes d'approvisionnement** impacte les entreprises de quincaillerie et notamment :
 - **Difficultés d'approvisionnements accrues** en raison de la guerre en Ukraine ralentissant fortement la production dans le secteur automobile
- La demande internationale soutenue de matières première alors que les **ressources naturelles se raréfient**
 - **Envolée du cours des métaux** impactant les coûts de production
- La **concurrence étrangère** avec notamment l'Allemagne (1er producteur européen de serrures et ferrures), principal fournisseur de la France en gonds et charnière à forte valeur ajoutée. Toutefois peu d'évolution attendue en la matière.

Source : Analyse documentaire, entretiens qualitatifs ; retraitement Katalyse

AUTRES FACTEURS D'ÉVOLUTION

ÉCOLOGIE ET DÉCARBONATION : UNE VOLONTÉ DE RÉDUIRE EN PRIORITÉ LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE DANS LES INDUSTRIES DE LA QUINCAILLERIE



Un enjeu d'écologie et de décarbonation d'autant plus fort qu'il est rendu obligatoire par certains réseaux de distribution. Cet enjeu passe avant tout pour les entreprises de la quincaillerie par la volonté de réduire la consommation d'énergie, volonté accentuée et accélérée par la hausse du coût de l'énergie.

- Des process de production évoluant vers une **limitation de la consommation d'énergie** en raison de l'augmentation du **coût de l'énergie** mais également de la prise de **conscience de l'impact environnemental de la consommation d'énergie**
 - Une prise de conscience qui se traduit également par la mise en place ou l'augmentation du recours à un responsable Qualité Hygiène Santé Sécurité Environnement
- Des objectifs clairs de **réduction de la consommation d'énergie** intègrent la stratégie des entreprises
 - Des **évolutions de pratiques et de comportements** : changement des ampoules filaires par des LED, recyclage...
 - De **lourds investissements en conséquence** : isolation des bâtiments, installation de panneaux photovoltaïques, achat de machines moins énergivores...

Source : Analyse documentaire (dont étude Xerfi) ; entretiens qualitatifs ; retraitement Katalyse

AUTRES FACTEURS D'ÉVOLUTION INNOVATION ET CRÉATIVITÉ

- Conséquence de la transition du numérique, en parallèle des systèmes de serrures mécaniques classiques, le marché de la maison connectée avec les **verrous électroniques et les serrures « intelligentes »** est en croissance en France : un passage vers **l'électromécanique**
 - Globalement des produits qui ont tendance à s'automatiser ou à se numériser (ex.: portails automatiques)
 - Concernant les verrous électroniques, le système des cartes ou puces électroniques s'est développé massivement dans le tertiaire pour les hôtels notamment mais encore peu pour les particuliers, hormis les clés à impulsion électrique pour autoriser ou bloquer une serrure à certains horaires par exemple
- Des acteurs de la domotique développent des applications liées aux serrures intelligentes et au pilotage à distance (depuis un smartphone), générant l'entrée de nouveaux acteurs du le marché
 - Lancement de diverses applications :
 - 2020 : configuration de l'accès à des clés intelligentes pour déverrouiller des serrures à distance par Bluetooth
 - 2021 : motorisations de serrures de logements permettant de les gérer à distance
- Les fabricants historiques de la filière de la quincaillerie se positionnent également sur ce marché
 - Lancement de serrures connectées (2021) et de systèmes de contrôle d'accès passant par le Cloud pour les installateurs et utilisateurs finaux permettant de gérer les accès de cylindres électriques , serrures RFID sans fil et autres serrures électriques depuis un ordinateur
- Un **enjeu de créativité et d'innovation** également pour proposer des nouveaux produits, nouveaux design en ligne avec les attentes clients (et permettant la différenciation) ; enjeu toutefois déjà bien ancré dans les entreprises de quincaillerie



Source : Analyse documentaire (dont étude Xerfi) ; entretiens qualitatifs ; retraitement Katalyse

AUTRES FACTEURS D'ÉVOLUTION DÉFIS DE L'ACCOMPAGNEMENT DES COMPÉTENCES



- Plus qu'un défi d'évolution de compétences, les entreprises de la quincaillerie souffrent de **fortes difficultés de recrutement et d'un défaut d'attractivité** ; plusieurs premiers éléments expliquent cette tendance :
 - **Faible attractivité des métiers** de l'industrie en général
 - Localisation des sites de production **dans des espaces ruraux** également moins attractifs (problématiques de transport, d'accès à l'emploi pour le conjoint...)
 - **Faible visibilité** du secteur de la quincaillerie et des opportunités d'emplois
- Des **difficultés de recrutement qui risquent de s'accroître** :
 - Question de la pyramide des âges des salariés de la quincaillerie
 - Accélération du turn over dans un marché du travail plutôt plus favorable
 - Tendance à la baisse de la population active (et notamment des jeunes actifs)

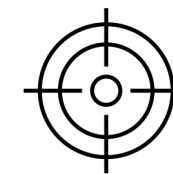
Evolution de la population active en France (en milliers)

Source : Projection INSEE, 2022 - retraitement Katalyse



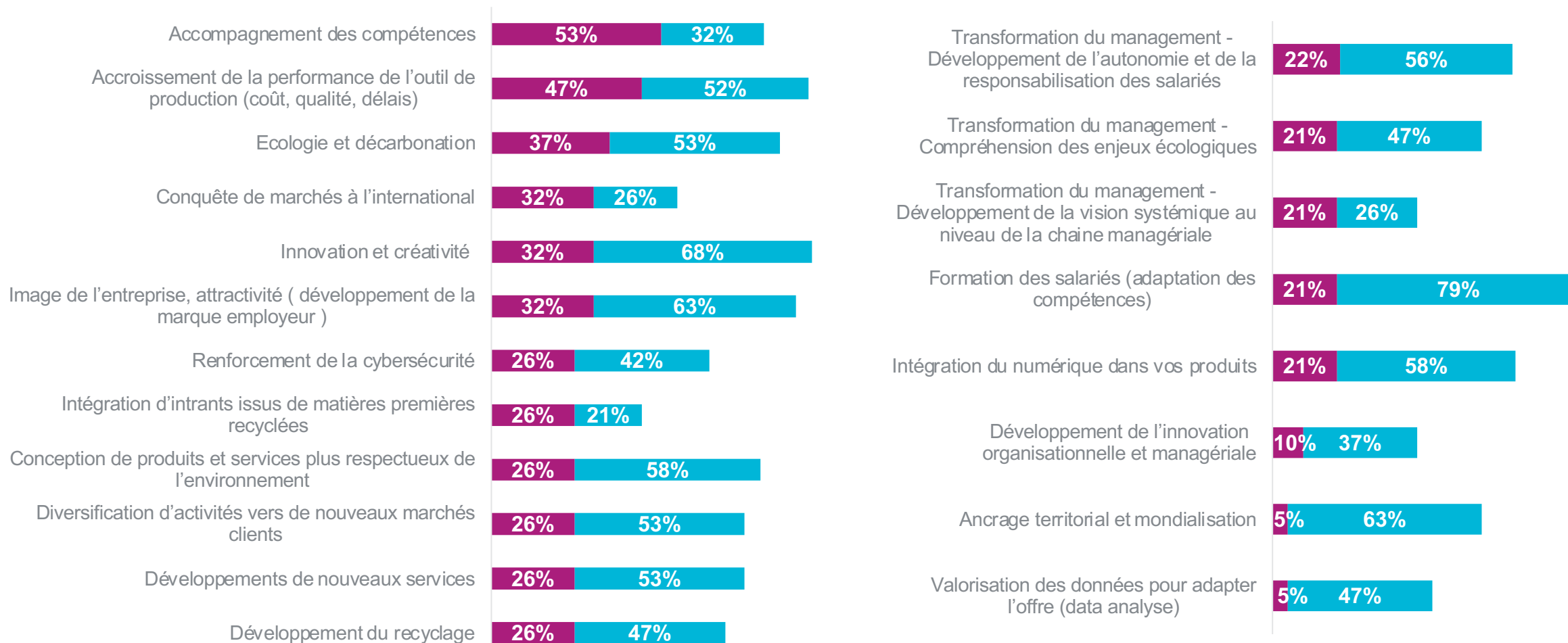
Source : Analyse documentaire (dont étude Xerfi) ; entretiens qualitatifs ; retraitement Katalyse

LES PRIORITÉS STRATÉGIQUES DES ENTREPRISES (1/2)



Principales priorités stratégiques

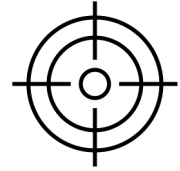
Source : Enquête en ligne ; retraitement Katalyse (Question 5 ; 19 répondants)



■ Principale ■ Forte

■ Principale ■ Forte

LES PRIORITÉS STRATÉGIQUES DES ENTREPRISES (2/2)



Plusieurs priorités stratégiques partagées largement par les entreprises :

- **Disposer des RH adaptées aux besoins** ; et pour cela :
 - **Fidéliser** les salariés
 - **Former les salariés** : pour les nouveaux arrivants pour monter en compétences sur les aspects techniques et acquérir un bon niveau d'expertise ; pour adapter les compétences des salariés en poste
 - **Valoriser l'image des entreprises de la quincaillerie** (au-delà même du secteur) pour attirer des profils en développant la marque employeur
- **Accroître la performance de l'outil de production** par l'amélioration des process et l'intégration progressive de processus automatisés
- **Innover** : Garantir des innovations produits régulières pour rester compétitifs et intégrer les évolutions à venir (développement des nouvelles technologies...), développer de nouveaux services, intégrer le numérique dans les produits
- **Renforcer la cybersécurité**, une priorité d'autant plus stratégique que les entreprises ont fortement intégré le numérique dans les sites de production, dans les fonctions supports mais également dans les produits
- **Intégrer les enjeux de transitions écologiques et énergétiques** : réduire l'impact environnemental du process, concevoir des produits plus respectueux de l'environnement, développer davantage le recyclage (tri des matières rejetées, écoconception des produits pour en faciliter le recyclage par la suite...)
- **Diversifier les activités** vers de nouveaux marchés clients

LES PROJETS D'INVESTISSEMENT

Des investissements liés aux priorités stratégiques des entreprises avec **4 axes majeurs** d'investissements à 3 ans :

- La **formation des salariés**
- Le renouvellement et la modernisation des **équipements de production** (équipements plus performants, automatisation)
- Les **outils et équipements numériques**, impactant l'ensemble de la chaîne de valeur des activités :
 - Les fonctions supports (CRM, GED...)*
 - La conception de produits : logiciels spécifiques de conception/ d'ingénierie, conception 3D
 - La supply chain : ERP, gestion des stocks
 - L'optimisation des processus industriels : ERP, outils développés par les concepteurs d'équipements comme les machines
 - Les outils commerciaux : GED, logiciels de suivi, recours à des équipements tels que des tablettes et smartphone
- Corolaire au développement des équipements digitaux, les entreprises envisagent d'investir également dans la **sécurité des systèmes et réseaux**

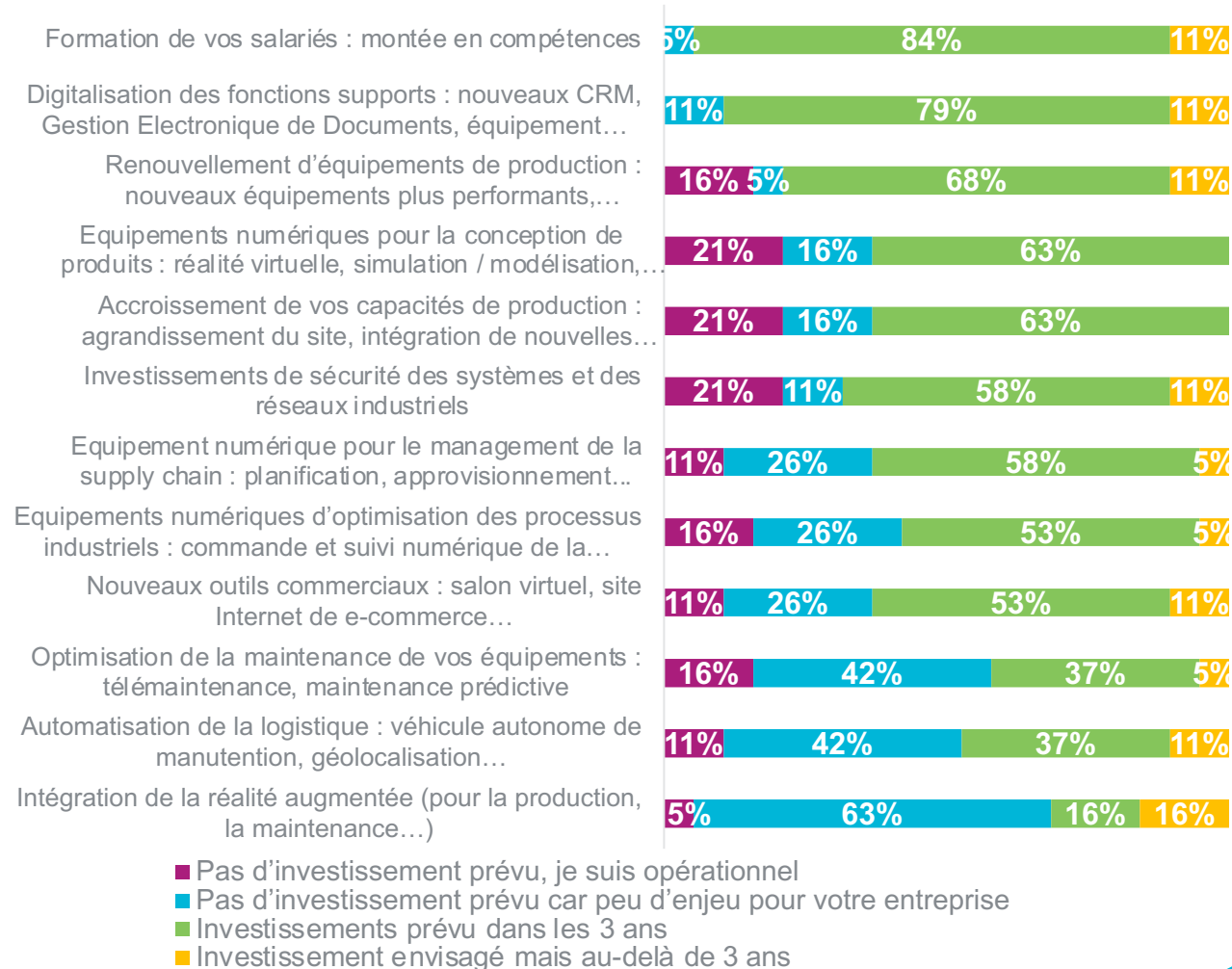
Quelques **sujets encore peu impactant** pour les entreprises du secteur :

- La réalité augmentée
- L'automatisation de la logistique avec notamment l'intégration de véhicules autonome de manutention (AGV, véhicule à guidage automatique) (sujet qui pourrait arriver dans un second temps mais qui semble encore peu prioritaire)
- L'optimisation de la maintenance des équipements : Des avis divergents selon la typologie des répondants → les plus petites entreprises n'ont vu leur outil de production que faiblement évoluer vers l'automatisation et l'intégration du numérique, la maintenance des équipements mécaniques ne peut donc être assistée et anticipée à l'aide d'outils numériques intégrés. Si la maintenance prédictive est peu utilisée, la maintenance préventive est quant à elle en place depuis longtemps.

* CRM : Gestion de la Relation Client
ERP : Entreprise Resource Planning
GED : Gestion Electronique des Documents

Projets d'investissement à horizon 3 ans

Source : Enquête en ligne ; retraitement Katalyse (Question 6 ; 19 répondants)



IMPACT DES ÉVOLUTIONS SUR LES EFFECTIFS LA PERCEPTION DES ENTREPRISES

Des effectifs qui tendent à **stagner** dans les années à venir pour les 2/3 des répondants : un phénomène pouvant être expliqué par les **mouvements** d'entrées et de sorties anticipés

25% des entreprises répondantes anticipent une **hausse des effectifs** pouvant être expliquée par l'accroissement de l'activité notamment grâce à des stratégies de diversification engagées. La modernisation et digitalisation des activités entraînent également l'embauche de certains métiers très spécifiques (chargée de marketing digital, renfort du service informatique,...)

A l'inverse, certaines entreprises estiment que les effectifs vont tendre à baisser à horizon 3 ans, notamment en raison des gains de productivité permis par la modernisation de l'outil de production et le développement de l'automatisation. Les départs à la retraite des salariés les plus anciens sur les métiers de production ne seront pas nécessairement remplacés

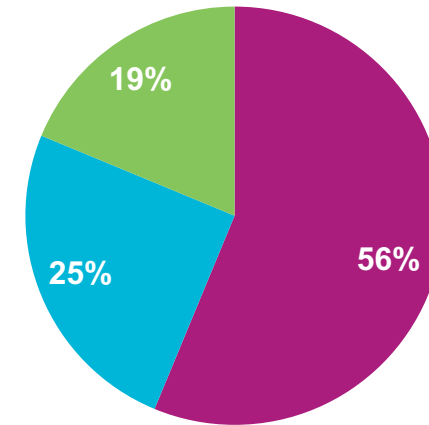
Au global, au regard des retours des entreprises et des perspectives de marchés, **les effectifs du secteur sont plutôt stables à 3-5 ans**

→ Relative stabilité également liée aux perspectives d'évolution du marché du bâtiment plutôt positives bien que soumises à des tendances contraires : incertitude du marché de la construction VS dynamisme du marché de la rénovation



Evolution des effectifs à horizon 3 ans

Source : Enquête en ligne ; retraitement Katalyse (Question 14 ; 16 répondants), 2023



- Stagner (-5 à 5%)
- Fortement augmenter (5 à 15%)
- Baisser (-15 à -5%)



« Nos effectifs ne vont pas augmenter, mais lors de pics d'activités nous embauchons ponctuellement des travailleurs intérimaires pour quelques semaines ou mois qui répondent à nos besoins fluctuants »

IMPACT DES ÉVOLUTIONS SUR LES BESOINS EN COMPÉTENCES

LES MÉTIERS DE CONCEPTION & RECHERCHE – PRINCIPAUX FACTEURS D'ÉVOLUTION



Des produits plus techniques intégrant de plus en plus d'électronique

- Développement de **nouvelles compétences et intégration de nouveaux profils** (Ingénieur développement logiciel / Développeur)
- **Evolution des équipements** (robotique) et **des procédés** (utilisation d'imprimantes 3D pour la réalisation de prototypes)
- **Solutions plutôt que produits** (vente de logiciels software, de leur mise à jour, validation des droits d'accès)

Des projets de R&D longs constamment poursuivis en parallèle

- Conception et produit fini faisant appel à des **compétences complémentaires de plusieurs profils** (différentes familles de métiers) entraînant plus d'échanges de connaissances, de travail collaboratif en équipe (collaboration) et un besoin de déterminer un Chef de projet pour la gestion et l'organisation
- **Veille active et continue** sur les tendances et techniques visant à réduire l'impact environnemental des produits sur l'ensemble de son cycle de vie.

Forte prise en compte de l'impact environnemental : de la conception à l'éco-conception des produits, leur conditionnements et emballages → un enjeu de limitation de l'impact environnemental des procédés de fabrication et des produits finis lié aux **fortes exigences des partenaires économiques** (revendeurs) et **des consommateurs** (ou plus largement de l'opinion publique)

- **Evolution des matériaux utilisés** : développement de gammes fabriquées à l'aide de nouveaux matériaux (acier sans plomb par exemple)
- Évolution vers des **produits mono-matériaux** pour faciliter leur réutilisation ou leur recyclage
- **Optimisation** des ressources, matières premières et matériaux encore plus prononcée (déjà largement amorcée pour des considérations économiques)
- **Calcul de l'impact carbone de chaque produit tout au long de son cycle de vie** et volonté de la réduire au maximum
- Prise en compte de l'impact au-delà du produit : **conditionnement** (passage du plastique au carton) entraînant des projets de développement longs et complexes pour garantir la protection des produits, maintenir la compétitivité prix et assurer la visibilité du packaging
- Sensibilisation grandissante à la nécessité d'**optimiser l'utilisation du numérique**, qui lui-même est énergivore (numérique responsable)

« Nous avons de plus en plus de sujets autour de l'éco-conception qui émergent. C'est une demande client qui nécessite de former nos ingénieurs. »



« Les recrutements sont très tendus sur cette famille de métiers avec énormément de chasse et de débauchage entre industriels puisque les profils recherchés sont plus ou moins identiques. »

IMPACT DES ÉVOLUTIONS SUR LES BESOINS EN COMPÉTENCES

LES MÉTIERS DE CONCEPTION & RECHERCHE – PRINCIPAUX MÉTIERS IMPACTÉS



Intitulé du métier	Evolution des effectifs (quantitatif)	Evolution des compétences (qualitatif)	Commentaires
Chef de projet (affaires / industriel)		+++	<ul style="list-style-type: none"> Développement des compétences de gestion de projet permettant de coordonner la réalisation de projets plus complexes car faisant appels à différentes technologies (ex. : intégration de tags avec des badges / clé électronique pour contrôler l'accès à un immeuble)
Ingénieur R&D Responsable R&D (Directeur développement produit / Product manager)		+++	<ul style="list-style-type: none"> Capacité à disposer d'une vision systémique et interdisciplinaire (pour des projets intégrant les enjeux d'électronique ET de transition écologique) Prise en compte des enjeux environnementaux <ul style="list-style-type: none"> Développement de projets liés à la volonté des groupes et grandes structures de limiter leur impact environnemental (ex.: remplacement des emballages plastiques par du carton) Développement de compétences dans l'éco-conception (utilisation de matériaux plus responsables et de procédés moins énergivores) Connaissance et veille sur les enjeux réglementaires Hausse du niveau de qualité attendu des produits entrainant une exigence accrue en amont lors de la conception sur les matériaux et process utilisés Possibilité de prise en charge de la rédaction de brevets des produits (rédaction et suivi des règles de conception) Enjeu de cybersécurité en interne (augmentation de l'utilisation et des échanges de données) mais aussi en raison de l'intégration de plus en plus d'électronique voire de numérique dans les produits développés (security by design) Recours à la fabrication additive plastique pour la réalisation de pièces ou prototypage pour la conception
Ingénieur développement logiciel / Développeur		++	<ul style="list-style-type: none"> Métier émergent et en fort développement avec une coloration technique (travail en lien avec la conception, R&D, bureau d'étude) Intégration de solutions existantes et développement de solutions applicatives à intégrer aux produits (profils internes et externes) Prise en compte grandissante de la nécessaire sécurisation des données et des solutions développées

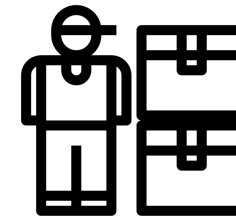
IMPACT DES ÉVOLUTIONS SUR LES BESOINS EN COMPÉTENCES LES MÉTIERS DE PRÉPARATION & ORGANISATION – PRINCIPAUX FACTEURS D'ÉVOLUTION



Automatisation ou semi-automatisation des procédés et de la chaîne logistique :

- En réponse aux enjeux stratégiques **d'efficience énergétique** (limitation des coûts de l'énergie) et de **productivité des matières** pour limiter les chutes et le gaspillage par exemple
- Montée en compétence nécessaire pour les opérateurs logistiques sur l'utilisation d'outils numériques relativement simples reliés à l'ERP général (allant de la saisie de commande jusqu'à leur expédition)

« L'ERP c'est le nerf de la guerre du fonctionnement qui nous permet de tout tracer et optimiser de la saisie de la commande jusqu'à l'expédition »



Optimisation des processus et des méthodes

- Développement des activités liées à l'**optimisation des process de production** (lean management) afin de réduire les coûts de stockage et d'assurer de meilleurs délais de livraison
- **Avancées dans l'écriture de nouveaux process** nécessitant plus de techniciens voire d'ingénieurs méthodes que d'ouvriers peu qualifiés.
- Lien entre les BE et la production → chantiers en cours sur **l'anticipation réglementaire** en termes de **sécurité**

« Pour améliorer nos processus, il nous faut écrire de nouveaux process nécessitant plus de techniciens que de « cols bleus »

Phénomène peu présent dans les petites ou moyennes structures, mais grandissant dans les grandes structures : investissements réalisés ou à prévoir à moyen terme

IMPACT DES ÉVOLUTIONS SUR LES BESOINS EN COMPÉTENCES

LES MÉTIERS DE PRÉPARATION & ORGANISATION – PRINCIPAUX MÉTIERS IMPACTÉS



Intitulé du métier	Evolution des effectifs (quantitatif)	Evolution des compétences (qualitatif)	Commentaires
Technicien méthodes, Ingénieur méthodes, Responsable méthodes (Responsable technique / Responsable industrialisation)		+++	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation des compétences requises sur la recherche d'amélioration des process, notamment par l'investissement dans de nouveaux moyens de production • Intégration d'éléments de sécurité (réduire les accidents du travail) et qualité des produits dès la conception des produits pour anticiper la réglementation et prévenir les accidents au travail • Développement de la robotisation entraînant la nécessité de les programmer et les intégrer aux lignes de production • Evolutions des produits intégrant davantage d'électronique, d'où un besoin d'adapter les méthodes et donc les compétences • Gestion et analyse des données de production à l'image d'un « contrôleur de gestion industriel » pour mesurer les données de production, optimiser les process et prendre des actions correctives sur les problématiques observées
Agent logistique Technicien logistique		+	<ul style="list-style-type: none"> • Maîtrise d'outils numériques relativement simples • Développement d'outils automatisés / robotisés permettant de faciliter les tâches et impliquant plus de compétences de gestion de ces outils

IMPACT DES ÉVOLUTIONS SUR LES BESOINS EN COMPÉTENCES LES MÉTIERS DE LA PRODUCTION & REALISATION – PRINCIPAUX FACTEURS D'ÉVOLUTION



Modernisation de l'appareil de production par l'automatisation des procédés de production (installation de nouveaux équipements numériques voire robotisés) ;

- Amélioration de l'**efficacité** des procédés qui permet d'éviter les erreurs humaines et de gagner en productivité
- **Optimisation des flux** permise par le développement poussé du lean manufacturing
- **Sécurisation** des procédés pour réduire les accidents
- Amélioration de l'**efficacité énergétique** des sites

Numérisation des outils et process de production entraînant plusieurs conséquences :

- Développement de la **polyvalence** des profils
- Nécessaire **acculturation** au numérique et au digital pour utiliser, gérer et programmer les équipements
- Tendance pour quelques entreprises à faire évoluer les profils Opérateurs de production vers des profils de Conduite de machine, voire de ligne

Augmentation de la **technicité des produits** impliquant des **compétences multiples** et faisant évoluer les gestes des Opérateurs de production (intégration d'outils numériques intelligents dans les produits mécaniques comme les serrures connectées) : des produits finis faisant appel aux compétences complémentaires de plusieurs profils (complémentarité des familles de métiers) entraînant plus d'échanges de connaissances, de travail collaboratif en équipe et un besoin de déterminer un Chef de projet pour la gestion et l'organisation

Intégration dans les procédés de fabrication de **l'impact environnemental de la production**

- Assurer une performance économique de l'outil de production tout en **limitant la consommation d'énergie** et en premier lieu de l'électricité (ex. : changement des organisations avec des fermetures le week-end de la fonderie impliquant un coût supplémentaire et une équipe à associer pour la remise en marche le lundi)
- Évolution des tâches des Opérateurs de production (davantage d'optimisation de l'utilisation des matières, travail de nouvelles matières, conditionnement et emballages différents)
- Accompagnement à la **cinétique du changement** et diffusion des bonnes pratiques par les chefs d'équipes et les managers (sensibilisation des équipes)
- Développement du métier de **Responsable QHSSE**
- **Développement de certifications** (ex. : ISO 14001) entraînant une augmentation des tâches de suivi et de reporting.

« L'automatisation et la robotisation de la fabrication entraînent des gains de productivité, enjeu permanent des entreprises avec celui d'amélioration des process »



« Pour faire des économies d'énergie, on peut être amené à changer nos organisations de travail en production et fermer la fonderie le week-end par exemple, ce qui implique d'avoir une équipe pour la redémarrer le lundi et ça prend du temps »

IMPACT DES ÉVOLUTIONS SUR LES BESOINS EN COMPÉTENCES

LES MÉTIERS DE LA PRODUCTION & REALISATION – PRINCIPAUX MÉTIERS IMPACTÉS



Intitulé du métier	Evolution des effectifs (quantitatif)	Evolution des compétences (qualitatif)	Commentaires
Opérateur de production		++	<ul style="list-style-type: none"> • Hausse du niveau de compétence requis pour maîtriser des équipements de production automatisés et robotisés avec des profils plus qualifiés (a minima Bac Pro voire BTS) • Baisse du nombre d'Opérateurs de production pour lesquels les tâches sont de plus en plus automatisées plus particulièrement dans les grandes entreprises (effectif stable dans les plus petites structures) • Evolution de certains profils vers des postes de conduite de machine automatisées (tendance plus importante dans les grandes structures) • Renforcement de la polyvalence des profils capables de maîtriser différents équipements sur les lignes de production des différents produits (maîtrise de la fabrication d'une grande variété de produits différents)
Opérateur régleur		++	<ul style="list-style-type: none"> • Pénurie des profils de régleurs (des outils de production) → d'où la nouvelle stratégie consistant à investir dans des outils automatisés requérant des réglages plus simples et plus rapides • A terme, nécessité de savoir utiliser les commandes de réglage numériques (déjà le cas dans les grandes sociétés) → être en capacité de valider le réglage en termes de qualité de la pièce produite et en termes de sécurité pour les opérateurs de production • Rigueur et savoir travailler en équipe sont des qualités indispensables • Convergence des métiers « opérateur de production » et « opérateur régleur » vers des capacités davantage orientées « réglage » → montée en compétence générale

IMPACT DES ÉVOLUTIONS SUR LES BESOINS EN COMPÉTENCES

LES MÉTIERS DE LA PRODUCTION & REALISATION – PRINCIPAUX MÉTIERS IMPACTÉS



Intitulé du métier	Evolution des effectifs (quantitatif)	Evolution des compétences (qualitatif)	Commentaires
Tourneur-Fraiseur-Usineur	→	++	<ul style="list-style-type: none"> Recours de plus en plus à des techniques d'usinage, découpe laser et pliage avec des profils dédiés spécifiques de « Conducteur de ligne laser / panneauteur » qui ont permis de remplacer l'utilisation des presses
Chef d'équipe (Responsable de production / d'Atelier)	→	++	<ul style="list-style-type: none"> Renforcement des compétences managériales permettant de coordonner des équipes intervenant sur différents équipements (en plus de l'expertise technique) Renforcement de la connaissance des normes et process à faire respecter (suivi opérationnel des procédures), hausse des tâches de reporting Capacité accrue à identifier les leviers favorisant l'optimisation des procédés de production Capacité à participer à la conduite du changement et à diffuser aux équipes les bonnes pratiques (automatisation, digitalisation)
Responsable QHSSE	↗	++	<ul style="list-style-type: none"> Métier intégrant une dimension RSE importante (intégration d'une stratégie sociale et environnementale dans l'entreprise), parfois associée à une labellisation (ex. : label LUCIE 26000, MASE pour la sécurité) Veille sur l'évolution des normes réglementaires, procédés et bonnes pratiques, notamment en raison de l'augmentation du niveau d'exigence et de qualification Compétences de communication pour partager les bonnes pratiques et faire évoluer les procédés de production Capacité à diffuser la conduite du changement aux équipes et les bonnes pratiques

IMPACT DES ÉVOLUTIONS SUR LES BESOINS EN COMPÉTENCES LES MÉTIERS DE L'INSTALLATION & MAINTENANCE – PRINCIPAUX FACTEURS D'ÉVOLUTION



Digitalisation des outils et des process de production induisant :

- Utilisation d'équipements de plus en plus **performants** et intégrant des composantes numériques, mécaniques etc, ce qui complexifie également les opérations de maintenance
- **Technicité grandissante** dans la fabrication et l'assemblage de certaines pièces ayant des impacts sur leur installation et maintenance
- De manière plus limitée et émergente : développement de la **maintenance prédictive** pour prévenir les éventuelles défaillances et pannes des équipements grâce à des outils de surveillance, d'analyse et de traitement des données (IoT : Internet des objets). Il faut ensuite trier la donnée pour la rendre exploitable.

Valables autant pour la maintenance des équipements du site que pour la maintenance des systèmes installés (à noter que toutes les sociétés n'assurent pas nécessairement l'installation, ni la maintenance chez les clients)

« Nous n'avons pas de formation dédiée dans le Vimeu et devons chercher les compétences ailleurs, c'est très compliqué... »



Décalage entre savoir-faire historiques et nouvelles compétences nécessaires :

- Les jeunes sortant de formation initiale sont davantage formés à la maintenance d'outils numériques, mais ne possèdent plus les compétences des **usages conventionnels d'outillage et d'emboutissage**, or les besoins persistent et persisteront. → besoin de renforcer les **compétences « manuelles »** ainsi que le **« vernis quincaillerie »** lors de l'embauche.
- Des profils ayant des envies de sédentarité, or les déplacements restent nécessaires pour les opérations d'installation et de maintenance, facteur pouvant complexifier le recrutement
- Certains salariés travaillant depuis de nombreuses années dans la société sont en difficultés avec les **machines se modernisant et doivent s'acculturer au digital**.

« Les profils de techniciens en maintenance ne restent jamais bien longtemps, nous avons dû revoir l'organisation générale pour nous adapter »

Maintenance des équipements installés réalisée en partie à distance

- Soutien hotline sur les dépannages de premier niveau avant l'intervention sur site
- Maintenance prédictive qui limite les interventions sur site
- Tendance qui répond en partie à la difficulté de trouver des techniciens installateurs souhaitant se déplacer

IMPACT DES ÉVOLUTIONS SUR LES BESOINS EN COMPÉTENCES

LES MÉTIERS DE L'INSTALLATION & MAINTENANCE – PRINCIPAUX MÉTIERS IMPACTÉS



Intitulé du métier	Evolution des effectifs (quantitatif)	Evolution des compétences (qualitatif)	Commentaires
Agent/ Opérateur de maintenance	→	+	<ul style="list-style-type: none"> Enjeux d'acculturation au digital
Technicien maintenance	→	+++	<ul style="list-style-type: none"> Enjeux d'acculturation au digital Développement des interventions sur des équipements plus techniques et numérisés (ex. : robots), nécessitant une compétence multiple : électromécanique, robotique, pneumatique, électricien de maintenance (niveau BTS minimum, voire licence)
Responsable maintenance	→	++	<ul style="list-style-type: none"> Responsables rarement recrutés en direct. Ils acquièrent de l'expérience en tant que technicien de maintenance avant d'évoluer sur un poste de responsable (les évolutions du métier de technicien de maintenance s'appliquent) Compétences d'analyses de données à développer pour décrypter les données générées par les machines Développement de compétences de management (en plus de l'expertise technique)
Technicien d'installation et maintenance	↗	++	<ul style="list-style-type: none"> Négociation de contrat de maintenance avec certaines structures importantes en prévoyant des visites trimestrielles / semestrielles ou en plaçant des techniciens directement au sein des structures Compétences relationnelles/ comportementales nécessaires Développement encore plus accru de l'autonomie et de la polyvalence En émergence : développement de la maintenance prédictive grâce à l'utilisation d'outils numériques permettant de détecter des dysfonctionnements grâce à des capteurs ou d'effectuer des pré diagnostics

Les métiers clés du secteur de la quincaillerie et les principales perspectives d'évolution des métiers et des compétences – Rapport final - Date : 16/10/2023

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source

« Observatoire paritaire de la métallurgie / OPCO 2i » pour toute diffusion.

IMPACT DES ÉVOLUTIONS SUR LES BESOINS EN COMPÉTENCES LES MÉTIERS DES ACHATS & COMMERCIALISATION – PRINCIPAUX FACTEURS D'ÉVOLUTION



Diversification des stratégies d'achat en raison du contexte conjoncturel

- Moins de tensions sur la disponibilité des matières premières, mais poursuite de la négociation sur les prix → **qualités de négociation** à durcir
- Plus forte prise en compte des enjeux environnementaux :
 - Réorientation vers des approvisionnements plus locaux (au niveau régional ou national) et renforcement des partenariats avec les filières amonts (si possible)
 - Achat d'électricité verte...

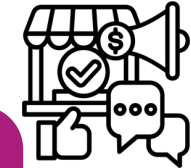
Augmentation de la vente à distance (en direct ou via des plateformes) accélérant le développement des stratégies de vente omnicanale

- Evolution des outils à disposition du commercial pour optimiser l'approche client; suivi facilité par les outils digitaux (ERP, CRM, EDI...)*
- Différentes cibles de prospects pouvant entraîner différents métiers de commercial :
 - Pour les grandes entreprises, des fonctions commerciales différenciées : « Commerciaux ou chargés d'affaire » travaillant directement avec les revendeurs (menuisiers, quincailliers...) et « prescripteurs » qui promeuvent des références produits dans les cahiers des charges (auprès d'architecte...)
 - Commerciaux dotés d'une **grande polyvalence** dans les petites/ moyennes structures capables de jongler entre les différentes cibles
- Renforcement du besoin de **compétences en anglais** pour les responsables travaillant avec des clients et groupes internationaux
- Pas de passage en 100% distanciel envisagé, rencontres en présentiel toujours très souhaitées impliquant de **l'aisance relationnelle**

Transformation des stratégies et organisations commerciales pour répondre aux évolutions des relations aux clients :

- Exigence clients importante → Ouverture de postes de **responsables grands comptes** avec la montée en puissance des **compétences humaines et comportementales** associées : empathie, négociation, écoute,...
- Optimisation des activités commerciales et administratives **limitant le besoin d'assistantat** (automatisation de la facturation, des relances, de la validation des commandes, dématérialisation des documents, commandes par EDI), ... → non remplacement des départs

« Nous avons identifié un besoin de digitaliser nos services de communication que nous allons affilier au service marketing »



« Avant les entreprises étaient mises en concurrence, maintenant la relation s'est inversée. Si on n'accepte pas les prix pratiqués, c'est tant pis pour nous »

Evolution des pratiques marketing et de communication

- Instauration de formation autour de la stratégie digitale en lien notamment avec les réseaux sociaux pour communiquer sur la marque employeur, les engagements RSE, les métiers etc.
- Disponibilité de profils divers et variés mais n'ayant pas nécessairement la **connaissance du secteur**

* ERP : Progiciel de gestion intégré
CRM : Gestion de la relation client
EDI : Echange de données informatisées

IMPACT DES ÉVOLUTIONS SUR LES BESOINS EN COMPÉTENCES

LES MÉTIERS DES ACHATS & COMMERCIALISATION – PRINCIPAUX MÉTIERS IMPACTÉS (1/2)



Intitulé du métier	Evolution des effectifs (quantitatif)	Evolution des compétences (qualitatif)	Commentaires
Chef de produit		+	<ul style="list-style-type: none"> Développement des compétences techniques par un travail conjoint avec la R&D sur le développement des produits
Chargée de marketing digital		++	<ul style="list-style-type: none"> Recherche de profils avec une expérience ou une connaissance des produits spécifiques de la quincaillerie (recrutements difficiles) Développement des compétences (voire de postes dédiés) à la communication et la gestion/animation des réseaux sociaux pour communiquer davantage sur les métiers plutôt méconnus de la quincaillerie, communiquer sur la marque employeur pour attirer de nouveaux profils Développement des plateformes de e-commerce en B2C pour les plus grosses structures sous forme de marketplace (par exemple Bricard Allegion)
Assistant commercial (Assistant ADV / SAV)		++	<ul style="list-style-type: none"> Croissance de l'automatisation de l'information par des commandes numériques et le système EDI (échange de données informatisé) Capacité à interpréter les besoins des clients grâce à un premier niveau de connaissances : montée en compétences vers plus de techniques se rapprochant du métier de Technico-commercial

IMPACT DES ÉVOLUTIONS SUR LES BESOINS EN COMPÉTENCES

LES MÉTIERS DES ACHATS & COMMERCIALISATION – PRINCIPAUX MÉTIERS IMPACTÉS (2/2)



Intitulé du métier	Evolution des effectifs (quantitatif)	Evolution des compétences (qualitatif)	Commentaires
Chargé d'affaires Technico-commercial Ou « Prescripteur »		+	<ul style="list-style-type: none"> Nécessité d'avoir des profils mobiles, pouvant se déplacer partout en France, et gérant de manière simultanée les outils de relations à distance (ex. outils de conversation digitaux) Connaissances techniques des produits (réelle expertise permettant de pouvoir apporter une solution à la problématique du client), mais également compétences relationnelles indispensables (dynamisme, capacités d'argumentation, écoute et diplomatie) Augmentation des besoins de technico-commerciaux présents sur différentes zones géographiques hors France (ex. : Allemagne, présence sur place nécessaire pour être en capacité de « vendre là où on fabrique ») impliquant le besoin de maîtriser des langues étrangères et a minima l'anglais (+1 à 2 langues supplémentaires)
Chef des ventes		++	<ul style="list-style-type: none"> Assurer une veille technologique sur les besoins émanant des clients/ du marché Veille marché et concurrentielle accrue et capacité à interpréter des signaux faibles (à indiquer au responsable commercial et au chef de produit)
Responsable achat		++	<ul style="list-style-type: none"> Rôle clé dans les situations de pénurie des matières premières Enjeux grandissants sur les achats plus « responsables » et la recherche et l'évaluation des matières premières et composants (priorisation de l'approvisionnement national ou européen) Négociation des prix autant que possible
Approvisionneur		++	<ul style="list-style-type: none"> Nécessaire acculturation au numérique liée à l'évolution des procédés d'approvisionnement : commandes réalisées via un système d'information

« Le métier de commercial ne va pas disparaître, mais ils seront moins sur le terrain »



IMPACT DES ÉVOLUTIONS SUR LES BESOINS EN COMPÉTENCES LES MÉTIERS DE GESTION & ADMINISTRATION – PRINCIPAUX FACTEURS D'ÉVOLUTION



Numérisation et digitalisation des opérations impliquant une nouvelle organisation des fonctions de la famille de métiers Gérer & Administrer

- Développement de l'utilisation de **logiciels métiers dédiés** (fonctions RH, comptabilité, CRM, ERP...)
- Optimisation du coût des fonctions supports (au sein des groupes) avec une **centralisation** des fonctions au siège
- Développement du **travail à distance** accéléré par la crise Covid-19

Centralisation des fonctions en raison de la tendance à la concentration des acteurs du secteur de la quincaillerie

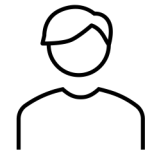
Concernant les métiers de direction (management des ressources) et des ressources humaines :

- **Accompagnement de la cinétique du changement** pour diffuser les bonnes pratiques (notamment sur le développement du numérique et la transition écologique dans le cadre de la mise en place et du développement d'une stratégie RSE)
- **Hausse des besoins de profils RH** pour anticiper les départs en retraite, gérer les recrutements, le turnover élevé sur certains postes, la formation des salariés et leur fidélisation grâce à une politique RH encore plus structurée tout en développant une marque employeur forte.

Concernant les métiers des systèmes d'information (SI) :

- Nécessité de **structurer** les processus en raison du fort développement des SI
- Enjeu de **cybersécurité** en interne (augmentation de l'utilisation et des échanges de données) mais aussi en raison de l'intégration de plus en plus d'électronique voire de numérique dans les produits développés
- Des profils devant être sensibilisés à la nécessité de concevoir des produits et des procédés et d'avoir des équipements plus « responsables », c'est-à-dire moins énergivores (green IT)

« Au siège nous ne licencions pas, mais procédons à de la reconversion en profitant pour faire monter nos salariés en compétences vers des postes de télévendeurs par exemple. »



IMPACT DES ÉVOLUTIONS SUR LES BESOINS EN COMPÉTENCES

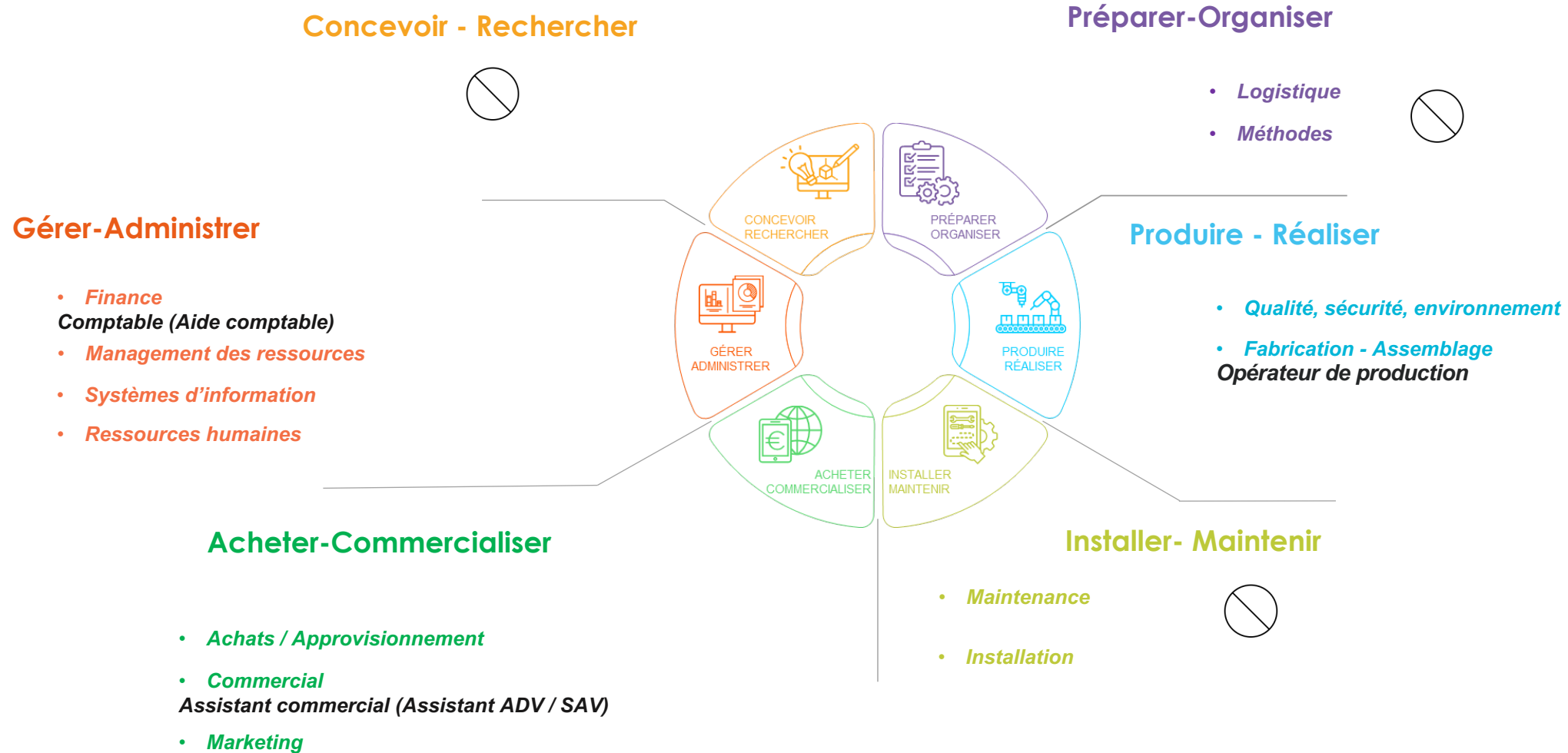
LES MÉTIERS DE GESTION & ADMINISTRATION – PRINCIPAUX MÉTIERS IMPACTÉS



Intitulé du métier	Evolution des effectifs (quantitatif)	Evolution des compétences (qualitatif)	Commentaires
Assistant de direction		+	<ul style="list-style-type: none"> Métiers poursuivant un développement déjà bien amorcé dans la polyvalence des tâches et la montée en compétences avec un élargissement des fonctions (tâches pas uniquement administratives et diminution des tâches à plus faible valeur ajoutée) Potentielles passerelles internes envisagées vers le métier d'assistant commercial par exemple
Responsable ressources humaines		+	<ul style="list-style-type: none"> Hausse des besoins de recrutement pour structurer la fonction et la politique RH et anticiper les grands enjeux du secteur (départs en retraite, recrutements, turnover, formation des salariés, fidélisation des salariés)
Technicien SI		+	<ul style="list-style-type: none"> Développement des besoins de maintenance des systèmes d'information et de résolution des problèmes informatiques internes en raison du développement du recours aux systèmes d'information
Administrateur réseau informatique / Responsable SI		++	<ul style="list-style-type: none"> Augmentation des besoins en raison du développement du recours aux systèmes d'information Renforcement des besoins de sécurisation des données Rôle de sensibilisation des salariés aux bonnes pratiques (cybersécurité) Développement de la gestion et l'analyse de données Veille régulière sur les enjeux du numérique dans l'industrie
Comptable (Aide comptable)		+	<ul style="list-style-type: none"> Baisse des effectifs en raison de l'automatisation des process et du traitement des données

SYNTHÈSE : LES MÉTIERS EN RECUL 3 MÉTIERS

Proposition de création de nouvelles fiches métiers génériques
Proposition de fiches métiers spécifiques quincaillerie
En gras, les métiers particulièrement recherchés



SYNTHÈSE : LES MÉTIERS EN DÉVELOPPEMENT / EN ÉMERGENCE

17 MÉTIERS

Proposition de création de nouvelles fiches métiers génériques
 Proposition de fiches métiers spécifiques quincaillerie
 En gras, les métiers particulièrement recherchés

Concevoir - Rechercher

Chef de projet (affaires / industriel)

Ingénieur R&D

Responsable R&D (Directeur développement produit / Product manager)

Ingénieur développement logiciel / Développeur

Gérer-Administrer

- **Finance**
- **Management des ressources**
- **Systemes d'information**
Administrateur réseau informatique
Technicien SI
- **Ressources humaines**
Responsable ressources humaines

Acheter-Commercialiser

- **Achats / Approvisionnement**
- **Commercial**
Chargé d'affaires (Ingénieur d'affaires)
Technico-commercial
- **Marketing**
Chef de produit
Chargé de marketing digital

Préparer-Organiser

- **Logistique**

- **Méthodes**

Ingénieur méthodes

Responsable méthodes (Responsable technique / Responsable industrialisation /

Responsable méthode et industrialisation (Responsable industrialisation –process)

Technicien méthodes

Produire - Réaliser

- **Qualité, sécurité, environnement**

Responsable Hygiène Sécurité Santé Environnement

- **Fabrication - Assemblage**

Opérateur régleur (Régleur opérateur)

Installer- Maintenir

- **Maintenance**

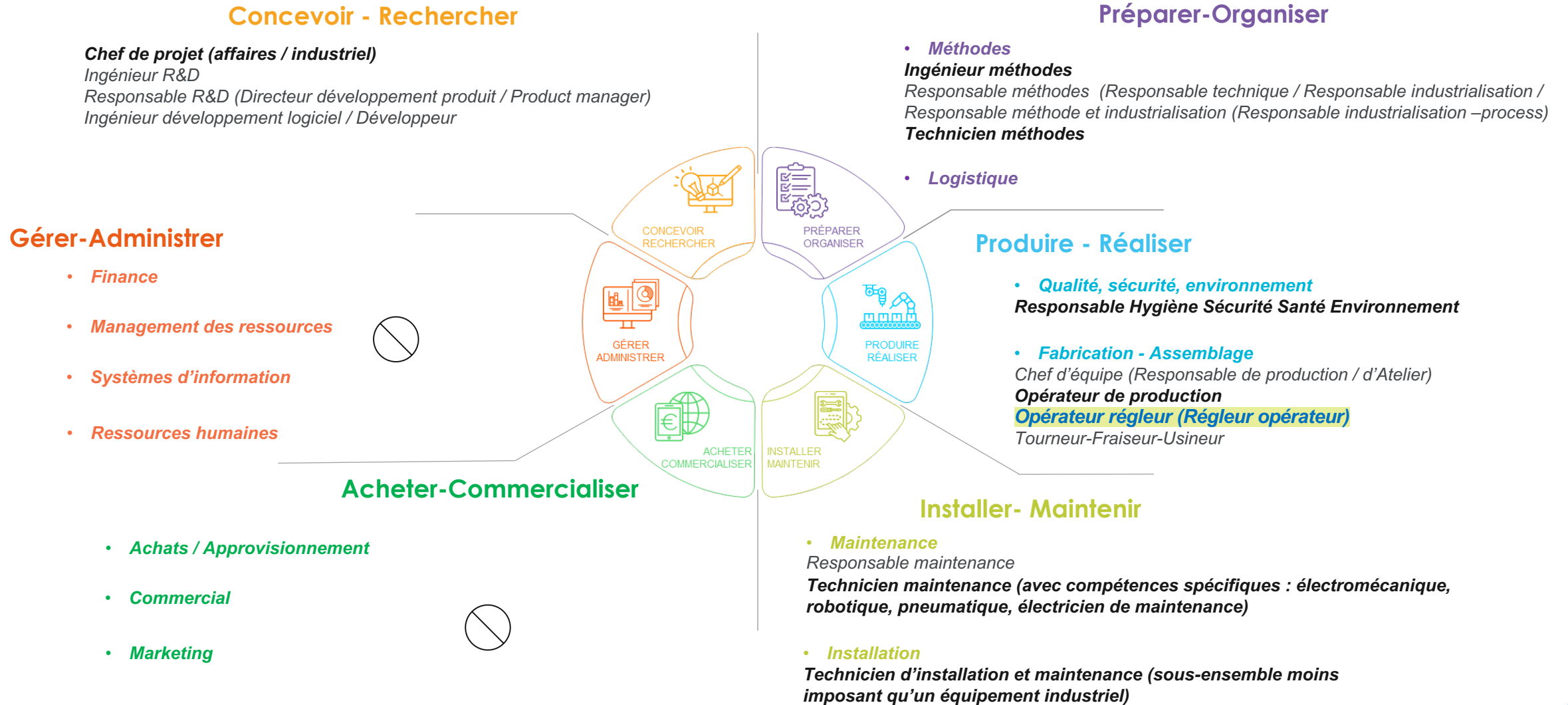
- **Installation**

Technicien d'installation et maintenance (sous-ensemble moins imposant qu'un équipement industriel)

SYNTHÈSE : LES MÉTIERS EN MUTATION MOYENNE À FORTE

16 MÉTIERS

Proposition de création de nouvelles fiches métiers génériques
 Proposition de fiches métiers spécifiques quincaillerie
 En gras, les métiers particulièrement recherchés



LES MÉTIERS DE LA QUINCAILLERIE EN PARTICULIÈRE ÉVOLUTION

Concevoir - Rechercher

Chef de projet (affaires / industriel) → +++
Dessinateur / projeteur mécanique (Technicien bureau d'étude)
 Ingénieur R&D → +++
Responsable bureau d'étude
Outilleur / Technicien outilleur
 Spécialiste mécatronique
 Responsable R&D (Directeur développement produit / Product manager) → +++
 Ingénieur développement logiciel / Développeur → ++

Gérer-Administrer

• Systèmes d'information

Administrateur réseau informatique →
 Responsable SI
Responsable projet informatique
 Technicien SI →
 Technicien informatique industriel

• Management des ressources

Assistant de direction
 Directeur d'entreprise
 Responsable industriel

• Finance

Comptable (Aide comptable) →
Contrôleur de gestion
 Responsable administratif et financier

• Ressources humaines

Responsable ressources humaines
Gestionnaire RH / paie

• Commercial

Assistant commercial (Assistant ADV / SAV) →
Chargé d'affaires (Ingénieur d'affaires) →
Responsable commercial
 Développeur commercial (Business développement manager)
 Responsable Grand Compte (Key Account Manager)
Chef des ventes (distribution) (Responsable force de vente) →
 Responsable relation clients (Technicien support client)
 Technicien support clients
Technico-commercial

Acheter-Commercialiser

• Marketing

Chef de produit →
 Chargé de marketing digital →
 Responsable marketing / Merchandising

• Achats / Approvisionnement

Acheteur industriel
 Approvisionneur
 Responsable achat / approvisionnement

Evolution attendue à 3-5 ans :

→ ↑ ↑ ↑ ↓ ↓ Forte / Moyenne montée en compétences

Proposition de création de nouvelles fiches métiers génériques

Proposition de fiches métiers spécifiques quincaillerie

En gras, les métiers particulièrement recherchés

* (sQ) : spécifique quincaillerie

Préparer-Organiser

• Méthodes

Ingénieur méthodes

Responsable méthodes (Responsable technique / Responsable industrialisation / Responsable méthode et industrialisation (Responsable industrialisation –process)
 Responsable ordonnancement
 Spécialiste en métrologie

Technicien méthodes

 → +++

• Logistique

Agent logistique (Magasinier / Cariste)
 Responsable gestion industrielle et logistique
 Responsable Supply chain
 Technicien logistique (coordinateur logistique)

Produire - Réaliser

• Qualité, sécurité, environnement

Responsable Hygiène Sécurité Santé Environnement → ++
 Technicien Hygiène Sécurité
 Santé Environnement
Responsable Qualité
Technicien Qualité

• Fabrication - Assemblage

Chef d'équipe (Responsable de production / d'Atelier) ++
 Décolleteur
 Opérateur de forge
Opérateur de production → ++
Opérateur régleur (Régleur opérateur) → ++
 Peintre industriel / Opérateur peinture
 Régleur
 Soudeur
 Technicien forge
 Technicien traitement de surface
 Technicien usinage
 Tôlier
 Tourneur-Fraiseur-Usineur ++

Installer- Maintenir

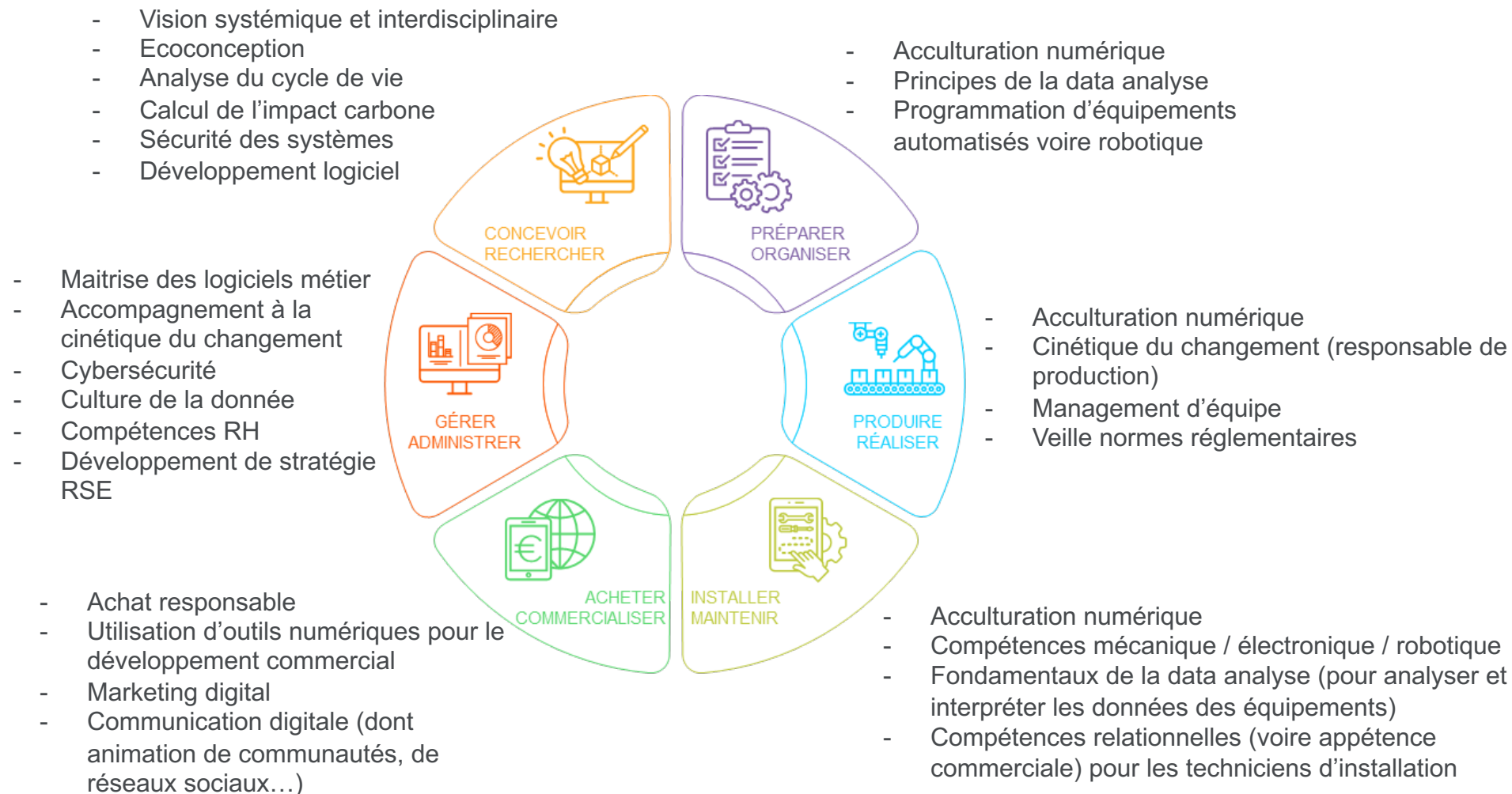
• Maintenance

Agent de maintenance (Opérateur de maintenance)
 Responsable maintenance ++
Technicien maintenance (avec compétences spécifiques : électromécanique, robotique, pneumatique, électricien de maintenance) +++

• Installation

Technicien d'installation et maintenance (sous-ensemble moins imposant qu'un équipement industriel) → ++

SYNTHÈSE : DES BESOINS DE NOUVELLES COMPÉTENCES



LES ACTIVITÉS CRITIQUES

Quelques activités considérées comme critiques au sein des entreprises de la quincaillerie:

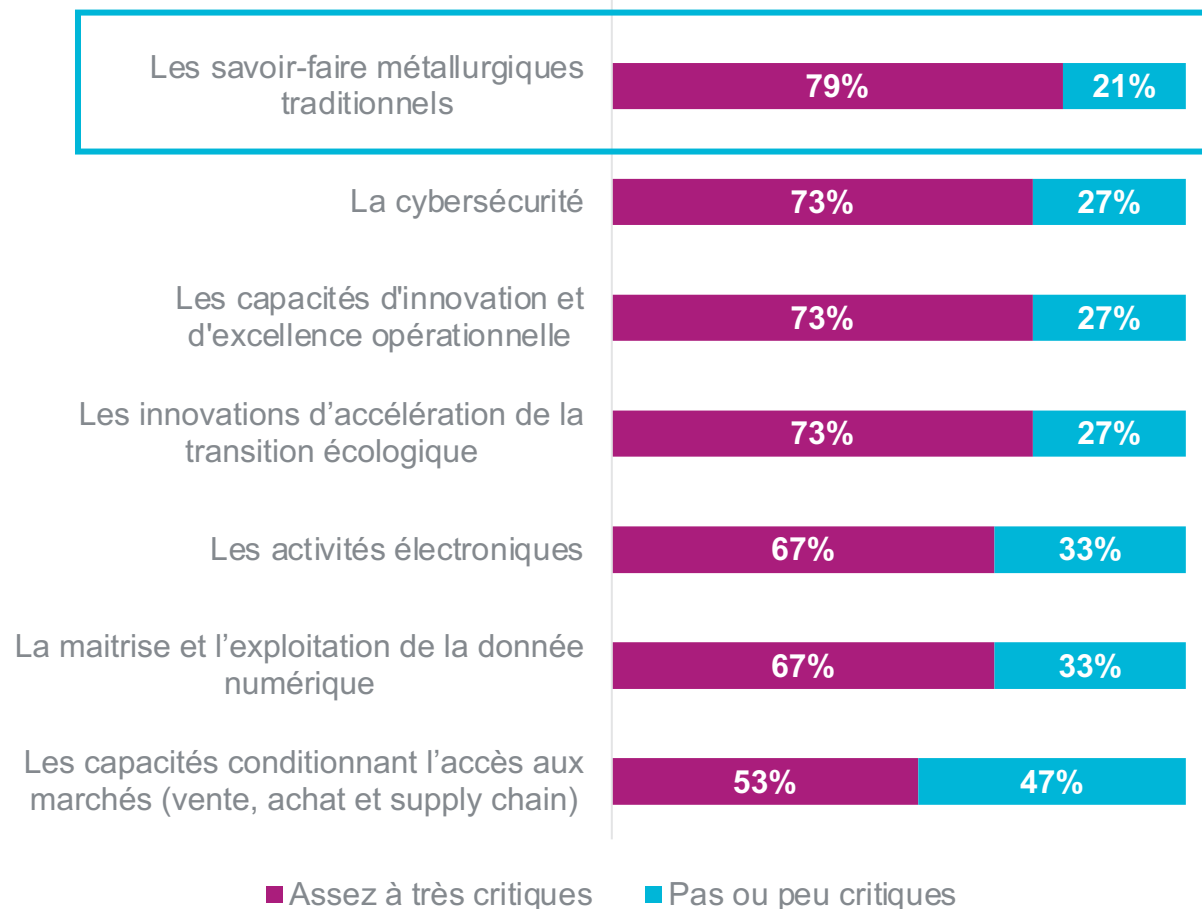
- Les savoir-faire métallurgiques traditionnels – utiles autant en production qu'en maintenance. Ils sont en recul alors qu'ils sont incontournables dans l'exercice des métiers. Ils sont de moins en moins enseignés dans les organismes de formation initiale au profit de savoirs des commandes numériques.
- La cybersécurité et donc la protection des données est un sujet phare au sein des entreprises dans un contexte de très forte digitalisation de tous les process.

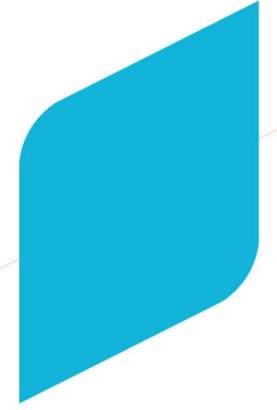
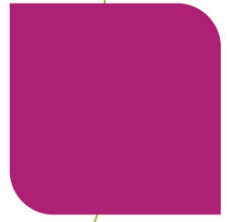
« Nous sommes en plein dans les sujets autour de la cybersécurité, nous avons développé une cellule dédiée et sommes accompagnés par un cabinet spécialisé dans la cyber. Également, tous nos salariés y sont sensibilisés. »

- Les sujets autour de l'innovation (excellence opérationnelle et transition écologique) pour répondre aux enjeux actuels, satisfaire les besoins de la clientèle, faire face à la concurrence accrue et perdurer en tant que leaders sur le marché en restant à la pointe.

Activités considérées comme critiques

Source : Enquête en ligne ; retraitement Katalyse (Question 18 ; 15 répondants)





04.

**Territoires d'implantation
et attractivité du secteur**

SYNTHÈSE : TYPOLOGIE DES TERRITOIRES D'IMPLANTATION (1/4)

Quelques éléments communs à une grande majorité des entreprises de la quincaillerie pouvant expliquer les tensions de recrutement

Problématiques d'attractivité du territoire

- Attractivité touristique de certaines zones et saisonnalité des emplois en Vendée par exemple
- **Difficultés d'accessibilité** en transports en commun (exemple : Marne La Vallée)
- Difficultés de trouver un logement (en Vendée lors des saisons estivales...)

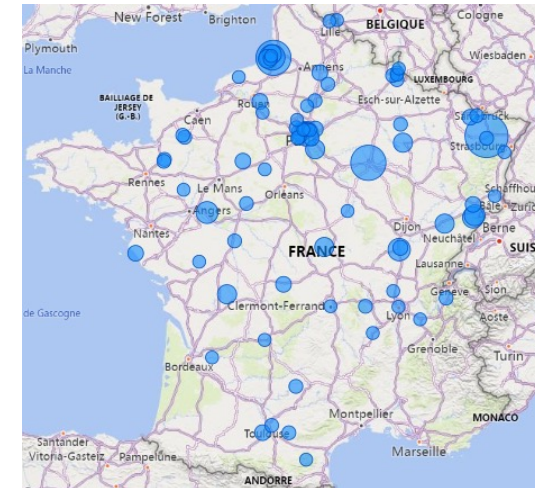
« Certaines situations géographiques ne font franchement pas vibrer....
Des nordistes s'implantant dans le sud ça arrive fréquemment, l'inverse est moins probable. »

Evolution à venir de la population active

- Moitié Nord-Est de la France connaissant de fortes migrations au cours des dernières années (cf : carte ci-contre) avec des effets plus marqués sur les territoires moins attractifs (cadre de vie, disponibilité de certains services,...)
- A noter que les situations géographiques connaissant un solde migratoire positif (plus de d'arrivée de population que de départs) se situent principalement aux abords des côtes, zones moins couvertes par les entreprises de la quincaillerie

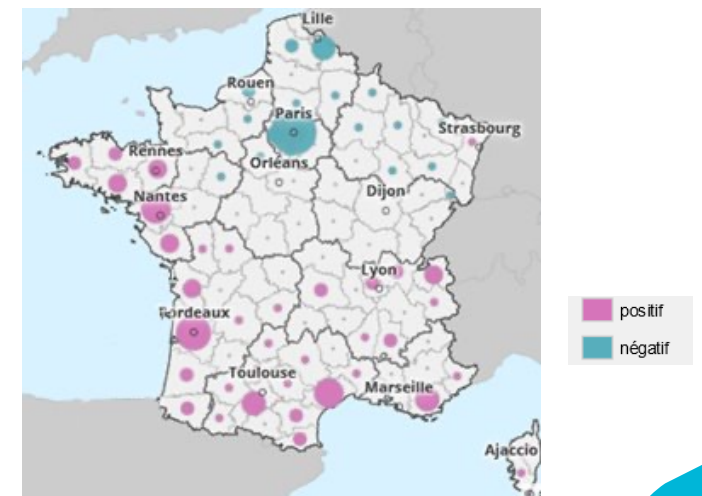
Localisation des établissements du secteur de la quincaillerie en 2023 par taille (+10 salariés)

Source : Données SIRENE ; retraitement Katalyse



Variation annuelle de population due au solde migratoire (2013-2019)

Source : Observatoire des territoires, ANCT 2023



SYNTHÈSE : TYPOLOGIE DES TERRITOIRES D'IMPLANTATION (2/4)

Quelques éléments plus segmentant pouvant expliquer les tensions de recrutement

Disponibilité de la population active

- Expliqué par le nombre de chômeurs et le niveau de chômage
- Période tendant vers le **plein emploi** avec un taux de chômage national de 7.2% (7,1% à Abbeville, 5,3 à Sarrebourg,...) → peu de profils disponibles

	Chômage	Projets de recrutement	Tension
Abbeville	7,1%	330	41%
Besançon	6%	1180	68%
Montbéliard	9,1%	370	35%
Troyes	9,1%	390	61%
Sarrebourg	5,3%	130	38%

Source : Enquête BMO, données INSEE, retraitement Katalyse

Forte concurrence au recrutement

- Entre les entreprises de la **quincaillerie** (notamment dans le Vimeu) ou le débauchage des profils commerciaux et autres est de coutume
- Entre les entreprises du **secteur industriel** (exemple : chasse et débauchage en Normandie sur les profils R&D et techniciens outilleurs → concurrence de l'usine Renault)
- Entre les entreprises industrielles **luxembourgeoises, allemandes et suisses**, très compétitives en termes de rémunérations pour les régions frontalières

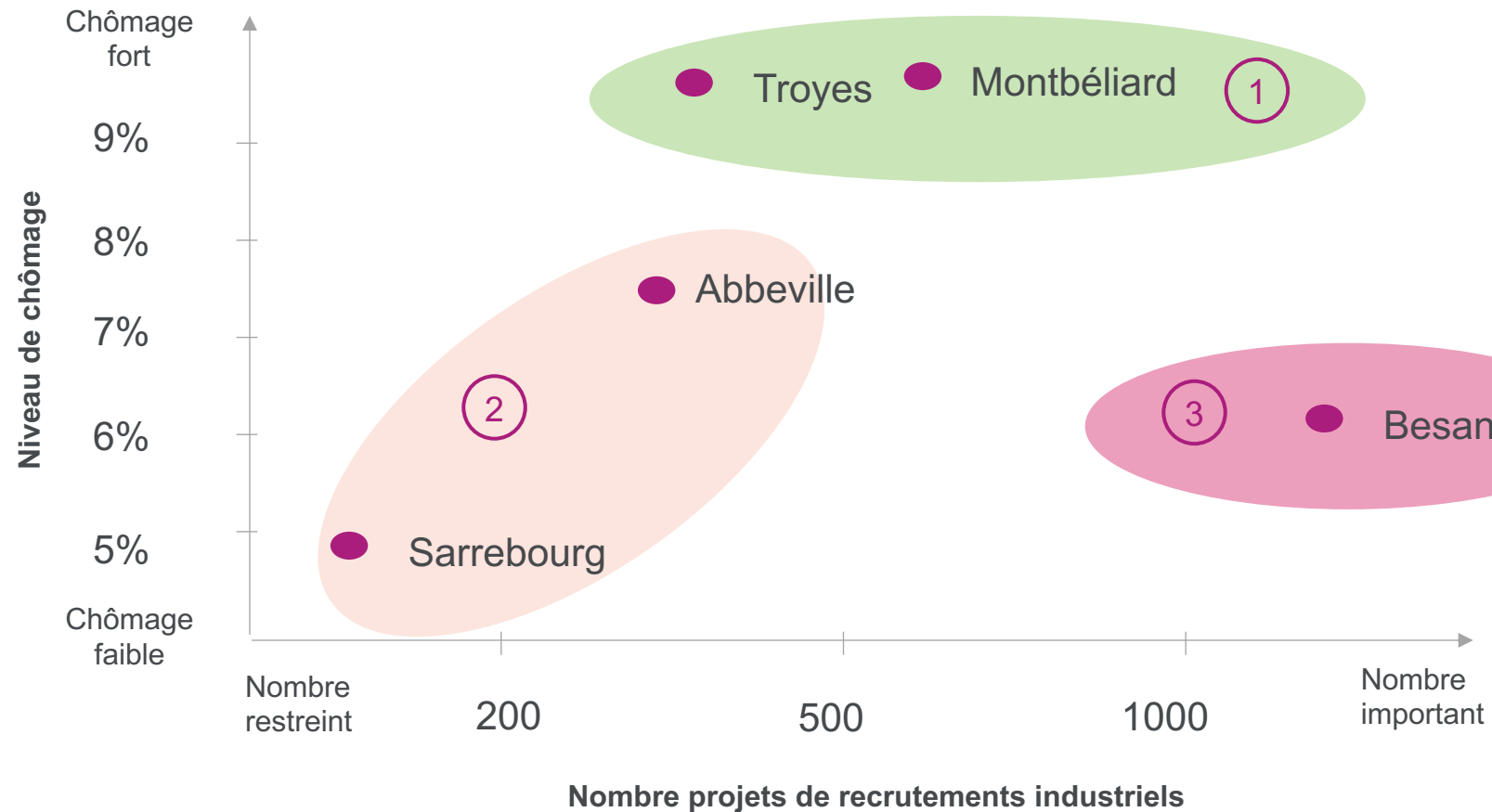
→ Le **dynamisme industriel local** est mesuré au nombre de projet de recrutement (non saisonnier dans l'industrie hors agroalimentaire)

- Si la dynamique industrielle est faible, il y aura moins de concurrence sur le recrutement, mais en général moins d'offres de formations
- Si la dynamique industrielle est en revanche forte, la concurrence entre les entreprises est plus forte, même s'il existe une offre de formation localement.

SYNTHÈSE : TYPOLOGIE DES TERRITOIRES D'IMPLANTATION (3/4)

Matrice expliquant les tensions en combinant la disponibilité de la population active et le dynamisme industriel local

Source : Données INSEE 2022; retraitement Katalyse



Situation dans ce type de territoire

Pistes de solutions envisageables



1

Troyes,
Montbéliard

« Réservoirs d'actifs »

Chômage fort x Nombre de projet de recrutements élevé

Il y a des actifs disponibles sur le marché du travail et une forte dynamique de recrutement industriel, dans une diversité de secteurs mais des tensions au recrutement.



Cibler les **demandeurs d'emploi**

- Sensibilisation / découverte des métiers
- Parcours de mise à niveau souvent nécessaire (des publics éloignés de l'emploi)
- Formation (POEC – Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective)

Cibler les **salariés d'autres industries** en reconversion : faire connaître les métiers de la quincaillerie et les besoins aux Conseillers en Evolution Professionnelle

2

Sarrebourg,
Abbeville

« Petits territoires ruraux »

Chômage faible x Nombre de projet de recrutements restreint

Des territoires avec peu de main d'œuvre disponible et ne disposant souvent pas d'appareil de formation (ou peu important) ; un enjeu majeur de faire connaître les métiers aux jeunes du territoire pour les amener à s'orienter sur les métiers industriels et à trouver un moyen de les former sur place



Cibler les **jeunes**

- Les décrocheurs (offrir une nouvelle chance)
- Les collégiens / lycéens (sensibilisation via des salons, des visites...)

Développer l'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail) pour compenser le manque de formation

3

Besançon

« Bassins d'emploi asséchés »

Chômage faible x Nombre de projet de recrutement importants

Peu d'actifs disponibles et une forte concurrence sur le recrutement



Sourcer à l'**extérieur du territoire**

- Enjeu d'attractivité du territoire (à travailler avec les collectivités)

Cibler les **salariés d'autres industries en reconversion** : faire connaître les métiers de la quincaillerie et les besoins aux Conseillers en Evolution Professionnelle

ZOOM SUR LE DÉPARTEMENT DE LA SOMME LA QUINCAILLERIE DANS LE DÉPARTEMENT

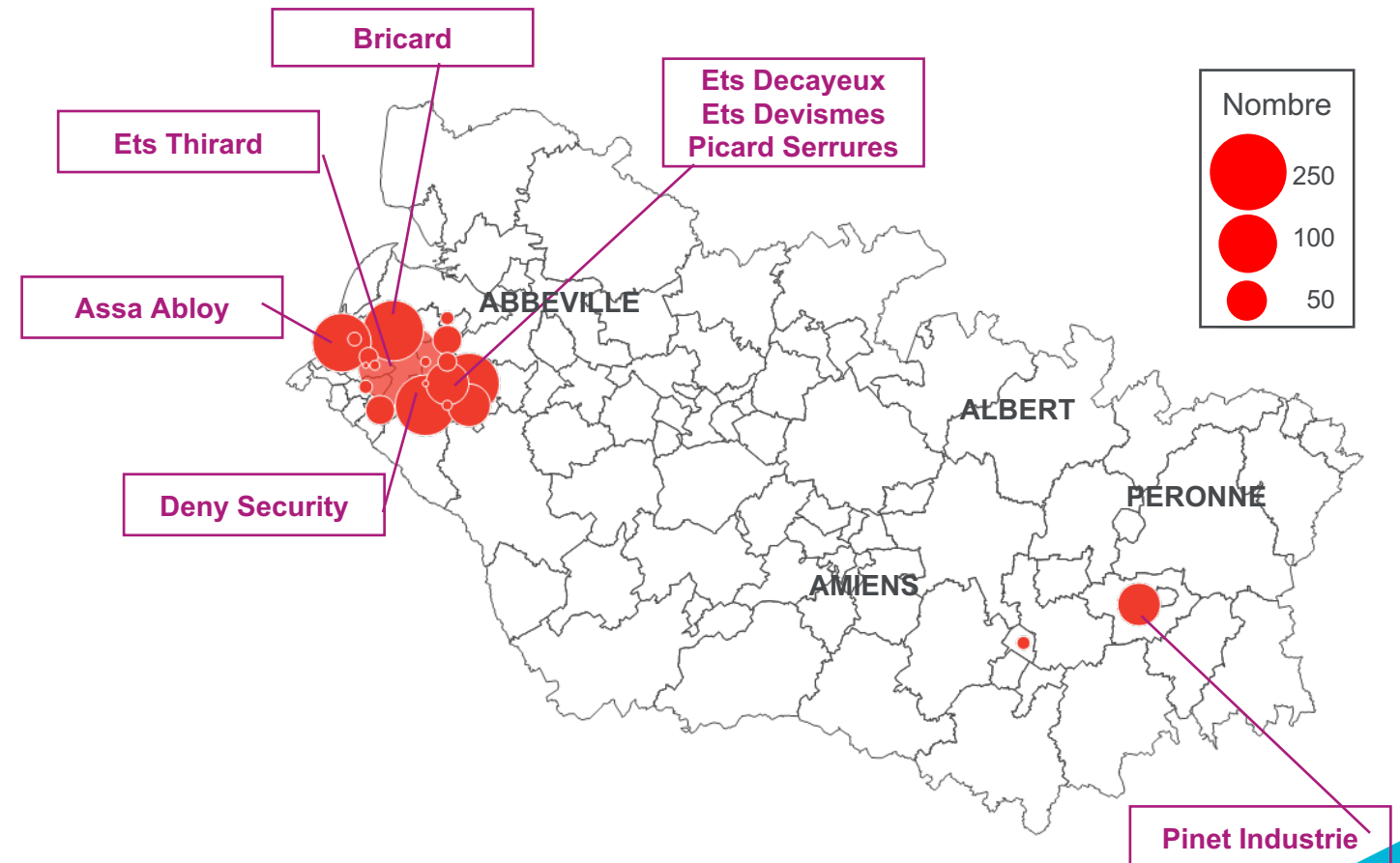


28 établissements du secteur sont identifiés dans le département de la Somme, concentrés en majorité à l'**ouest** du département, sur le territoire du Vimeu.

Parmi ces 28 sociétés, 21 sont des établissements employeurs et concentrent **1 244 salariés**, soit **18,3% de l'emploi total** du secteur de la quincaillerie en France.

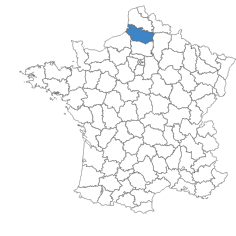
Répartition des établissements par taille dans le département de la Somme

Source : Fichier SIRENE, retraitement Katalyse, 2023



ZOOM SUR LE DÉPARTEMENT DE LA SOMME

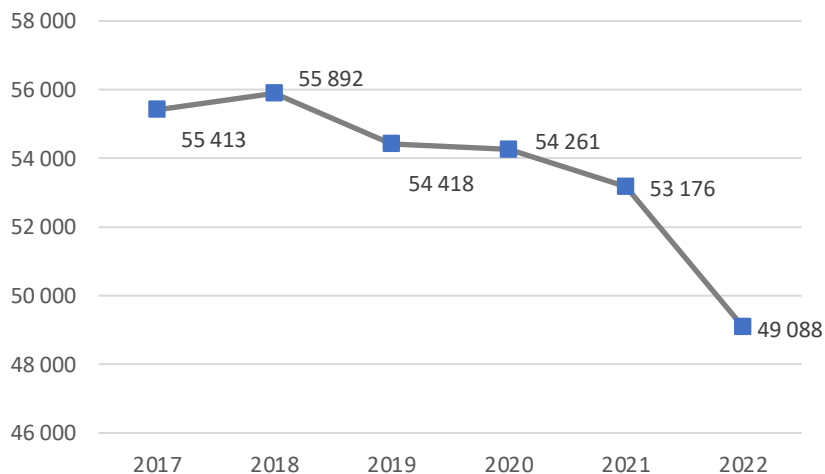
LA POPULATION ACTIVE : ÉVOLUTION ET PERSPECTIVES



Taux de chômage : 8,8% au 3^{ème} trimestre 2022

Evolution du nombre de demandeurs d'emploi entre 2017 et 2022

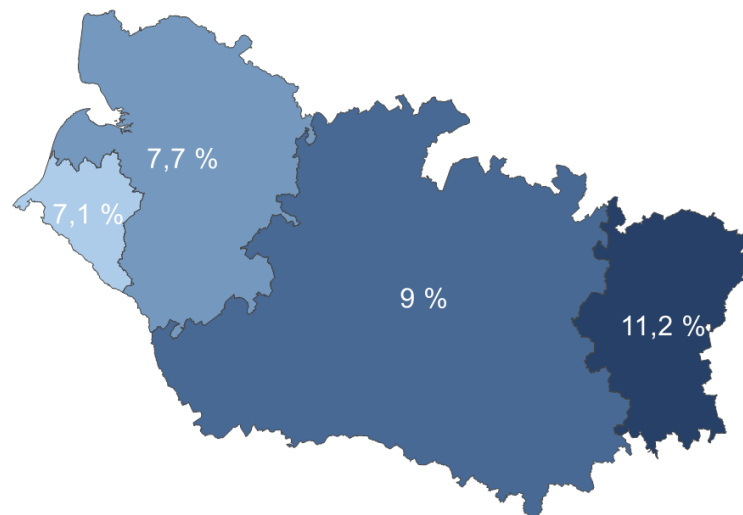
Source : Données DARES ; retraitements Katalyse



- Le nombre de demandeurs d'emploi a fortement diminué : 2,35% en moyenne par an entre 2017 et 2022
- Des disparités importantes entre Zones d'emploi au sein du territoire : 7,1% de chômage dans la ZE de Vallée de la Bresle – Vimeu contre 11,2% pour la ZE de Péronne

Répartition du taux de chômage au 3^{ème} trimestre 2022 par zones d'emploi du département

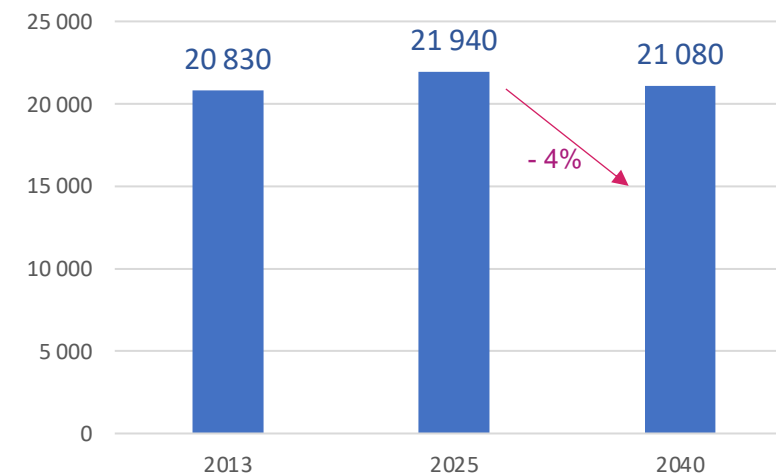
Source : Données INSEE ; retraitements Katalyse



- La Zone d'Emploi de la Bresle-Vimeu qui concentre l'ensemble des effectifs de la quincaillerie est le territoire avec le niveau de chômage le plus faible du département.
- Si le taux de 7,1% est supérieur à la moyenne nationale, il représente des demandeurs d'emploi de longue durée et éloignés de l'emploi.

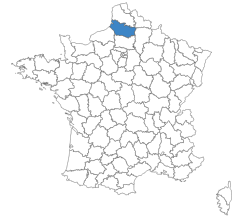
Evolution du nombre de lycéens dans le département entre 2013 et 2040

Source : Prévisions INSEE, retraitements Katalyse



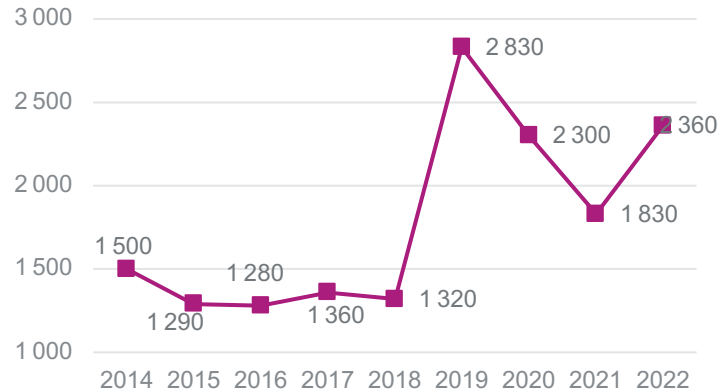
- Une baisse du nombre de lycéens est envisagée par les prévisions de l'INSEE dans le département de l'ordre de 4% entre les années 2025 et 2040
- Une diminution qui devrait se répercuter sur le nombre d'actifs entrant dans le monde du travail dans les années à venir.

ZOOM SUR LE DÉPARTEMENT DE LA SOMME BESOINS DE RECRUTEMENTS ET TENSIONS SUR LES MÉTIERS INDUSTRIELS



Evolution des projets de recrutement des entreprises industrielles

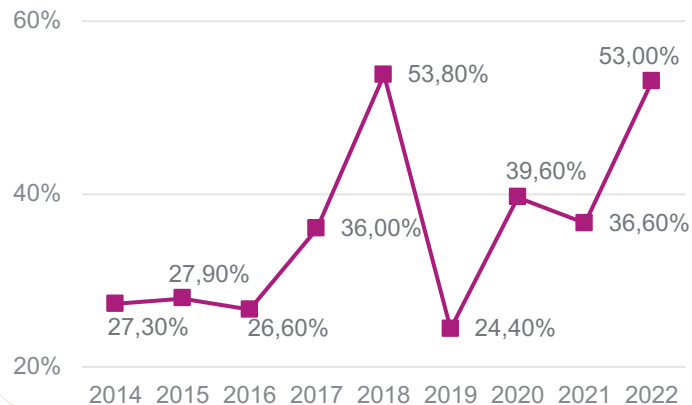
(source : Pôle Emploi, enquête BMO ; retraitement Katalyse)



- Après une forte hausse des projets de recrutement des entreprises industrielles entre 2018 et 2019 (x2), ils ont drastiquement baissé lors de la crise sanitaire avant de remonter progressivement depuis fin 2021.
- Depuis 2019, de nombreux métiers du secteur sont en tension et les difficultés de recrutement sont croissantes.

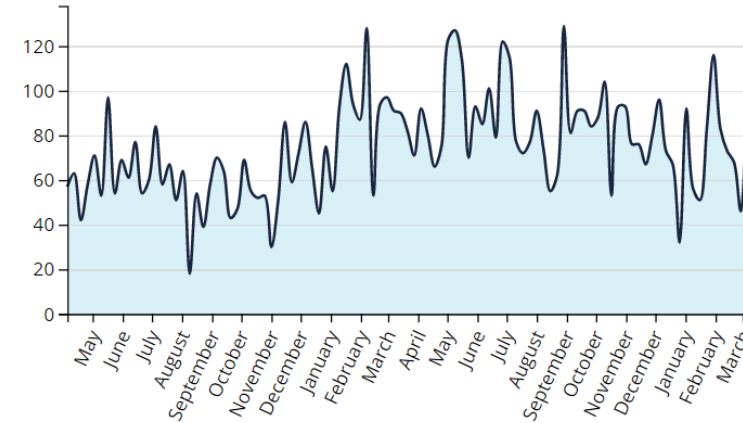
Evolution de la difficulté de recrutement des entreprises industrielles

(source : Pôle Emploi, enquête BMO ; retraitement Katalyse)



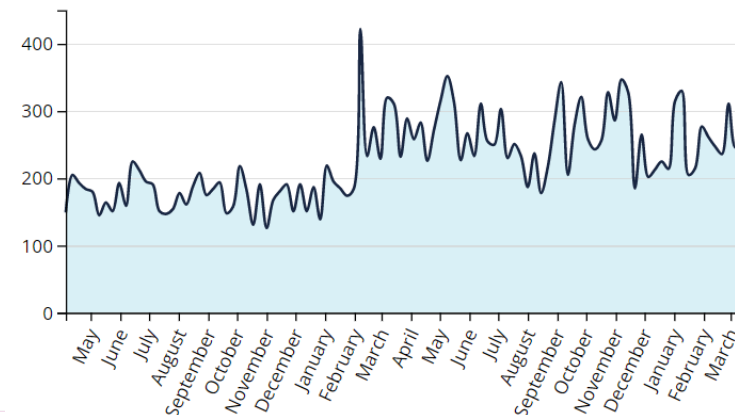
90 nouvelles offres publiées chaque semaine dans les entreprises de l'industrie

Source : Textkernel ; extraction le 20/03/23 ; total : 7 867 annonces



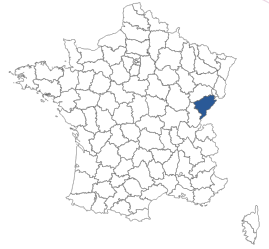
Entre 200 et 300 nouvelles offres d'emploi industriel en intérim publiées chaque semaine

Source : Textkernel ; extraction le 20/03/23 ; total : 24 697 annonces



- 7 867 annonces d'emploi dans les entreprises de l'industrie publiées entre avril 2021 et mars 2023
- Des offres d'emploi intérimaires publiés en nombre, soit 200 à 300 nouvelles offres hebdomadaires
- Une légère augmentation du nombre d'offres d'emploi entre avril 2021 et 2022/2023
- 106 annonces d'emploi relevées dans le **secteur de la quincaillerie** sur le département de la somme, soit une annonce chaque semaine environ

ZOOM SUR LE DÉPARTEMENT DU DOUBS LA QUINCAILLERIE DANS LE DÉPARTEMENT



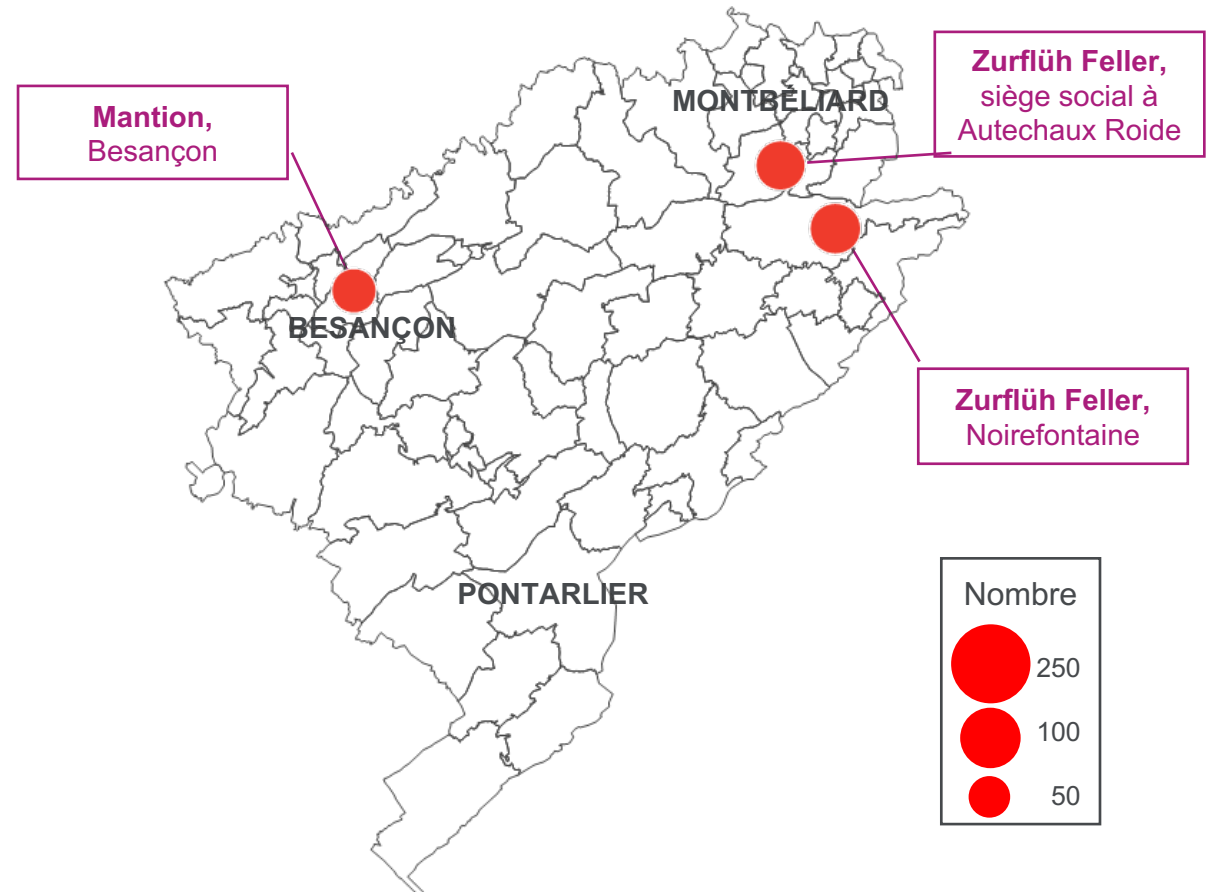
4 grands établissements du secteur sont identifiés dans le département du Doubs. Département **frontalier à la Suisse**, il concentre une forte activité industrielle.

Deux d'entre eux appartiennent à la société Zurflüh Feller et sont situés dans la Zone d'Emploi de Montbéliard au taux de chômage plutôt élevé (9,1%) comparé aux autres ZE. La société Manton est implantée sur le territoire de Besançon avec un taux de chômage assez faible (6%). (cf slide suivante).

Parmi ces 4 sociétés, 3 sont des établissements employeurs et concentrent **530 salariés**, soit **7,8 % de l'emploi total** du secteur de la quincaillerie en France.

Répartition des établissements par taille dans le département du Doubs

Source : Fichier SIRENE, retraitement Katalyse, 2023



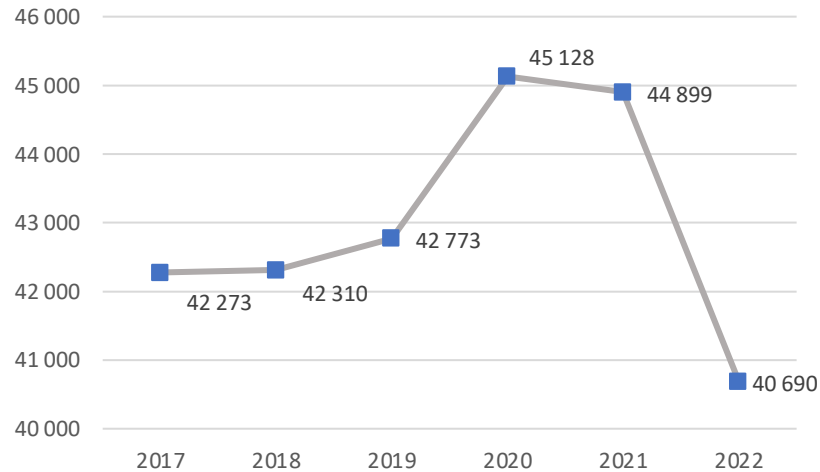
ZOOM SUR LE DÉPARTEMENT DU DOUBS LA POPULATION ACTIVE : ÉVOLUTION ET PERSPECTIVES



Taux de chômage : 6,7% au 3^{ème} trimestre 2022

Evolution du nombre de demandeurs d'emploi entre 2017 et 2022

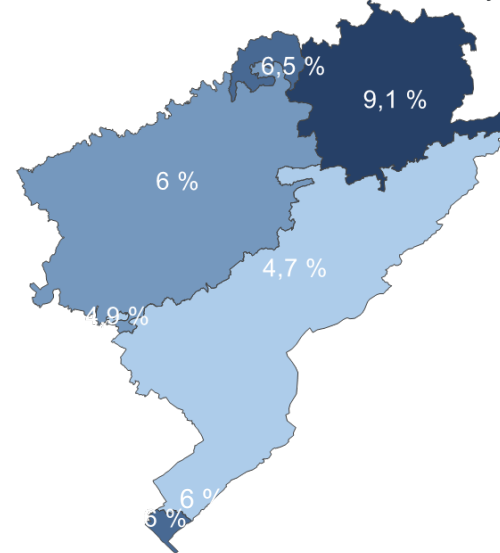
Source : Données DARES ; retraitements Katalyse



- Le nombre de demandeurs d'emploi a sensiblement diminué : 0,64% en moyenne par an entre 2017 et 2022
- Des disparités importantes entre Zones d'emploi au sein du territoire : 4,7% de chômage dans la ZE de Pontarlier contre 9,1% pour la ZE de Montbéliard

Répartition du taux de chômage au 3^{ème} trimestre 2022 par zones d'emploi du département

Source : Données INSEE ; retraitements Katalyse



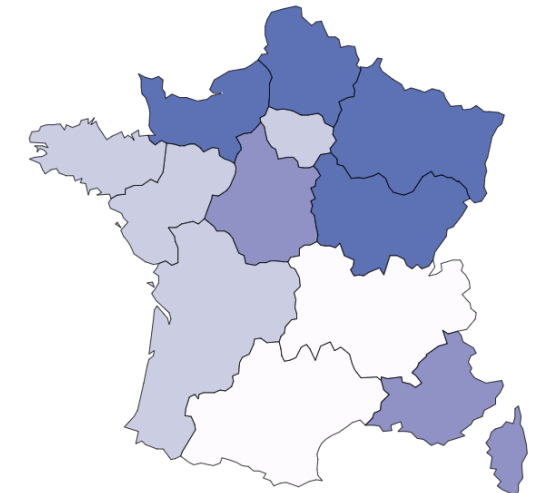
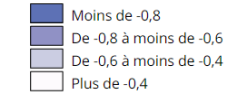
- La Zone d'Emploi de Pontarlier concentrant une forte activité industrielle est le territoire avec le niveau de chômage le plus faible du département (4,7%).
- Les établissements de la quincaillerie sont plutôt localisés sur le territoire de Montbéliard et Besançon qui ont des niveaux de chômage plus forts.



Evolution des effectifs scolarisés en élémentaire, collèges et lycées entre 2013 et 2040

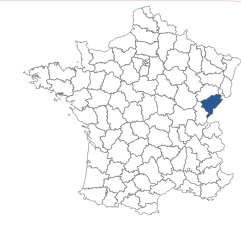
Source : Prévisions INSEE, retraitements Katalyse

Évolution annuelle moyenne de la population scolarisée entre 2019 et 2040 (en %)



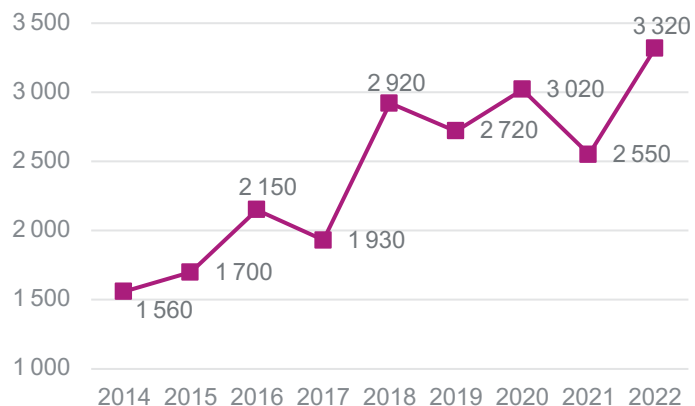
- Une baisse du nombre d'élèves scolarisés (tout niveau confondus) est envisagée par les prévisions INSEE dans le département de plus de 0,8% entre les années 2019 et 2040 (à l'image du nord-est de la France)
- Cette diminution devrait se répercuter sur le nombre d'actifs entrant dans le monde du travail dans les années à venir.

ZOOM SUR LE DÉPARTEMENT DU DOUBS BESOINS DE RECRUTEMENTS ET TENSIONS SUR LES MÉTIERS INDUSTRIELS



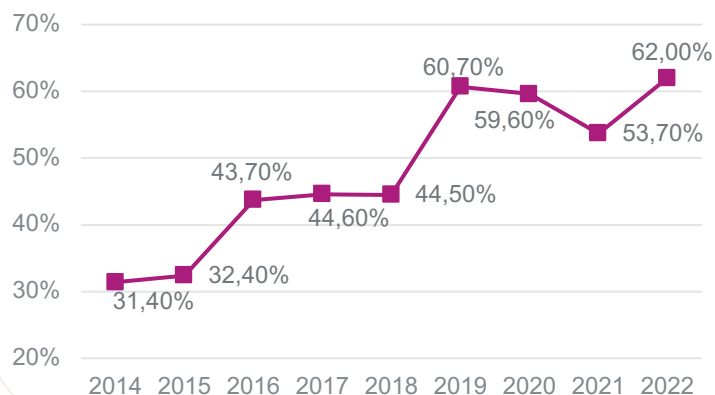
Evolution des projets de recrutement des entreprises industrielles

(source : Pôle Emploi, enquête BMO ; retraitement Katalyse)



Evolution de la difficulté de recrutement des entreprises industrielles

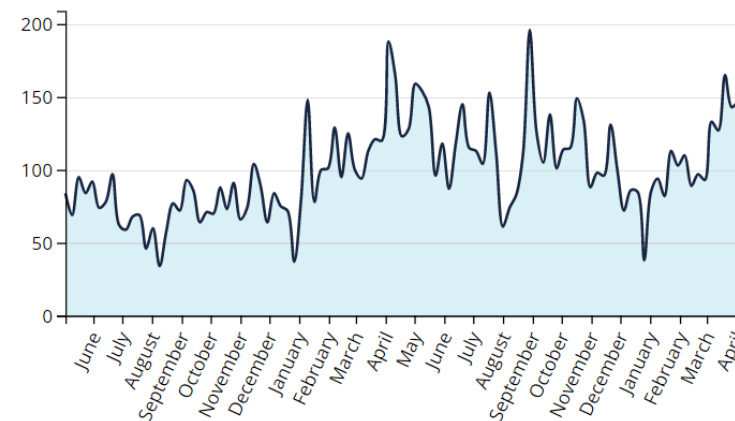
(source : Pôle Emploi, enquête BMO ; retraitement Katalyse)



- Les projets de recrutement des entreprises industrielles sont en croissance constante depuis 2014.
- Ces projets de recrutement sont toutefois moins marqués en 2021.
- Depuis 2014, de nombreux métiers du secteur sont en tension et les difficultés de recrutement sont croissantes à l'exception des années 2020 et 2021 où la tension faiblit très légèrement (elle reste tout de même au delà des 50%).

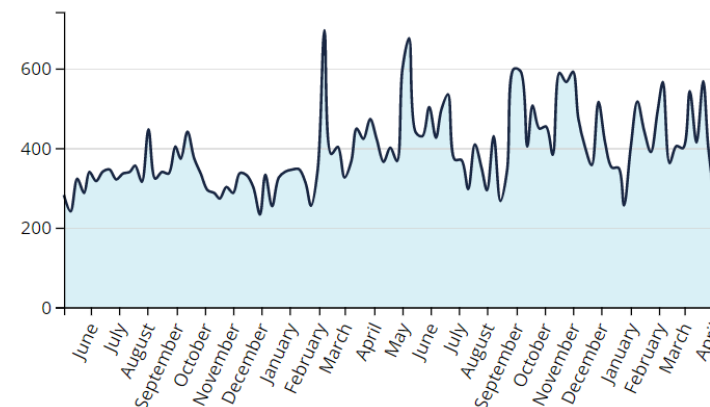
110 nouvelles offres publiées chaque semaine dans les entreprises de l'industrie

Source : Textkernel ; extraction le 26/04/23 ; total : 10 347 annonces



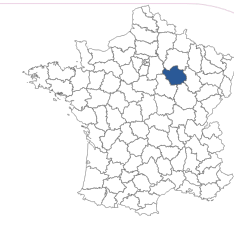
Entre 400 et 500 nouvelles offres d'emploi industriel en intérim publiées chaque semaine

Source : Textkernel ; extraction le 26/04/23 ; total : 40 849 annonces



- 10 347 annonces d'emploi dans les entreprises de l'industrie publiées entre mai 2021 et avril 2023
- Des offres d'emploi intérimaires publiées en nombre, soit 400 à 500 nouvelles offres hebdomadaires, à savoir le volume le plus élevé des territoires étudiés
- Un volume d'offres d'emploi en légère hausse entre mai 2021 et avril 2023
- 28 annonces d'emploi relevées dans le **secteur de la quincaillerie** sur le département de la somme, soit une annonce par mois environ

ZOOM SUR LE DÉPARTEMENT DE L'AUBE LA QUINCAILLERIE DANS LE DÉPARTEMENT



4 grands établissements du secteur sont identifiés dans le département de l'Aube.

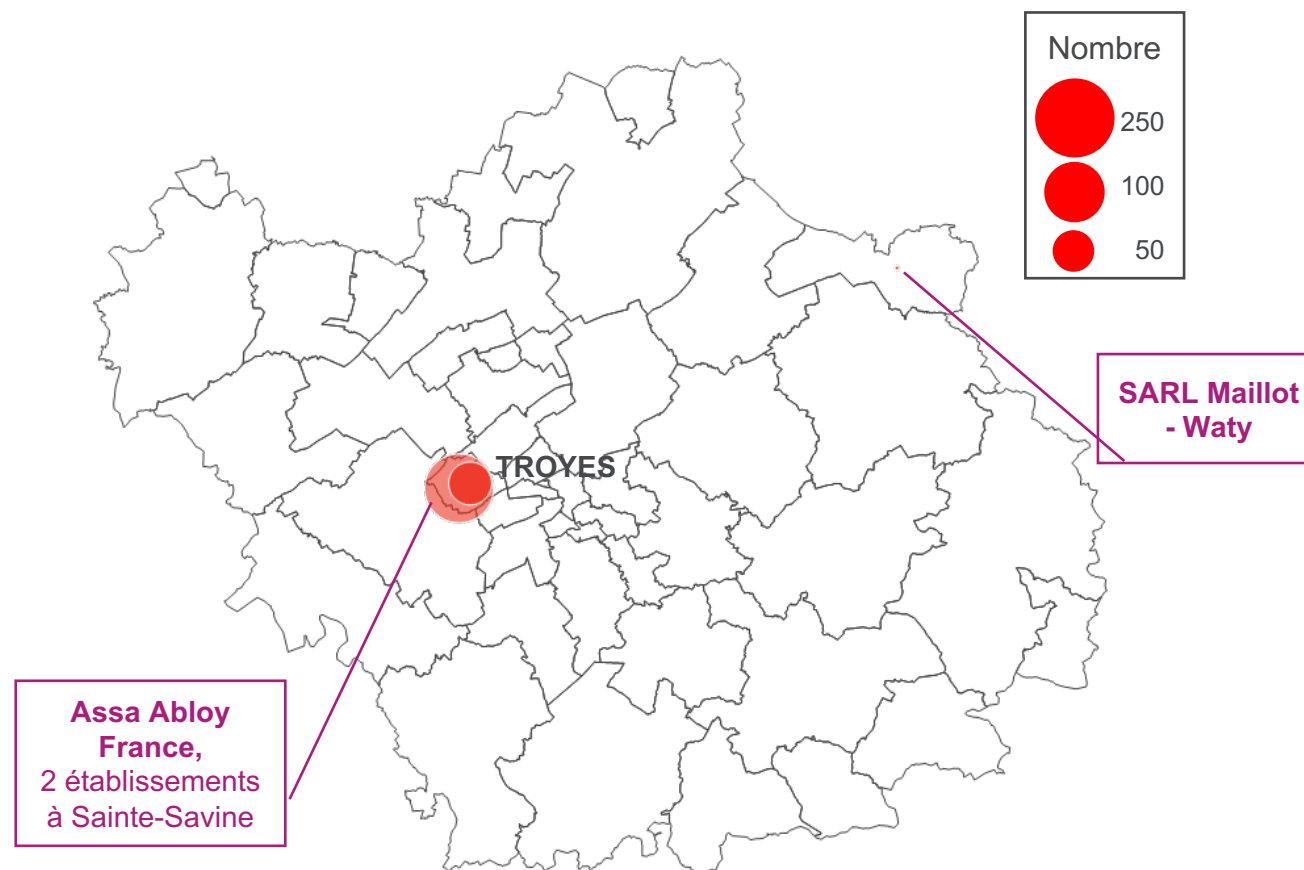
Deux d'entre eux appartiennent à la société Assa Abloy France et sont situés dans la zone d'emploi de Troyes au taux de chômage le plus élevé du département (9,1%).

La société SARL Maillot-Waty emploie un à deux salariés et est implantée dans une ZE comptant un taux de chômage de 7,8%.

Parmi ces 4 sociétés, 3 sont des établissements employeurs et concentrent **502 salariés**, soit **7,4 % de l'emploi total** du secteur de la quincaillerie en France.

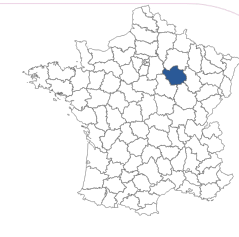
Répartition des établissements par taille dans le département de l'Aube

Source : Fichier SIRENE, retraitement Katalyse, 2023



ZOOM SUR LE DÉPARTEMENT DE L'AUBE

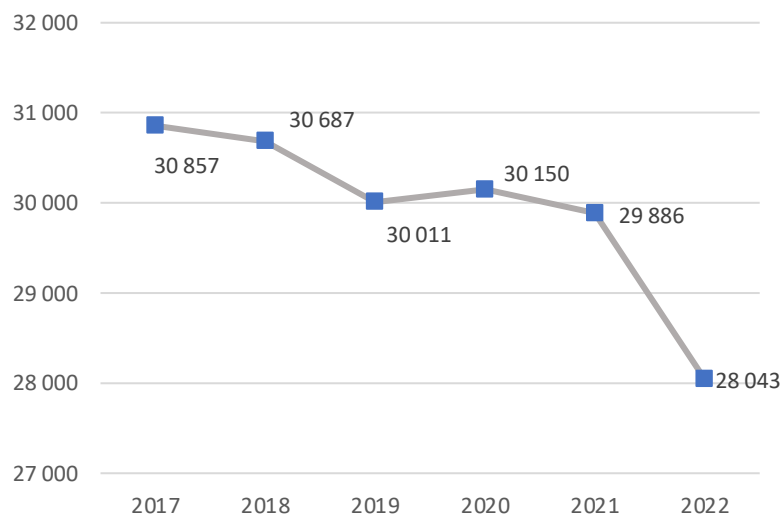
LA POPULATION ACTIVE : ÉVOLUTION ET PERSPECTIVES



Taux de chômage : 9,5% au 3^{ème} trimestre 2022

Evolution du nombre de demandeurs d'emploi entre 2017 et 2022

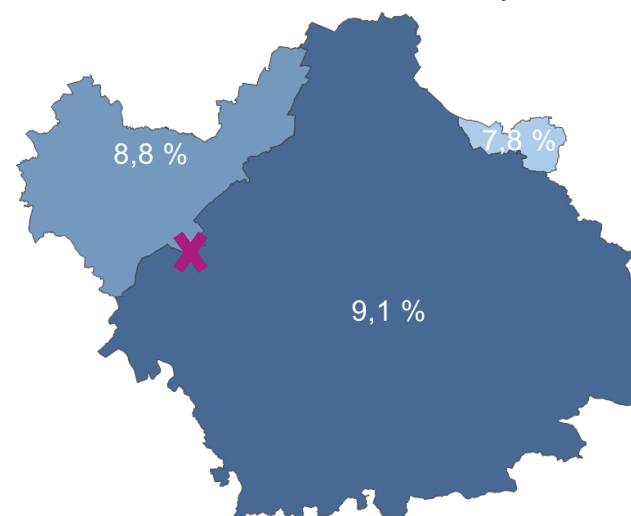
Source : Données DARES ; retraitement Katalyse



- Le nombre de demandeurs d'emploi a considérablement diminué : 1,87% en moyenne par an entre 2017 et 2022
- De faibles disparités entre Zones d'emploi au sein du territoire : 7,8 % de chômage dans la ZE de Vitry-le-François Saint-Dizier contre 9,1% pour la ZE de Troyes.
- Le taux de chômage global est cependant élevé

Répartition du taux de chômage au 3^{ème} trimestre 2022 par zones d'emploi du département

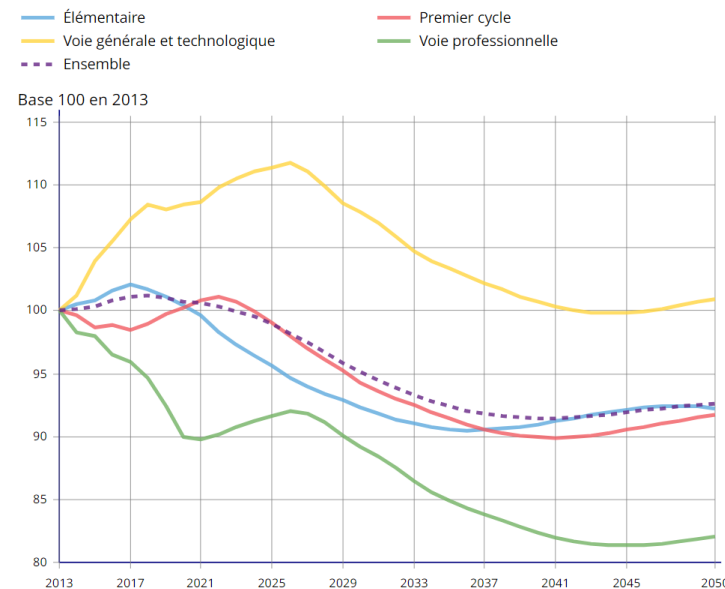
Source : Données INSEE ; retraitement Katalyse



- Le taux de chômage de chaque territoire de l'Aube est plus élevé que la moyenne nationale se situant à 7,3%..
- Les établissements Assa Abloy sont situés à la frontière des zones d'emploi où le taux de chômage est le plus élevé. ✗

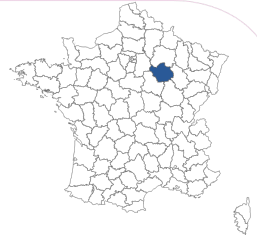
Evolution du nombre d'élèves dans la région Grand Est entre 2013 et 2050

Source : Prévisions INSEE, retraitement Katalyse



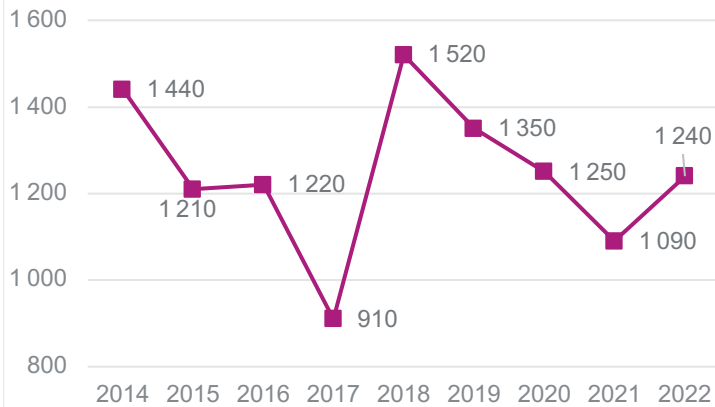
- La diminution générale du nombre d'élèves (augmentation premier cycle et voies générales et technologiques, mais forte baisse du cursus élémentaire) dans la région devrait se répercuter à moyen terme sur le nombre d'actifs entrant dans le monde du travail.

ZOOM SUR LE DÉPARTEMENT DE L'AUBE BESOINS DE RECRUTEMENTS ET TENSIONS SUR LES MÉTIERS INDUSTRIELS



Evolution des projets de recrutement des entreprises industrielles

(source : Pôle Emploi, enquête BMO ; retraitement Katalyse)

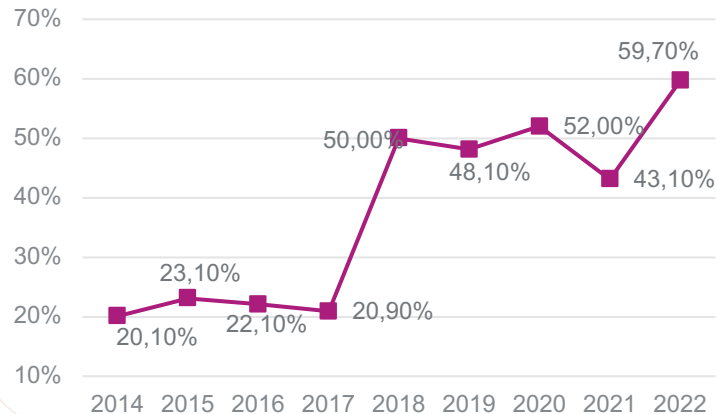


- Les projets de recrutement des entreprises industrielles fluctuent fortement dans le département de l'Aube. Une forte augmentation des projets est à relever entre 2017 et 2018.

- Les difficultés de recrutement sont croissantes malgré les fluctuations de projets de recrutement.
- Les recrutements sont globalement davantage difficiles.

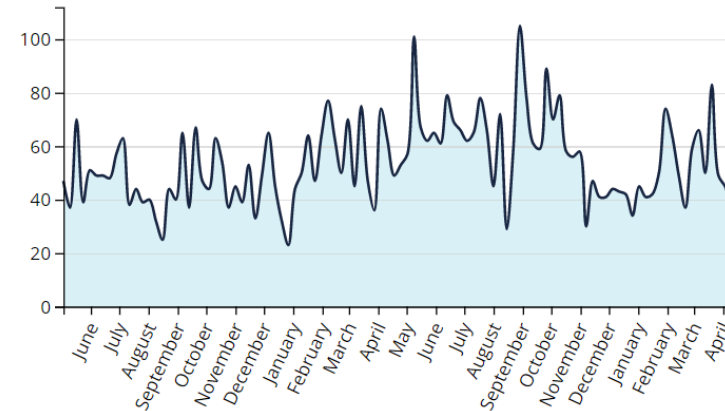
Evolution de la difficulté de recrutement des entreprises industrielles

(source : Pôle Emploi, enquête BMO ; retraitement Katalyse)



60 nouvelles offres publiées chaque semaine dans les entreprises de l'industrie

Source : Textkernel ; extraction le 26/04/23 ; total : 5 649 annonces

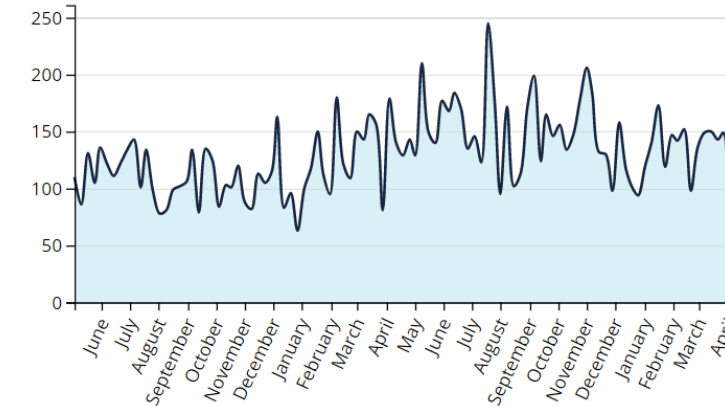


- 5 649 annonces d'emploi dans les entreprises de l'industrie publiées entre mai 2021 et avril 2023

- Environ 150 nouvelles offres d'emploi intérimaires hebdomadaires publiées, à savoir le volume le moins élevé des territoires étudiés

Environ 150 nouvelles offres d'emploi industriel en intérim publiées chaque semaine

Source : Textkernel ; extraction le 26/04/23 ; total : 13 628 annonces



- Une légère augmentation du nombre d'offres d'emploi entre janvier 2022 et décembre 2022

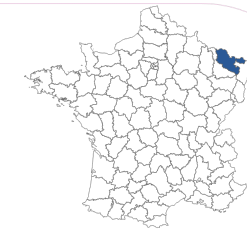
- 14 annonces d'emploi relevées dans le **secteur de la quincaillerie** sur le département de l'Aube, soit une annonce tous les deux mois environ

ZOOM SUR LE DÉPARTEMENT DE LA MOSELLE LA QUINCAILLERIE DANS LE DÉPARTEMENT

13 établissements du secteur sont identifiés dans le département de la Moselle, **frontalier avec le Luxembourg et l'Allemagne.**

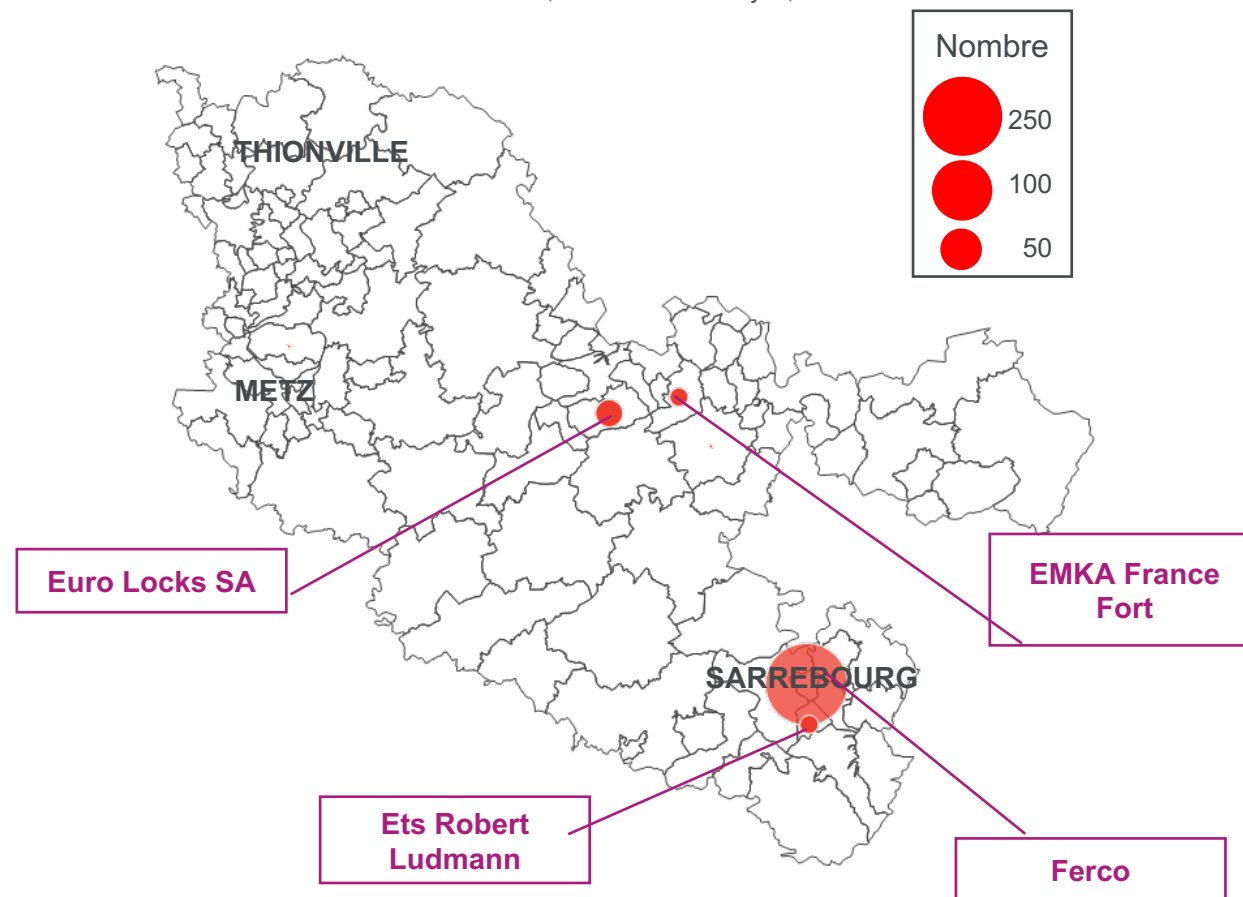
Les entreprises sont plutôt concentrées sur le milieu et est du département. Ferco (Groupe allemand Gretsch Unitas) est locomotive du secteur dans le territoire avec un peu plus de 650 salariés travaillant dans l'usine à Reding.

Parmi ces 13 sociétés, 6 sont des établissements employeurs et concentrent **816 salariés**, soit **12 % de l'emploi total** du secteur de la quincaillerie en France.



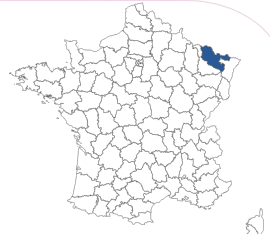
Répartition des établissements par taille dans le département de la Moselle

Source : Fichier SIRENE, retraitement Katalyse, 2023



ZOOM SUR LE DÉPARTEMENT DE LA MOSELLE

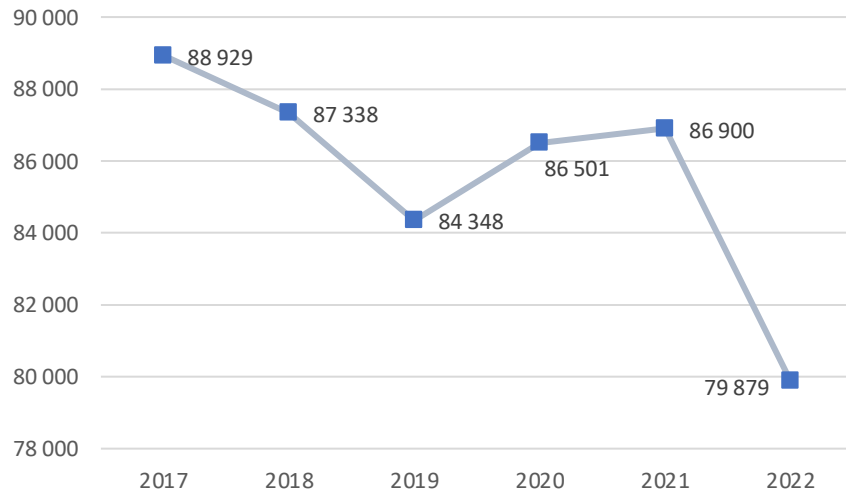
LA POPULATION ACTIVE : ÉVOLUTION ET PERSPECTIVES



Taux de chômage : 7,2% au 3^{ème} trimestre 2022

Evolution du nombre de demandeurs d'emploi entre 2017 et 2022

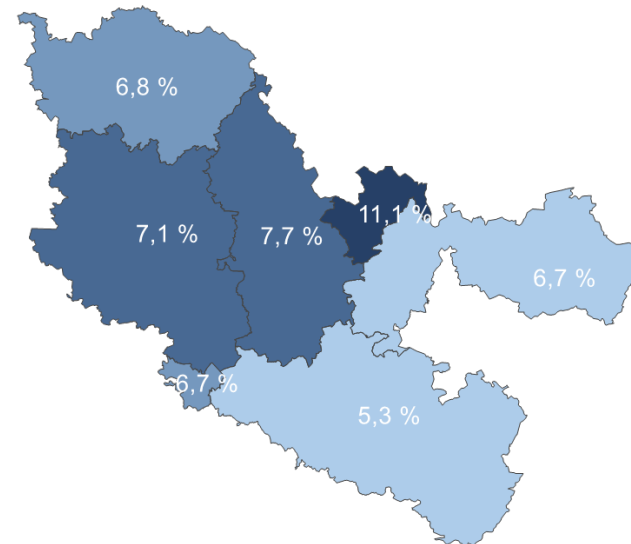
Source : Données DARES ; retraitement Katalyse



- Le nombre de demandeurs d'emploi a fortement diminué : 2,06% en moyenne par an entre 2017 et 2022
- Des disparités importantes entre Zones d'Emploi au sein du territoire : 5,3% de chômage dans la ZE de Sarrebourg contre 11,1% pour la ZE de Forbach

Répartition du taux de chômage au 3^{ème} trimestre 2022 par zones d'emploi du département

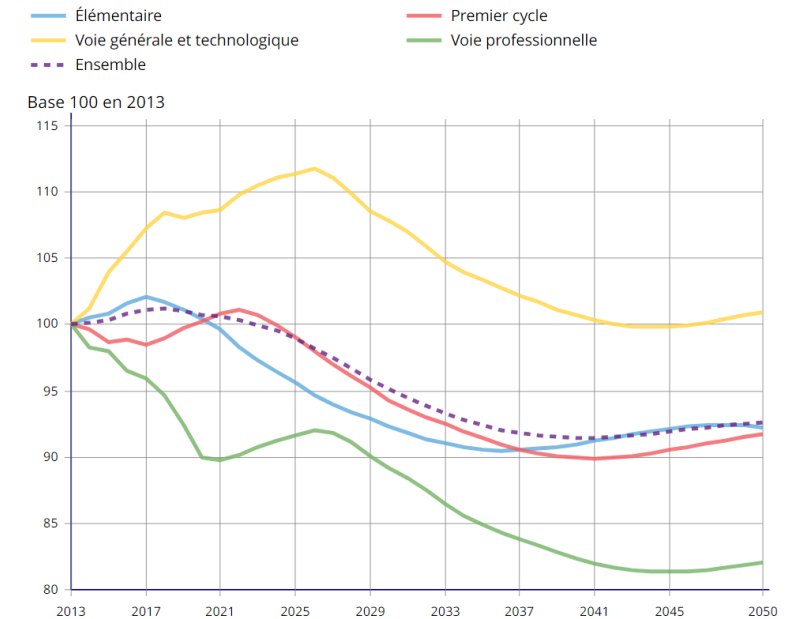
Source : Données INSEE ; retraitement Katalyse



- La Zone d'Emploi de Sarrebourg qui concentre l'ensemble des effectifs de la quincaillerie avec notamment Ferco est le territoire avec le niveau de chômage le plus faible du département (5,3%).
- Les tensions de recrutement peuvent en partie s'expliquer par ce taux de « quasi plein emploi »

Evolution du nombre d'élèves dans la région Grand Est entre 2013 et 2050

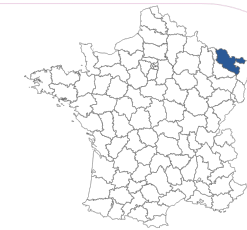
Source : Prévisions INSEE, retraitement Katalyse



- La diminution générale du nombre d'élèves (augmentation premier cycle et voies générales et technologiques, mais forte baisse du cursus élémentaire) dans la région devrait se répercuter à moyen terme sur le nombre d'actifs entrant dans le monde du travail.

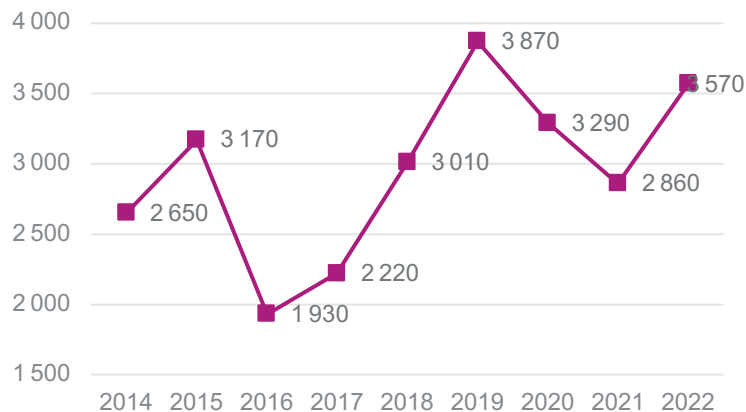
ZOOM SUR LE DÉPARTEMENT DE LA MOSELLE

BESOINS DE RECRUTEMENTS ET TENSIONS SUR LES MÉTIERS INDUSTRIELS



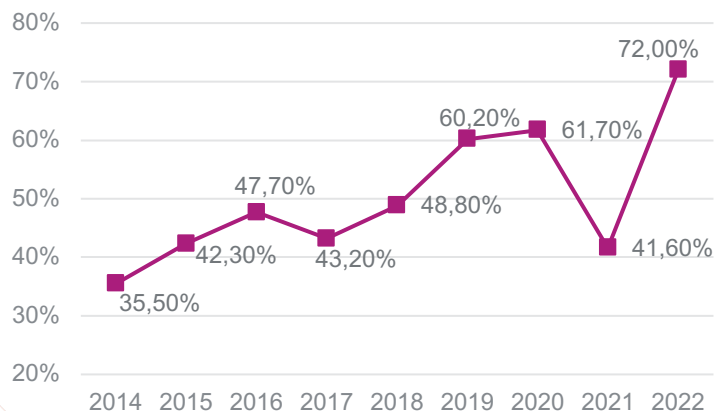
Evolution des projets de recrutement des entreprises industrielles

(source : Pôle Emploi, enquête BMO ; retraitement Katalyse)



Evolution de la difficulté de recrutement des entreprises industrielles

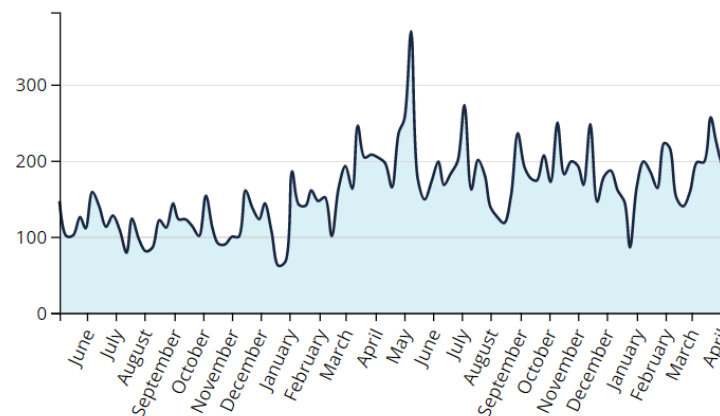
(source : Pôle Emploi, enquête BMO ; retraitement Katalyse)



- Après une forte hausse des projets de recrutement des entreprises industrielles entre 2016 et 2019 (x2), ils ont drastiquement baissé lors de la crise sanitaire avant de remonter progressivement depuis fin 2021.
- Si le taux de recrutements difficiles est en baisse au courant de l'année 2021, de nombreux métiers du secteur sont en tension et les difficultés de recrutement demeurent croissantes au global.

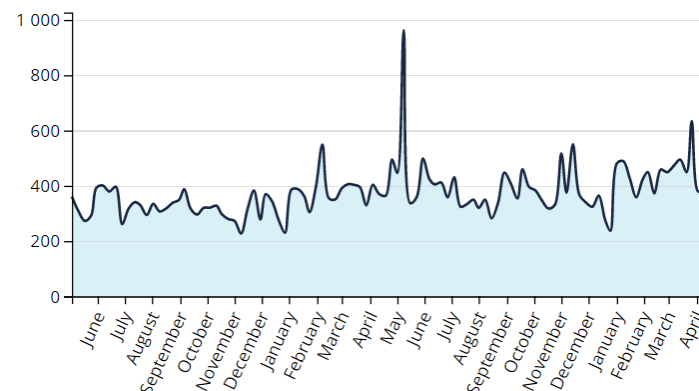
170 nouvelles offres publiées chaque semaine dans les entreprises de l'industrie

Source : Textkernel ; extraction le 26/04/23 ; total : 16 719 annonces

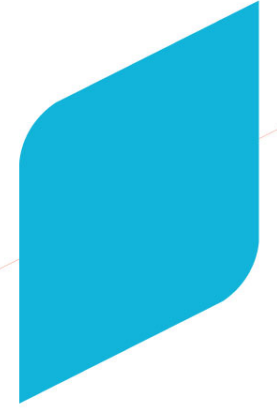
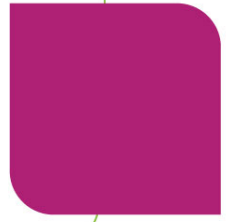


Entre 400 et 450 nouvelles offres d'emploi industriel en intérim publiées chaque semaine

Source : Textkernel ; extraction le 26/04/23 ; total : 39 106 annonces



- 16 719 annonces d'emploi dans les entreprises de l'industrie publiées entre mai 2021 et avril 2023
- Des offres d'emploi intérimaires publiées en nombre, soit 400 à 450 nouvelles offres hebdomadaires
- Une légère augmentation du nombre d'offres d'emploi entre avril 2021 et 2022/2023
- Un réel pic d'offres publiées entre mai et juin 2022 et notamment sur les offres intérimaires
- 29 annonces d'emploi relevées dans le **secteur de la quincaillerie** sur le département de la Moselle, soit une annonce par mois environ



05.

**Enjeux RH de la
quincaillerie et
recommandations**

LES ENJEUX RH IDENTIFIÉS : LE **RECRUTEMENT**, L'ENJEU MAJEUR ACTUEL ET FUTUR

Enjeu de **recrutement** majeur dans les années à venir, anticipé comme très problématique dans un contexte de fortes tensions

- Problématique de **renouvellement des salariés** (notamment sur les métiers de production)
- Besoin de **recrutement de nouveaux profils** en lien avec les évolutions du secteur (digitalisation, innovation, RSE....)

Enjeu de renouvellement d'autant plus fort que le **niveau de turn-over tend à s'accroître** (moins de fidélisation des salariés)

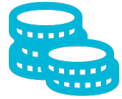
Problématique **d'image et de méconnaissance du secteur** (d'où une faible attractivité)

- Une appellation « quincaillerie » qui n'est pas parlante et porte à confusion avec le commerce de petit outillage
- Une faible visibilité du secteur et un décalage fort entre une image perçue (traditionnelle voire vieillotte) et la réalité des entreprises (innovation produits, modernisation des équipements...)

Difficultés de recrutement accentuées par la **localisation des sites**, sur des territoires connaissant un solde migratoire négatif, une baisse de la population active voire avec une offre de formation restreinte (voir l'analyse des typologies de territoire)



LES ENJEUX RH IDENTIFIÉS : L'INTÉGRATION DE LA TRANSITION NUMÉRIQUE ET ÉCOLOGIQUE



Fort enjeu **d'investissement** pour les entreprises, en lien avec la transition écologique et numérique

- Evolution des équipements de production (automatisation) et des outils de gestion dématérialisée
- Transition écologique qui se traduit également par des investissements d'équipements, la rénovation des bâtiments (souvent anciens)...
- Des investissements, notamment dans la transition écologique, sans réel retour sur investissement (véhicules hybrides pour les commerciaux ou les techniciens par exemple)



En conséquence, enjeu de **formation** des salariés intensifié pour accompagner la montée en compétence des salariés actuels notamment sur le numérique (acculturation, formation aux logiciels métiers et outils)

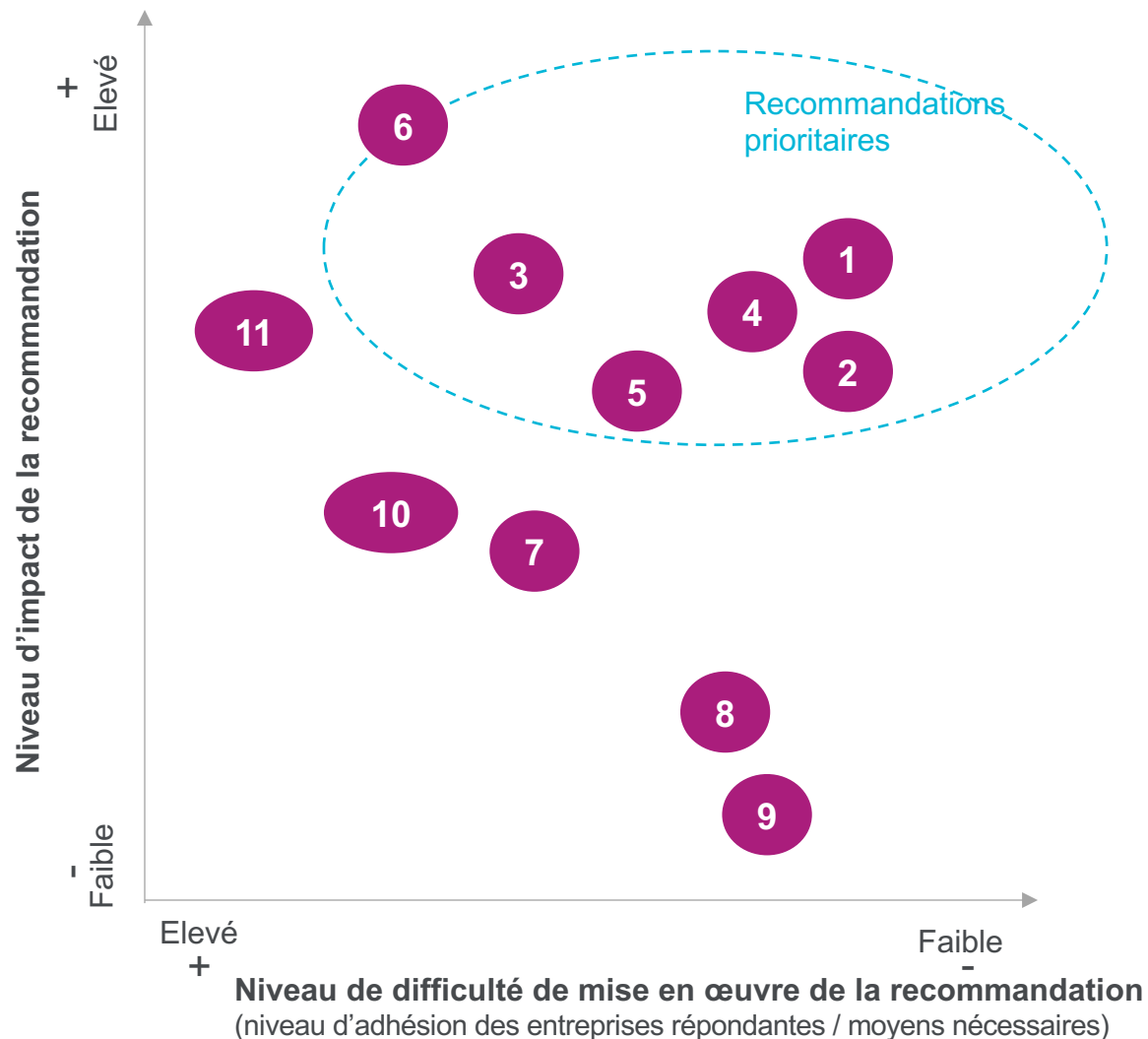
- Effort à fournir pour les profils d'encadrant / manager pour diffuser la conduite du changement et sensibiliser les salariés au développement du numérique et à la transition écologique, ce qui entraîne des besoins de formation spécifiques (communication, partage des bonnes pratiques, pédagogie)



Besoins de **recrutement de nouveaux profils** pour des métiers émergents dans la quincaillerie: responsable RSE, sécurité des systèmes, marketing digital, communication...

- Des recrutements plus complexes, avec des profils très recherchés (concurrence avec d'autres secteurs d'activité)

11 RECOMMANDATIONS IDENTIFIÉES POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX EMPLOIS COMPÉTENCES DU SECTEUR DE LA QUINCAILLERIE, DONT 6 PRIORITAIRES



	Résumé de la recommandation
1	Faire connaître le secteur et ses métiers par un effort de communication et des outils dédiés
2	Promouvoir et communiquer sur l'innovation et les stratégies RSE dans les entreprises
3	Promouvoir l'offre de formation et ses différentes modalités auprès des entreprises de la quincaillerie
4	Proposer une formation / action « climat, énergie, biodiversité » pour les dirigeants et responsables des entreprises
5	Identifier et faire connaître l'écosystème pouvant accompagner les entreprises sur les transitions numériques et écologiques
6	Proposer un complément de nom de secteur pour éviter les confusions
7	Renforcer les actions de sensibilisation auprès des prescripteurs de l'emploi
8	Mettre en avant les mobilités possibles entre les différents secteurs de la métallurgie
9	Former les dirigeants / RRH du secteur aux attentes des jeunes pour les aider à identifier des outils de fidélisation
10	Mettre en place une démarche collective de type marque employeur pour fidéliser les salariés
11	Faciliter la rencontre et les interactions entre les entreprises du secteur pour connaître et mutualiser les actions de recrutement

6 RECOMMANDATIONS PRIORITAIRES POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX EMPLOIS COMPÉTENCES DE LA QUINCAILLERIE (1/2)

- **1. Faire connaître le secteur et ses métiers par un effort de communication et des outils dédiés :**
 - Créer un **kit de communication** présentant le secteur et ses métiers à destination des acteurs de l'orientation, des entreprises...
 - Les entreprises de la quincaillerie et UNIQ pourront ainsi l'utiliser pour présenter le secteur lors d'événements locaux, auprès de collégiens / lycéens, d'acteurs de l'emploi... ;
 - L'enjeu sera de trouver le bon axe de communication pour mettre en avant les atouts des secteurs. Exemples d'axes possibles : la quincaillerie dans les objets du quotidien, RSE, innovation, perspectives d'emplois...
 - Participer à des **salons de l'emploi locaux/ faire des journées portes ouvertes**, des job dating
 - Communiquer largement pour attirer des nouveaux profils (ingénieur système, cybersécurité...) : Cibler quelques écoles proposant des formations en alternance pour conduire une action collective de présentation de la filière et les opportunités

- **2. Promouvoir et communiquer sur l'innovation et les stratégies RSE** dans les entreprises pour participer à faire évoluer et moderniser l'image du secteur :
 - Communiquer sur les bonnes pratiques via UNIQ, FIM, Communiqués de presse, participation à des événements...

- **3. Promouvoir l'offre de formation et ses différentes modalités auprès des entreprises de la quincaillerie :**
 - Promouvoir les formations existantes mobilisées dans la branche de la Métallurgie et pouvant répondre aux besoins des industries de la quincaillerie
 - Promouvoir l'alternance pour faire connaître le métier auprès de jeunes : faire connaître les aides accessibles
 - Envisager l'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail) en complément des modalités déjà existantes pour compenser le manque de formation : envisager des « scénarios pédagogiques types » en AFEST dédiés aux métiers du secteur ; travailler en interentreprise pour avoir un pool de référent.e.s AFEST
 - Travailler avec des organismes de formation pour conforter voire colorer l'offre de formation existante aux besoins spécifiques de la quincaillerie

Porteurs possibles:



6 RECOMMANDATIONS PRIORITAIRES POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX EMPLOIS COMPÉTENCES DE LA QUINCAILLERIE (2/2)

4. Proposer une formation / action « climat », énergie, voire biodiversité pour les dirigeants et responsables sur la manière d'intégrer la transition écologique sous forme d'actions collectives.

Ex. de la démarche « promotion climat textile » en Rhône-Alpes : permet à chaque entreprise de définir un projet concret quant à sa trajectoire (avec des temps collectifs et des temps individuels)

5. Identifier et faire connaître l'écosystème pouvant accompagner les entreprises sur les transitions numériques et écologiques

- Identifier les conseils et financements possibles (échelle nationale et régionale sur les principales régions d'implantation des entreprises de la quincaillerie : appels à projet, région, BPI, Ademe,...)
- Faire connaître l'offre de service OPCO2i aux entreprises de la quincaillerie sur l'accompagnement à la formation sur le sujet de la transition écologique

6. Proposer un complément de nom de secteur pour éviter les confusions et participer à moderniser l'image du secteur ;

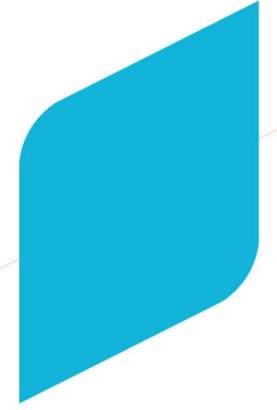
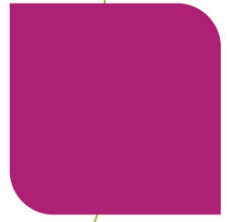
- Action non évidente et n'ayant pas, à ce stade de réflexion, l'adhésion des entreprises du fait de la difficulté de trouver un nom adapté au regard de la diversité des produits proposés...
- Nécessité de réfléchir avec les entreprises du secteur pour assurer leur adhésion ; proposition de conserver le nom « quincaillerie » en l'associant à autre chose ; ex. d'appellation possible : « Quincaillerie – L'industrie de l'accès sécurisé »

Porteurs possibles:

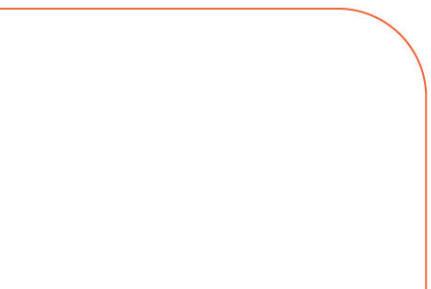


AUTRES RECOMMANDATIONS MOINS PRIORITAIRES

- 7. Renforcer les **actions de sensibilisation auprès des prescripteurs** de l'emploi (Pole Emploi, Missions Locales, Conseillers en évolution professionnelle...) pour faire connaître les métiers et les opportunités d'emplois
 - Des actions déjà régulièrement conduites auprès de cette cible
- **8. Mettre en avant les mobilités possibles** entre les différents secteurs de la métallurgie en identifiant et précisant les conditions de mise en œuvre des « passerelles » intersectorielles
 - Risque de mettre de la complexité et de perdre en visibilité des métiers de la quincaillerie
- 9. Former les dirigeants / RRH du secteur aux attentes des jeunes pour les aider à identifier des outils de fidélisation : proposer une **formation / un webinaire** (intégrant un temps d'échange) sur les générations Y et Z / promouvoir les accompagnements RH
 - Une offre déjà existante en la matière
- **10. Mettre en place des démarches collectives de type marque employeur** pour fidéliser les salariés : favoriser la diffusion des bonnes pratiques (type guide de bonnes pratiques) ; Proposer la semaine de 4j (35h), mesure appréciée des salariés, juste entre les postes et favorable aux économies d'énergie
 - Des démarches individuelles déjà mises en œuvre
- 11. Faciliter la rencontre et les interactions entre les entreprises du secteur pour connaître et **mutualiser les actions de recrutement** (éventuellement jusqu'au partage de salariés ou la constitution de groupements d'employeurs / GEIQ - Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification ciblé industrie)
 - Favoriser des démarches à une échelle locale et « industrie », sinon risque de concurrence trop important



Annexes



GLOSSAIRE (1/2)

MÉTIER EN TENSION :

Métiers ayant des difficultés à être pourvus, en interne ou en externe. Métiers pour lesquels il y a une inadéquation actuelle (réelle ou perçue) entre la demande (besoin en entreprise) et l'offre (candidats).

La tension peut être due à différents motifs :

- *certaines métiers souffrent d'une mauvaise image*
- *aux caractéristiques de l'emploi, aux conditions perçues de travail et de rémunération*
- *à l'inadéquation de l'offre de formation initiale et continue*
- *aux compétences issues d'un haut niveau d'expérience*
- ...

La notion de tension est liée à la situation locale du marché du travail

L'analyse des métiers en tension peut se faire à 1 an, c'est-à-dire qu'on identifie les métiers en tension aujourd'hui et à court terme.

MÉTIER EN MUTATION :

Métier dont les compétences requises vont fortement évoluer dans les années à venir et pouvant nécessiter de nouvelles qualifications (création, rénovation, disparition).

Métier dont les évolutions substantielles du référentiel de compétences peuvent présenter un risque de perte d'emploi ou d'employabilité.

MÉTIER EN DÉVELOPPEMENT / EN ÉMERGENCE :

Métier dont le nombre de salariés va augmenter significativement à moyen terme et métier émergent ou nouveau, c'est-à-dire qui n'existe pas encore mais va apparaître.

MÉTIER EN REcul :

Métier dont le nombre de salariés va baisser significativement à moyen terme. (à ne pas confondre avec un métier en mutation dont les compétences évoluent).

Exemples : mutation technologique, évolution de marché, mutation normative, ...

GLOSSAIRE (2/2)

RSE

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE), également appelée responsabilité sociale des entreprises est définie par la commission européenne comme l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes.

En d'autres termes, la RSE c'est la contribution des entreprises aux enjeux du développement durable.

Une entreprise qui pratique la RSE va donc chercher à avoir un impact positif sur la société tout en étant économiquement viable.

- La norme ISO 26000, standard international, définit le périmètre de la RSE autour de sept thématiques centrales :
- 1. La gouvernance de l'organisation
- 2. Les droits de l'homme
- 3. Les relations et conditions de travail
- 4. L'environnement
- 5. La loyauté des pratiques
- 6. Les questions relatives aux consommateurs
- 7. Les communautés et le développement local.



Observatoire
paritaire de la
Métallurgie



COMPÉTENCES
INDUSTRIES