

ÉTUDE PROSPECTIVE DE L'IMPACT DE L'ÉVOLUTION DES INDUSTRIES MECANIKQUES SUR L'EMPLOI ET LES BESOINS DE COMPÉTENCES

Support de présentation orale
Avril 2024



SOMMAIRE

1. PRÉSENTATION DES INDUSTRIES MÉCANIQUES
2. LES ENTREPRISES DE LA MECANIQUE AU REGARD DES DÉFIS DE LA MÉTALLURGIE
3. LES ENTREPRISES DE LA MECANIQUE AU REGARD DES ACTIVITÉS CRITIQUES DE LA MÉTALLURGIE
4. MÉTIERS À ENJEUX GEPP À 3 ANS
5. CARTOGRAPHIE DES CERTIFICATIONS DES MÉTIERS EN TENSION, EN MUTATION
6. TENDANCES DE RECRUTEMENTS DES ENTREPRISES DE LA MÉCANIQUE À 3 ANS
7. SYNTHÈSE GÉNÉRALE ET POINTS SAILLANTS
8. PRÉCONISATIONS

REMERCIEMENTS

Le Groupe Technique Paritaire (GTP) observations tient à remercier ici l'ensemble des contributeurs de cette étude : partenaires sociaux, membres du réseau des UIMM, membres de la Fédération des Industries Mécaniques (FIM), entreprises, experts, centre de recherche (CETIM), partenaires pour leur disponibilité et la pertinence de leurs apports.



« Cette synthèse a été validée par un groupe paritaire.

Il est de la responsabilité de chacun de l'utiliser
en toutes circonstances
dans son intégralité et sans aucune modification. »



01.

**Présentation des industries
mécaniques et périmètre de
l'étude**

LES INDUSTRIES MÉCANIQUES



La mécanique constitue l'ensemble des techniques qui permettent de concevoir et de fabriquer des objets de consommation courante, des machines, des outillages, des systèmes de production. Elle participe à notre avenir et aux évolutions futures de la société en matière de mobilité, de confort, d'alimentation, de communication et même de culture.

C'est le premier employeur industriel en France.

Les industries mécaniques sont représentées par :



595 698 salariés
(en hausse par rapport à 2021)



32 658 entreprises
dont **10 986 > 10 salariés**

98% de TPE et PME



146,9 milliards d'euros
de chiffre d'affaires



6^{ème} rang mondial



56,1 milliards à l'export
majoritairement en Europe (stable)

Source : FIM 2022, INSEE 2020

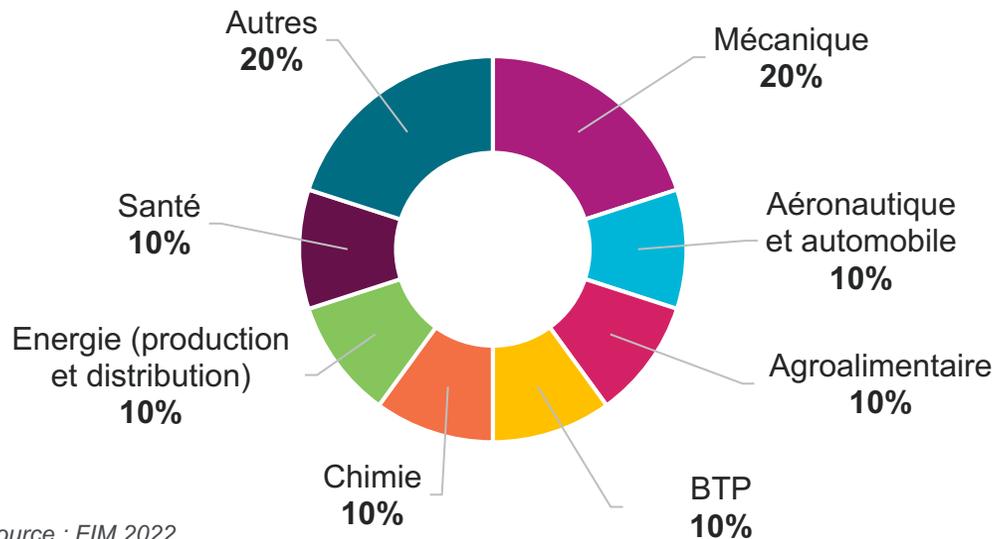
LES INDUSTRIES MÉCANIQUES

4 domaines d'activité

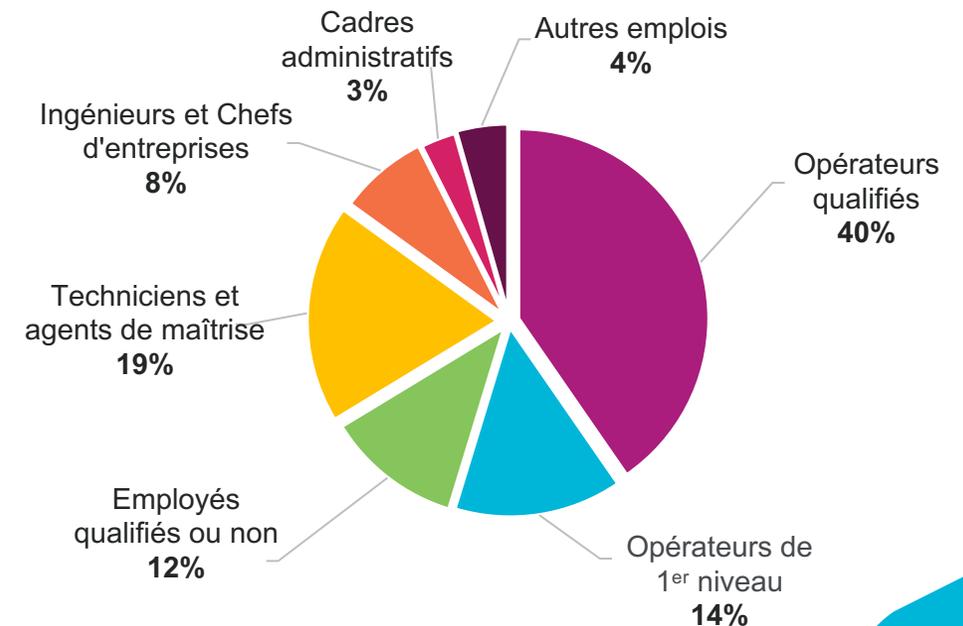


* Répartition du poids des facturations par domaine d'activité

Innovantes et en constante évolution, les entreprises mécaniciennes participent à créer de la valeur au sein de secteurs d'activité diversifiés :



Un large spectre d'emplois et de qualifications au sein des entreprises de la mécanique



Source : FIM 2022

Les **grandes entreprises**, >250 salariés, même si **peu nombreuses (2%)**, **emploient un nombre important de salariés.**

Elles sont présentes au sein des 4 segments de la FIM, sur des champs d'actions très diversifiés : Usinage, traitement de surface, découpe mécanique, fixations, roulements, forge, solutions d'assemblage, machines, ...

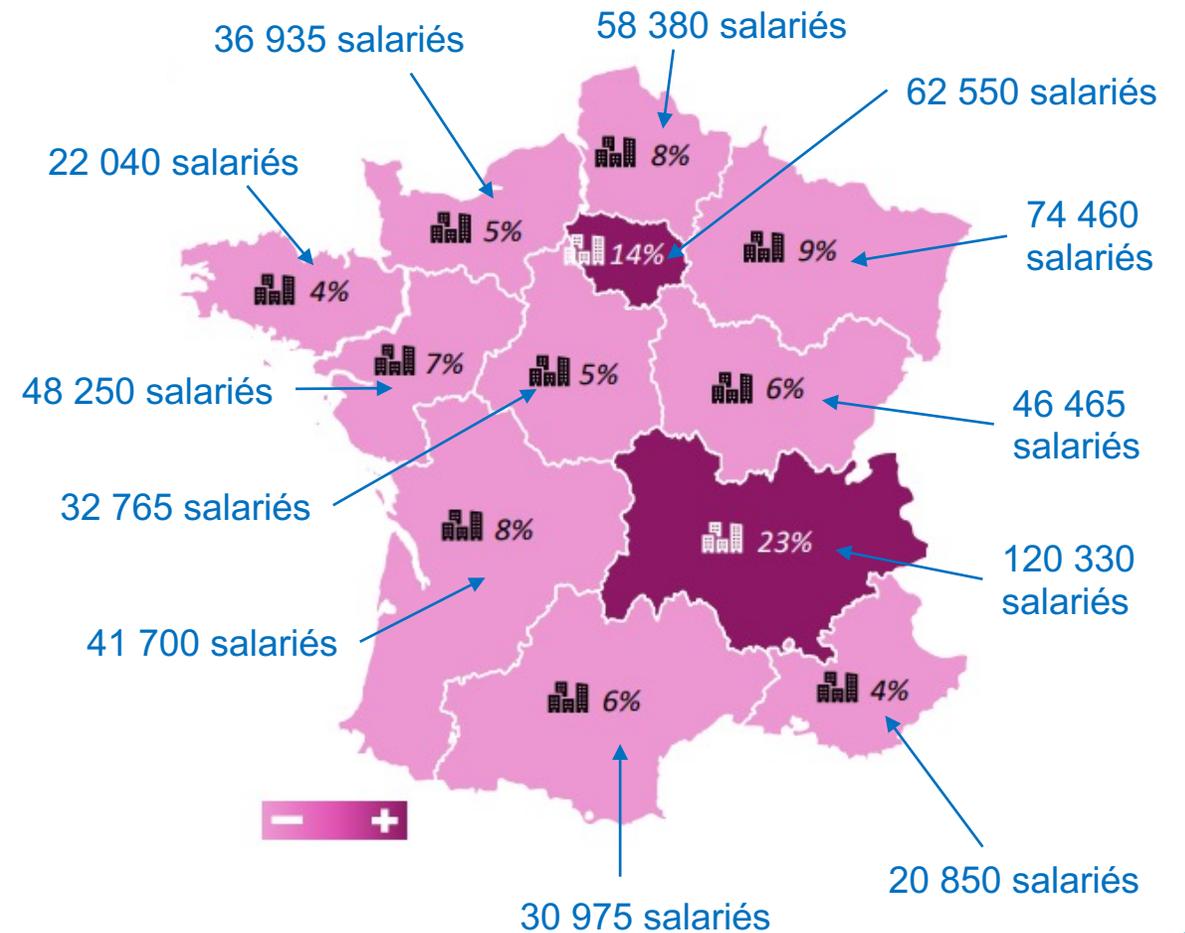
Elles interviennent auprès de grands donneurs d'ordres des différents secteurs d'activités et font appel aux TPE et PME du secteur de la mécanique.

Ce constat n'est pas propre aux industries mécaniques et se retrouve dans l'ensemble de la branche de la métallurgie.

Deux régions se détachent en termes d'implantation d'entreprises de la mécanique :

- La région **Auvergne-Rhône-Alpes** qui resseuce 23% du périmètre global en raison d'une **forte présence industrielle**,
- La région **Île-de-France** composée d'une proportion élevée de **sièges sociaux**.

Une implantation nationale des entreprises de la mécanique



Source : FIM 2022



02.

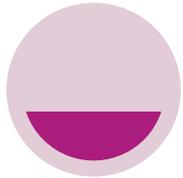
**Les entreprises de la
mécanique au regard des
défis de la métallurgie**

LES ENTREPRISES DE LA MÉCANIQUE AU REGARD DES DÉFIS DE LA MÉTALLURGIE

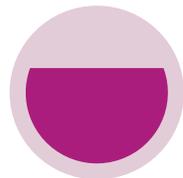
ANCORAGE TERRITORIAL ET MONDIALISATION : **SYNTHÈSE**

À l'image de l'ensemble des industries, les entreprises de la mécanique font face aux mêmes enjeux/souhaits pour améliorer leurs positions sur 2 angles principaux

- Les clients, fournisseurs et partenariats
- La situation géographique et la mobilité

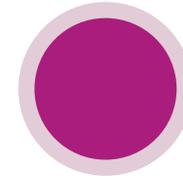


L'ancrage territorial est clairement revendiqué et souhaité, d'autant qu'il participe à la construction de l'équilibre économique.



Équilibre **questionné** sur les sujets suivants :

- **Présence des marchés / clients**
« en local » / capacité à se projeter « hors de ses frontières »
- **Accès aux compétences et aux formations**
- Accès aux technologies et notamment à la **communication-fibre**
- **Capacité d'interaction avec un écosystème local** (politique, économique, santé, logement, culture, recherche)



L'appui et la collaboration avec les pouvoirs publics et les industriels eux-mêmes (clusters/associations ...) sont attendus en ce qui concerne :

- La **mobilité** (déséquilibre zones rurales/urbaines, inadéquation des horaires)
- Le **logement**
- La **collaboration** entre les entreprises régionales et les donneurs d'ordre

LES ENTREPRISES DE LA MÉCANIQUE AU REGARD DES DÉFIS DE LA MÉTALLURGIE INNOVATION ET CRÉATIVITÉ : **SYNTHÈSE**

Modernisation des installations



Les **gains de productivité sont fondamentaux** pour assurer la pérennité des entreprises, leur capacité à capter des marchés et des clients.

Ces gains sont multiformes :

- Capacité / Vision marché/clients
- Agilité du management
- Performance des équipements
- Accompagnement des compétences
- Stabilité des effectifs
- Amélioration des processus pour des gains matières/énergie/temps

Évolutions numériques



La modernisation du **parc machine et des équipements est un véritable enjeu** notamment en termes de **montants d'investissements**

La **dématérialisation est maîtrisée** mais **doit être suivie**

Les **capteurs connectés, les robots et cobots** équipent de plus en plus d'installations, le renforcement de certains cas d'usages par l'intégration de la fabrication additive et de l'IA, de façon rentable, nécessite d'être examinée

Transformation managériale



Les nouvelles formes de travail impactent les pratiques, exigeant une **transformation managériale** pour passer d'une approche verticale à une organisation plus **horizontale** en réseau (intégration, confiance, fidélisation).

Néanmoins, les candidats sont de moins en moins nombreux à se positionner sur cette fonction, pourtant essentielle à la bonne activité de l'entreprise.

Technologies en développement



Les sujets **d'innovation** porteront donc sur :

- **La capacité à démontrer sa vitrine numérique**
- **La maîtrise des matières et procédés**
- **La maîtrise de l'énergie** dans les process et installations
- **L'éco conception**
- **La capacité à transformer la ligne managériale**

Source : Entretiens réalisés, e-questionnaire, ateliers régionaux, confrontés aux études prospectives publiées par l'observatoire paritaire de la métallurgie entre 2021 et 2023, BPI France - Retraitement par 2A TERRITOIRES

LES ENTREPRISES DE LA MÉCANIQUE AU REGARD DES DÉFIS DE LA MÉTALLURGIE ÉCOLOGIE ET DECARBONATION : SYNTHÈSE

Positionnement - Engagement

Une transition écologique qui ne se limite pas à des obligations réglementaires, enjeu stratégique et opportunité de coconstruire de nouvelles solutions

Une implication opérationnelle avec la mise en œuvre d'actions concrètes

Attractivité - Recrutement

Une approche transversale nécessaire pour assurer l'engagement de toutes les parties prenantes.

Des obstacles financiers qui soulignent la complexité du processus et la nécessité d'une meilleure visibilité sur les financements

Mise en œuvre

Une compréhension partagée et un équilibre à trouver entre les coûts supplémentaires et le partage de la valeur

Un besoin d'accompagnement à la montée en compétences avec des besoins de formation croissants

L'engagement écologique, un facteur de différenciation positif dans le recrutement et la fidélisation du personnel

Une attention à porter sur l'équilibre entre l'exploitation du numérique comme accélérateur de la transition écologique, et effets rebonds générés

Source : Entretiens réalisés, e-questionnaire, ateliers régionaux, confrontés aux études prospectives publiées par l'observatoire paritaire de la métallurgie entre 2021 et 2023
Retraitement par 2A TERRITOIRES

LES ENTREPRISES DE LA MÉCANIQUE AU REGARD DES DÉFIS DE LA MÉTALLURGIE

ACCOMPAGNEMENT DES COMPÉTENCES : SYNTHÈSE

Les entreprises mécaniciennes et la branche de la métallurgie, ancrent l'accompagnement des compétences comme fondamental pour s'inscrire dans une industrie forte et attractive :

Attractivité – Recrutement – Fidélisation

Les entreprises sont confrontées à une **pénurie** de profils qualifiés, et le niveau de **compétences** à faire évoluer.

Il en résulte une **concurrence** entre employeurs, accentuée par des niveaux de **rémunération** et des **conditions de travail** questionnés.

La **complexification des postes, des marchés** et les attentes des candidats renforcent les difficultés.

Compétences – Formation – Certification

Le besoin d'acquérir des **compétences spécifiques est nécessaire** pour aborder la **diversification**, pénurie de main-d'œuvre **qualifiée**, et **transitions** numérique et écologique.

Il est nécessaire de renforcer l'**attractivité des formations** aux métiers **traditionnels** et de valoriser les formations de **niveau technicien**.

Le **financement** des formations peut devenir un frein à la mise en œuvre

Alternance

L'alternance est un **levier** de plus en plus efficace pour **anticiper les besoins de recrutement**, maintenir l'apprentissage des compétences traditionnelles, et introduire de nouvelles qualifications (nouvelles technologies).

Cependant, les **difficultés d'attractivité** subsistent pour les métiers techniques et manuels, ainsi que l'**incertitude** sur la poursuite de la relation contractuelle après la formation.

Féminisation

La féminisation est envisagée comme une réponse aux difficultés de recrutement, **la situation reste globalement stable** au niveau de la mécanique et de la Métallurgie.

Les femmes occupent principalement des postes administratifs, et une représentation moindre en production.

Encourager l'intérêt des femmes et diversifier les métiers accessibles apparaissent comme des solutions.

Pyramide des âges

La pyramide des âges au sein de la métallurgie indique un **manque de salariés de moins de 30 ans pour assurer la relève**.

Les départs en retraite impactent 45% des entreprises de la mécanique, nécessitant un renouvellement de main-d'œuvre.

L'intégration d'alternants est une solution anticipatrice, mais dépendante de l'attractivité.



03.

**Les entreprises de la
mécanique au regard des
activités critiques de la
métallurgie**



LES ENTREPRISES DE LA MÉCANIQUE AU REGARD DES ACTIVITÉS CRITIQUES DE LA MÉTALLURGIE

Pour préserver / développer la souveraineté (du pays) et un bon niveau d'activité et d'emploi sur le territoire grâce à une performance accrue, les entreprises mécaniciennes devront développer des points clés au travers de leurs activités.

Les capacités facilitant le renouvellement de la création de valeur

Enjeu stratégique qui implique plusieurs aspects tels que **l'innovation, la compétitivité, la responsabilité sociale et environnementale, la satisfaction des clients.**

3 points majeurs sont à développer :

- L'automatisation, la modernisation, l'innovation
- La massification des achats et sourcing de proximité
- La diversification

Les capacités conditionnant l'accès aux marchés

L'accès au marché dépend de la **compétitivité** qui regroupe les coûts de production liés à la performance industrielle, la fiscalité, l'énergie, la facilité d'approvisionnement des matières et des composants, ainsi que de la capacité à offrir un **avantage différenciant.**

3 points majeurs sont à développer :

- La réglementation et l'engagement (normes, RSE)
- La culture de l'international
- La gestion des compétences

Les savoir-faire métallurgiques traditionnels

La montée en compétences sur des postes assistés par la machine ou en supervision de systèmes, ne doit pas occulter la nécessité pour les entreprises de **disposer en nombre suffisant des métiers et/ou compétences traditionnels historiques.**

3 points majeurs sont à développer :

- La promotion des savoir-faire traditionnels
- Les perspectives métiers et parcours de carrières
- La gestion des compétences

Les innovations d'accélération de la transition écologique

La transition écologique s'impose à toutes les filières, elle est principalement mise en place par des **efforts d'efficacité et d'économies sur les processus, les transports, l'énergie, les matières, ...**

3 points majeurs sont à développer :

- Les écosystèmes
- La culture et la gestion des compétences
- Les technologies prioritaires de production

LES ENTREPRISES DE LA MÉCANIQUE AU REGARD DES ACTIVITÉS CRITIQUES DE LA MÉTALLURGIE

Pour préserver / développer la souveraineté (du pays) et un bon niveau d'activité et d'emploi sur le territoire grâce à une performance accrue, les entreprises mécaniciennes devront développer des points clés au travers de leurs activités.

La maîtrise et l'exploitation de la donnée numérique

Les entreprises ont su passer de machines traditionnelles aux commandes numériques et maintenant connectées voire en réseau. Cependant la capacité à s'assurer de la **fiabilité des data**, à **corrélérer les indicateurs**, **analyser**, **modifier les processus**, et **les communiquer** requiert d'autres compétences que l'utilisation à minima d'ERP de plus en plus performants.

3 points majeurs sont à développer :

- Les compétences et la compréhension des données de simulation
- L'implication des opérateurs dans la chaîne de valeur
- L'animation des équipes

Les activités électroniques

L'**ingénierie** devient **fondamentale** tout autant que la capacité à se fournir en systèmes complexes, puis à avoir les compétences d'assemblage et de réparation. Les enjeux de **recherche de fonctions nouvelles**, de **diminution des coûts**, de **plus d'intégration des microsystèmes**, des **microsystèmes électromécaniques**, des **nanotechnologies** sont également des enjeux.

2 points majeurs sont à développer :

- Le déploiement d'un écosystème d'offres de solutions
- L'intégration des nouvelles technologies (systèmes à plus forte valeur ajoutée)

La cybersécurité

Avec les sources d'entrées dues aux machines connectées et à des systèmes intégrant des objets connectés (IIoT), les entreprises sont plus vulnérables.

Les règles d'intrusion physiques ne doivent pas être négligées.

3 points majeurs sont à développer :

- Le partage des données clients
- La cybersécurité d'un point de vue interne
- La gestion des compétences



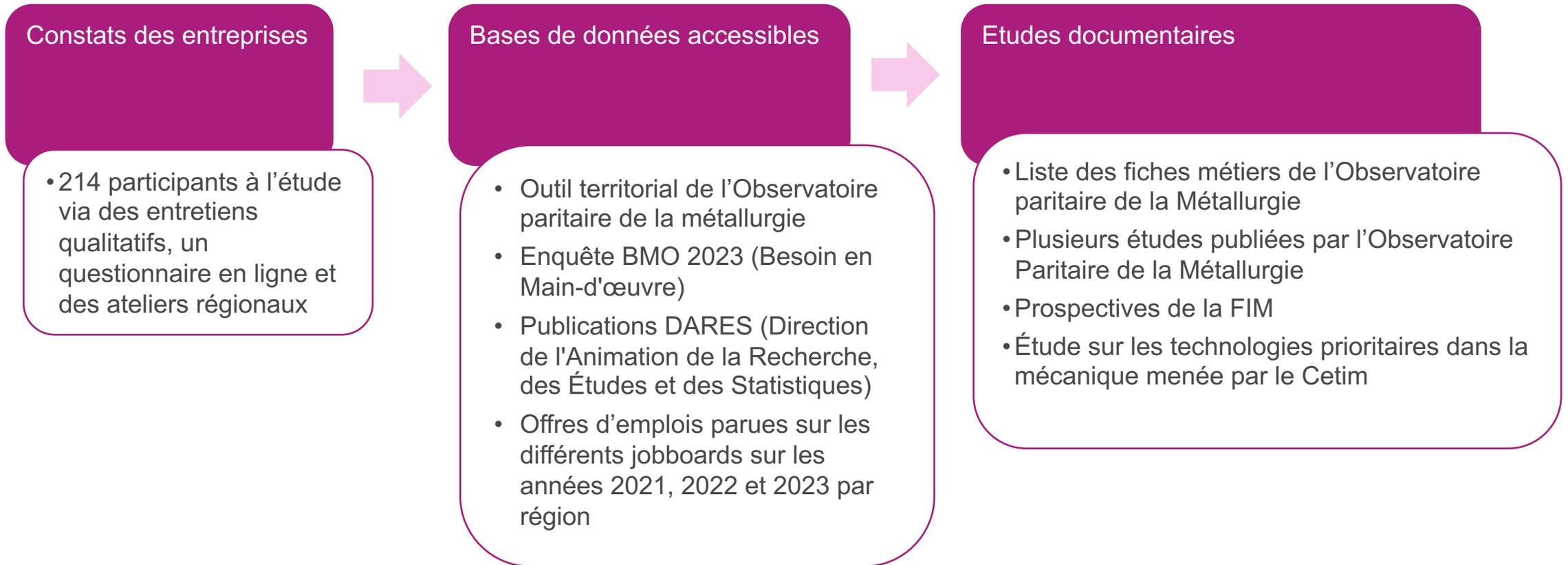
05.

Métiers à enjeux GEPP* à 3 ans

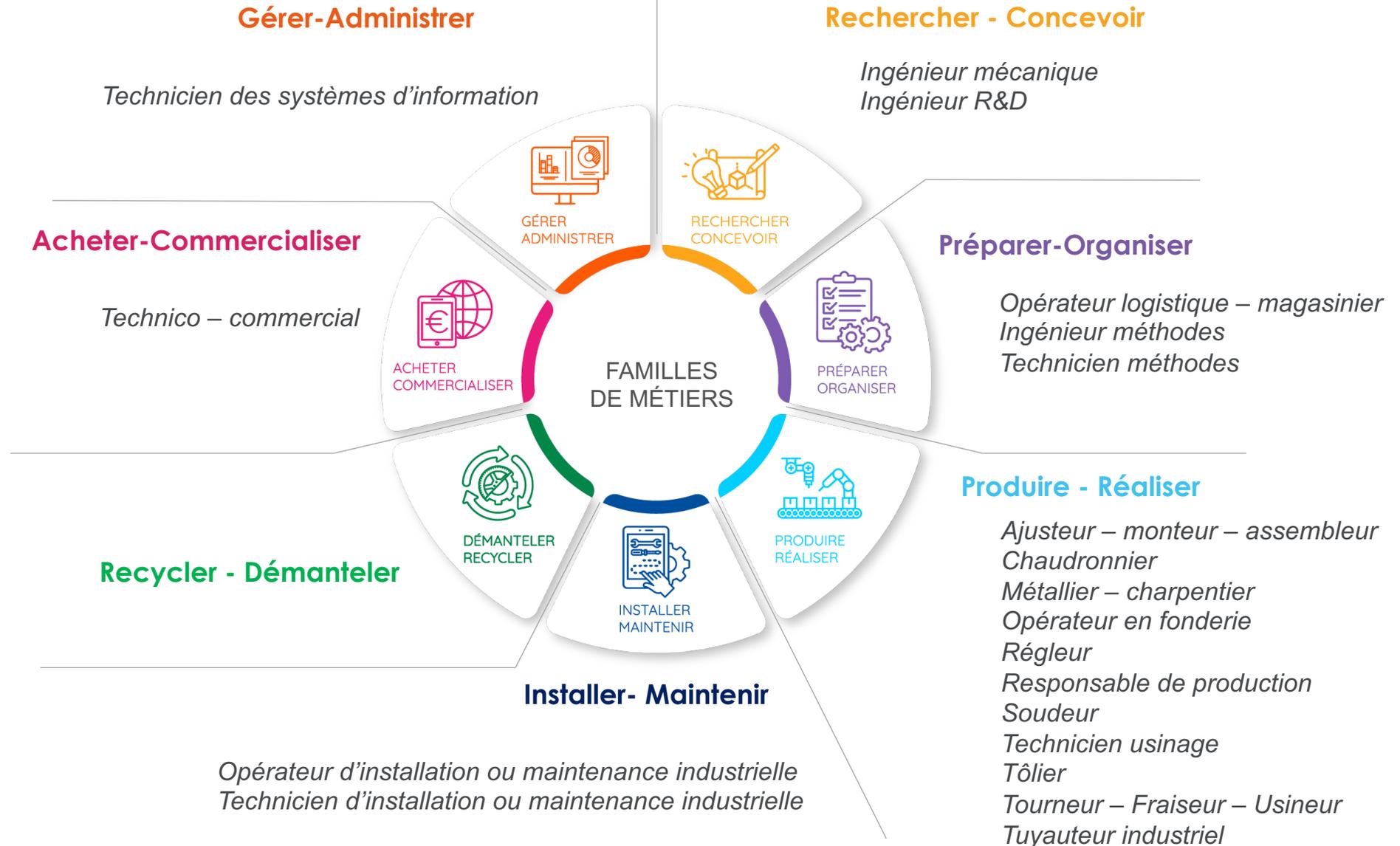
* Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

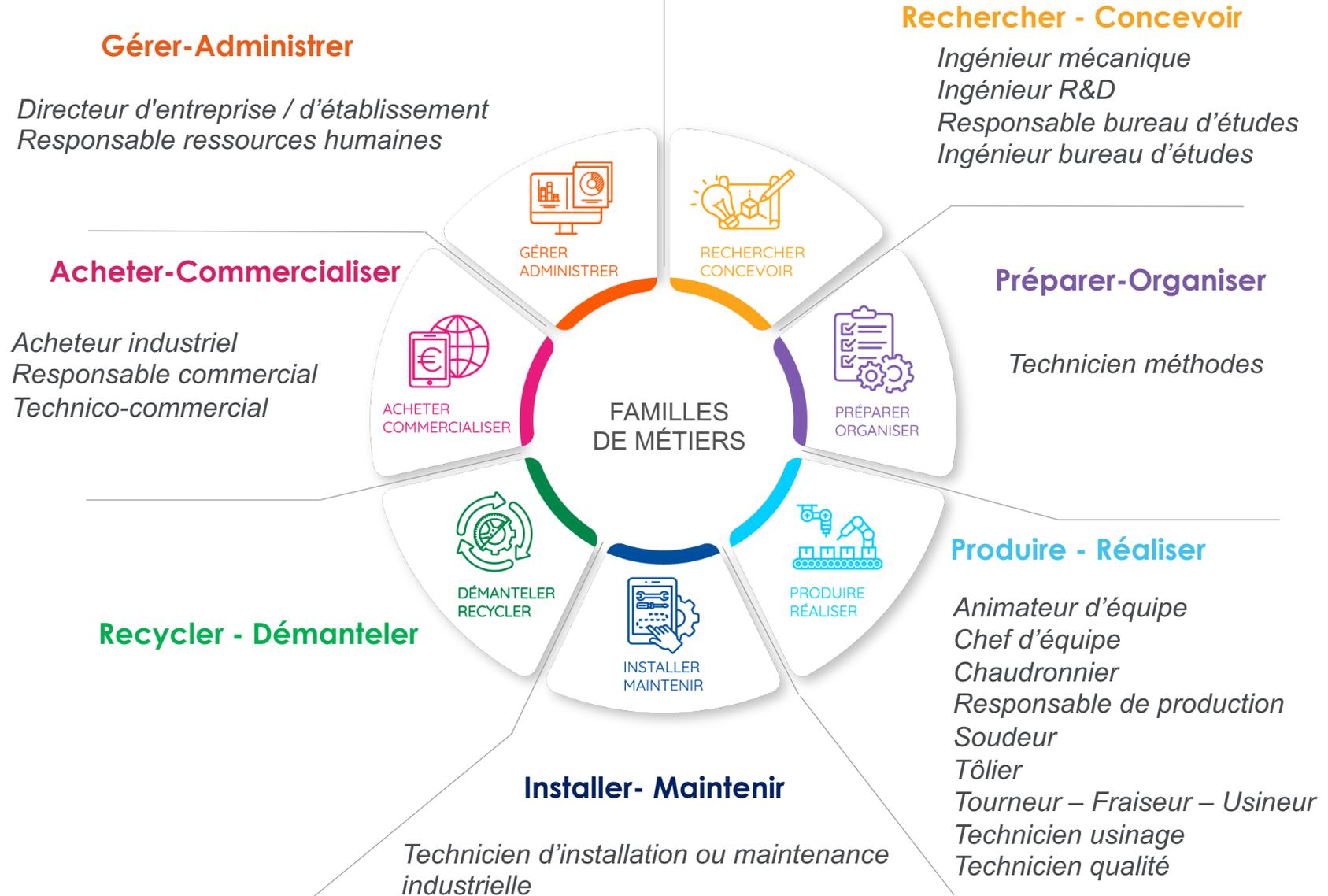
MÉTIERS À ENJEUX GEPP : MÉTHODOLOGIE

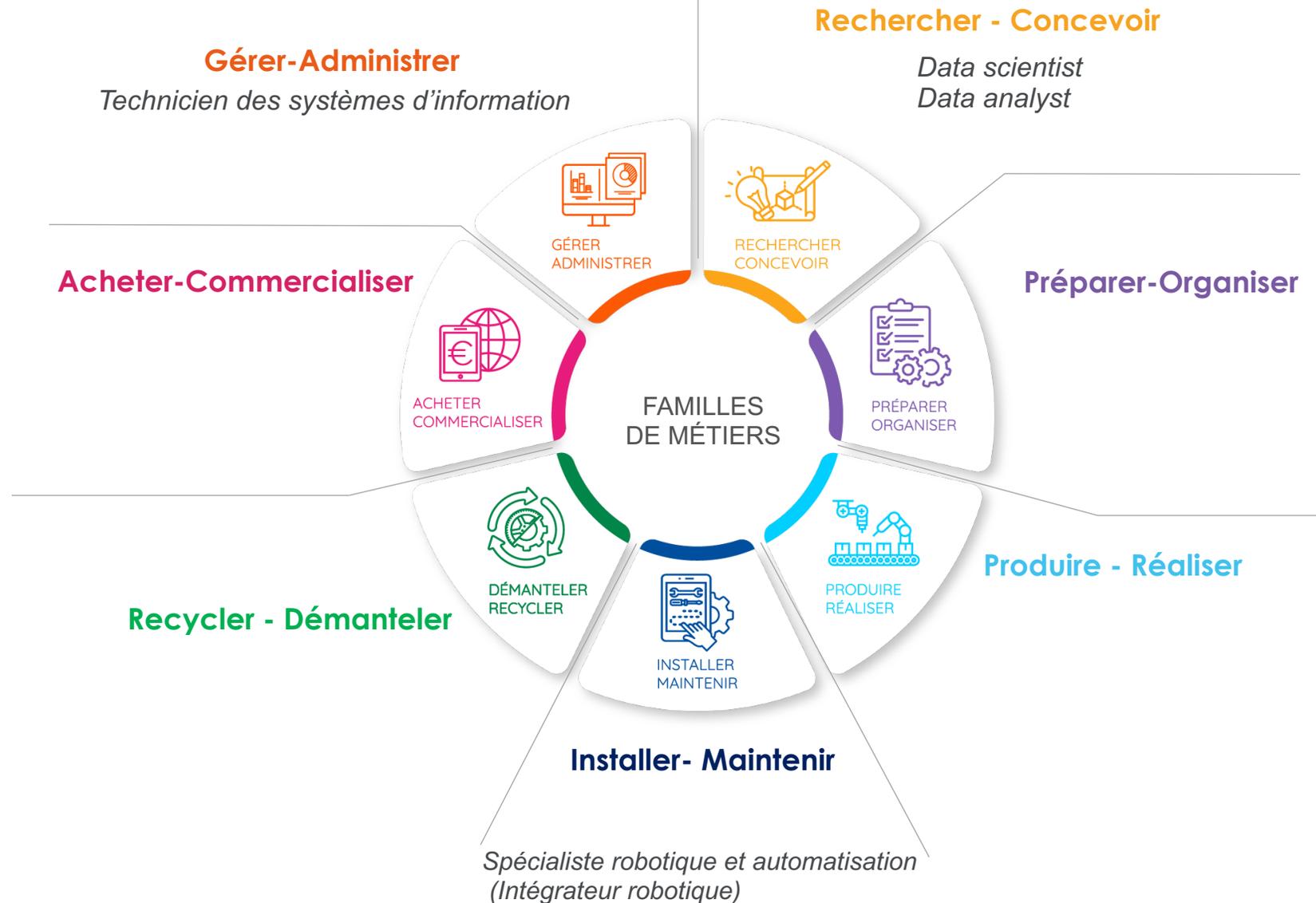
Les métiers à enjeux GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) sont identifiés en tenant compte des constats opérationnels consolidés avec les bases de données accessibles et croisés avec les études documentaires publiées :



Les industries mécaniques interviennent en transversalité dès les premiers maillons de la chaîne de valeur industrielle, en ce sens, les difficultés de recrutement impactent l'ensemble des secteurs industriels.







MÉTIERS À ENJEUX GEPP (GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS) MÉTIERS EN ÉMERGENCE, MÉTIERS EN RECUL

Métier en émergence :

Famille **Gérer-Administrer** : Ingénieur cybersécurité



Métiers en recul :

À ce stade, des signaux faibles sont constatés quant à des fonctions comme l'assistantat RH, les comptables en entreprises



05.

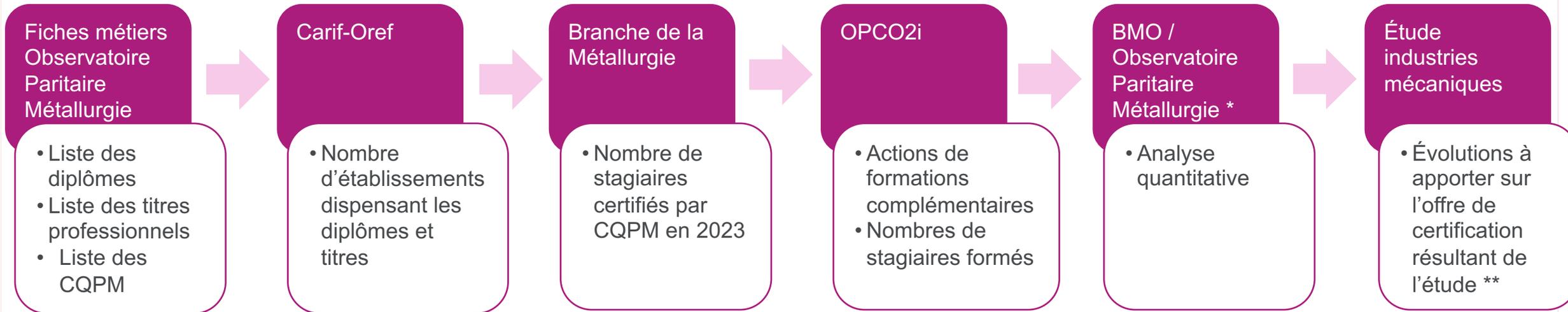
Cartographie des certifications des métiers en tension, en mutation*

* Extrait de 3 métiers, l'ensemble des métiers est consultable dans le rapport de l'étude

ANALYSE DE L'OFFRE DE FORMATION : MÉTHODOLOGIE

Les métiers à enjeux GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) sont analysés en tenant compte des évolutions en cours dans le secteur mécanique avec l'objectif d'évaluer les ajustements à apporter au niveau de l'offre de formation.

L'analyse suit le parcours ci-dessous :



* Analyse quantitative des intentions de recrutement depuis la base du BMO retraitée pour l'Observatoire Paritaire de la Métallurgie. À noter que les références FAP du BMO et les métiers de la métallurgie peuvent différer, ce qui est pris en compte dans l'analyse et précisé si la distinction n'est pas possible.

** Le niveau de modification résultant de l'analyse est représenté par la légende :





Commentaires sur les certifications et l'offre de formation existante

Diplômes et titres professionnels

- **BTS - Conception des processus de réalisation de produits** (2 options) : 187 établissements
- **BUT - Génie Mécanique et Productique - Management de process industriel** : 27 établissements
- **BUT - Génie Industriel et Maintenance - Management, Méthodes et Maintenance Innovante** : 26 établissements
- **Licence Professionnelle - Métiers de l'industrie - conception et amélioration de processus et procédés industriels** : 40 établissements
- **TP - Technicien supérieur méthodes produit process** : 10 établissements

CQPM

- **CQPM Technicien en industrialisation et en amélioration de procédés** : 55 stagiaires certifiés en 2023
- **CQPM Chargé (e) d'intégration de la Productique Industrielle** : 1 stagiaire certifié en 2023
- **CQPM Préparateur méthodes de fabrication** : 0 stagiaire en 2023
- **CQPM Technicien en gestion de production et ordonnancement** : 0 stagiaire en 2023

Répertoire spécifique formations complémentaires

- **Modules en industrialisation** : 34 stagiaires en 2023
- **Modules en méthodes** : 20 stagiaires en 2023
- **Modules en ordonnancement** : 53 stagiaires en 2023

Analyse



Quantitative : Le volume annuel d'intentions de recrutements a doublé en 3 ans (300 en 2023), les difficultés semblent reculer légèrement mais restent tout de même élevées à environ 50%.

L'offre de formation est en adéquation avec les besoins identifiés.

Évolution à apporter sur l'offre de certification existante :

- Les évolutions technologiques et la digitalisation des fonctions ou du fonctionnement se renforcent dans les process de production
- Dans le cadre de la transition écologique, on note un renforcement de l'économie circulaire / économie de la fonctionnalité
- L'anglais prend une place croissante dans la documentation et les méthodologies



Commentaires sur les certifications et l'offre de formation existante

Diplômes et titres professionnels	<ul style="list-style-type: none"> • BAC PRO - Technicien en réalisation de produits mécaniques (2 options) : 216 établissements • BAC PRO - Technicien modeleur : 10 établissements • TP - Opérateur régléur en usinage assisté par ordinateur : 41 établissements • TP - Fraiseur en réalisation de pièces mécaniques : 24 établissements • TP - Tourneur en réalisation de pièces mécaniques : 26 établissements
CQPM	<ul style="list-style-type: none"> • CQPM Opérateur-régleur sur machine-outil à commande numérique par enlèvement de matière : 578 stagiaires certifiés en 2023 • CQPM Opérateur sur machines-outils conventionnelles de production : 2 stagiaires certifiés en 2023 • CQPM Fraiseur : 12 stagiaires certifiés en 2023 • CQPM Tourneur : 18 stagiaires certifiés en 2023
Répertoire spécifique formations complémentaires	<ul style="list-style-type: none"> • Modules de tourneur / fraiseur / usineur : 37 stagiaires en 2023
Analyse 	<p><u>Quantitative</u> : Les intentions annuelles de recrutement sont élevées, elles ont doublé entre 2020 (1800) et 2023 (3200). Les difficultés de recrutement progressent également pour atteindre environ 90%.</p> <p>L'offre de formation accessible est en adéquation et pourrait répondre aux besoins en fonction du niveau de fréquentation.</p> <p><u>Évolutions à apporter sur l'offre de certification existante :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • La composition de nouveaux matériaux va influencer sur les techniques d'usinage et le comportement des matériaux • Les évolutions technologiques et la digitalisation des fonctions ou du fonctionnement se renforcent dans les process de production • L'évolution technologique des installations va apporter une incidence sur l'approche du métier entre fondamentaux et pilotage d'une cellule



Commentaires sur les certifications et l'offre de formation existante

Diplômes et titres professionnels

Il existe plusieurs formations généralistes qui n'intègrent pas forcément une dimension industrielle, la couleur industrielle sera dispensée selon les types d'organismes :

- **Bac Pro métiers du commerce et de la vente** (2 options) : Environ 100 établissements
- **BTS technico-commercial, Conseil et commercialisation de solutions techniques, Management commercial opérationnel** : environ 60 établissements
- **Licence pro commercialisation de produits et services industriels** : 6 établissements (dép. 31, 46, 65, 69)
- **Titre pro commercial** : 116 établissements
- **Titre pro technicien supérieur commercial** : 277 établissements

CQPM

- **CQPM Technico-commercial industriel** : 16 stagiaires certifiés en 2023 (CQPM transverse avec la fonction de Responsable commercial)

Répertoire spécifique formations complémentaires

- De nombreux modules sont accessibles pour les fonctions de Technico-commercial et de Responsable commercial pour renforcer les compétences et méthodologies commerciales : 450 stagiaires en 2023

Analyse



Quantitative : Les intentions annuelles de recrutement sont élevées sur les 3 dernières années, elles oscillent entre 3600 et 5100 postes. Les tensions de recrutement sont notables avec 65% des recrutements jugés comme difficiles.

L'adéquation de l'offre de formation dépend du taux de remplissage des sections. La formation initiale seule ne paraît pouvoir couvrir le besoin de recrutement.

Évolution à apporter sur l'offre de certification existante :

- Les évolutions en termes d'éco-conception et d'économie de la fonctionnalité deviennent des arguments de vente en lien avec les attentes des clients et des marchés
- On note une tendance à l'internationalisation avec des donneurs d'ordres et fournisseurs internationaux pour lesquels la connaissance des codes culturels ainsi qu'un niveau d'anglais suffisant (complété par d'autres langues étrangères) pour les échanges et la négociation deviennent nécessaires.



06.

**Tendances de recrutement des
entreprises de la mécanique à 3
ans**

TENDANCES DE RECRUTEMENT À 3 ANS : MÉTHODOLOGIE

Nota : Une étude dédiée aux perspectives de recrutement dans la métallurgie d'ici à 2035 sera prochainement publiée et viendra compléter les données chiffrées présentées dans cette étude.

Données d'entrées :

- Périmètre : Liste des métiers identifiés à enjeux GEPP (en tension, en mutation, en développement, en émergence)
- Intentions de recrutements 2021 à 2023 base BMO : Périmètre Mécanique + Alliages et produits métalliques (correspondance avec les codes NAF de référence)
- Liste des DPAE par région 2022 et 2023 : périmètre CH Métallurgie et fabrication de produits métalliques et CK Fabrication de machines et équipements n.c.a. (non classés ailleurs) pour nous rapprocher au plus près de l'ensemble des codes NAF de référence

Somme de DPAE (cvs) CDI	2022					Total 2022	2023					Total 2023
	Étiquettes de lignes	T1	T2	T3	T4		T1	T2	T3	T4		
CH Métallurgie et fabrication de produits métalliques	11015	11346	11784	12033	46178	11469	11590	11400	12061	46521		
CK Fabrication de machines et équipements n.c.a.	5192	5384	5627	5683	21886	5268	5273	5218	5515	21273		
Total général	16206	16730	17411	17716	68064	16737	16863	16618	17576	67794		

T4 2023 : Extrapolation 2A Territoires

Hypothèses :

- BMO 2023 sur les 2 périmètres sectoriels : 95 649 intentions de recrutement
- BMO 2023 sur le périmètre de l'étude : 46 610 intentions de recrutement soit environ la moitié
- DPAE 2023 sur le périmètre CH et CK : environ 68 000 (toutes fonctions confondues)
- On considère que le périmètre des 67 794 DPAE ci-dessus couvrent 70% du périmètre de l'étude, ainsi pour une couverture à 100%, les recrutements sont évalués à 97 000, soit légèrement au-dessus du BMO (+1,4%)

➔ En ramenant au périmètre de l'étude plus en intégrant un taux de croissance de 1% par an, un gain de productivité de 0,5% par an, ainsi que le décalage de 1,4% entre le BMO et les DPAE (soit 2,9% par an) , la plage des recrutements pour les 3 prochaines années se situerait entre **46 800 et 49 500 postes par an** (sur la base du BMO).

➔ Certaines fonctions devraient croître plus rapidement pour répondre aux enjeux des industries mécaniques, ainsi les besoins du secteur de la mécanique devraient atteindre entre **51 300 et 55 300 postes par an** sur la famille des métiers en tension, en mutation, en développement, en émergence



07.

Synthèse générale et points saillants

POINTS SAILLANTS DE L'ÉTUDE

Les entreprises de la mécanique font partie des **premiers maillons de la chaîne de valeur industrielle**. Elles interviennent en transversalité dans de nombreux secteurs d'activité et participent pleinement à la **souveraineté industrielle**.

Avec presque 600 000 salariés, c'est le premier **employeur industriel** qui couvre avec **dynamisme** une forte diversité de **métiers évolutifs**. Le secteur s'appuie sur des **métiers historiquement stratégiques** et des **technologies de pointe tournées vers l'industrie de demain**.

La montée en puissance des entreprises mécaniciennes reste conditionnée à :

- La présence sur les **marchés**, la capacité à se **différencier** et à **s'adapter** pour **capter** de nouveaux **marchés porteurs**
- La construction de différents types de **collaborations** entre entreprises, avec les clients et pouvoirs publics
- Le renforcement des **circuits courts**
- La **montée en compétences** des équipes dans l'optique de **capitaliser** pour **se développer**
- La **maitrise** des **évolutions technologiques** permettant de **gagner en productivité** tout en **améliorant** les **conditions de travail**
- Le renforcement des **fondamentaux** nécessaires sur toute la **chaîne de valeur** pour délivrer un **produit ou un service de qualité** (de la conception à l'exploitation)
- L'habileté à **attirer** de nouveaux candidats, à les **fidéliser** et à les **manager** avec de nouvelles approches horizontales participatives
- Les capacités à se **moderniser**, à **maitriser les données** en toute **sécurité**, à **innover** pour gagner en **compétitivité**, et à **valoriser** les actions
- Absorber les **exigences énergétiques et environnementales**
- Les dispositions régionales permettant **d'accueillir de nouveaux habitants**, de se déplacer facilement



08.

Préconisations



PRÉCONISATIONS

Pour répondre aux enjeux identifiés en termes d'emplois et de besoins en compétences, les TPE et PME de la mécanique auront à relever plusieurs défis majeurs :

- Structurer des écosystèmes afin de maximiser les ressources et renforcer la compétitivité
- Se développer au travers de nouveaux de marchés notamment en diversifiant leur positionnement et en visant l'international comme vecteur de croissance
- Mener de nouvelles actions ou capitaliser sur des initiatives efficaces pour renforcer l'attractivité
- Investir pour la modernisation des installations de production et des infrastructures de façon rentable
- Maintenir le cap du développement des compétences pour faire face aux transitions en cours, technologique, écologique, internationalisation, sociétale, sans oublier le besoin fondamental des métiers historiques
- Se renforcer en termes de lutte contre les cyberattaques et les risques associés pour les entreprises
- Renforcer la visibilité des services proposés par l'OPCO2i pour accompagner les transitions en cours
- Faciliter l'accueil de candidats et de familles dans toutes les régions, en allégeant les barrières du logement et des transports en commun

PRÉCONISATIONS AU NIVEAU DES ÉCOSYSTÈMES

Préconisations	N°	Actions	Objectifs	Cibles	Durée de mise en œuvre	Coût de mise en œuvre	Niveau de priorité	Parties à impliquer
Structurer des écosystèmes	1	Massifier les approvisionnements / achats de matière première (métaux, alliages, ...) et consommables courants via des rapprochements avec des acteurs clés	Obtenir de meilleures conditions d'achats et délais d'approvisionnement.	Entreprises, fournisseurs			● ● ○	FIM, UIMM, Entreprises, BPI
	2	Multiplier les stratégies d'alliances pour se développer (techniques, commerciales, capitalistiques)	Renforcer la force de frappe commerciale et de coopération régionale voire nationale pour accéder à des marchés sinon inaccessibles (GIE, GME, alliance opérationnelle).	Entreprises			● ● ●	FIM, UIMM, Entreprises
	3	Renforcer la collaboration avec les acteurs de la formation initiale pour faire évoluer les parcours afin de répondre aux besoins croissants de maîtrise de l'hybridation des technologies industrielles	Améliorer la correspondance besoins / compétences. Faire évoluer les parcours de formation initiale, les plateaux techniques (notamment dans les lycées professionnels) pour correspondre au plus proche des besoins des entreprises.	Établissements de formation initiale et continue, entreprises, candidats			● ● ●	Education nationale, UIMM, FIM, Entreprises
	4	Collaborer avec d'autres entreprises, des start-ups, des universités ou des centres de recherche pour développer et mettre en avant des technologies de pointe	Dans un marché concurrentiel, permettre d'aider à se différencier des concurrents en démontrant les capacités technologiques. Participer également à attirer des talents.	Entreprises, clients, candidats			● ● ●	Entreprises, FIM, UIMM, CETIM

PRÉCONISATIONS AU NIVEAU DES MARCHÉS

Préconisations	N°	Actions	Objectifs	Cibles	Durée de mise en œuvre	Coût de mise en œuvre	Niveau de priorité	Parties à impliquer
Diversifier et transversaliser	5	Accompagner les TPE et PME à structurer la diversification des clients, des secteurs (exemple fabrication de batteries), d'activité, de l'offre servicielle	Développer de nouveaux domaines d'activités, de clients et générer des opportunités de croissance. Permettre aux entreprises de renforcer leurs positions (ouverture, robustesse, innovation) participant à la souveraineté industrielle.	Entreprises				FIM, UIMM, Entreprises
Exporter	6	Accompagner à structurer une démarche pour capter des marchés extérieurs	Développer l'esprit de conquête et la méthodologie pour se positionner sur des marchés internationaux auprès de grands donneurs d'ordres. Organiser le déploiement (chasser en meute) et les collaborations (GIE, GME, alliance opérationnelle et pas forcément capitalistique).	Entreprises				FIM, Business France, UIMM

PRÉCONISATIONS AU NIVEAU DE L'ATTRACTIVITÉ

Préconisations	N°	Actions	Objectifs	Cibles	Durée de mise en œuvre	Coût de mise en œuvre	Niveau de priorité	Parties à impliquer
Renforcer l'attractivité des industries mécaniques	7	Valoriser la position de « premier employeur industriel » avec 600 000 salariés qui occupent des métiers passionnants	Renforcer l'attractivité du secteur, la diversité des métiers, la stabilité des emplois dans une industrie dynamique, innovante qui crée des vocations (étoiles dans les yeux).	Grand public, candidats, investisseurs				UIMM, FIM, Entreprises
	8	Développer une communication stratégique pour renforcer l'image de vitrine technologique et la maîtrise de la data des entreprises mécaniciennes	Renforcer la crédibilité et l'attractivité des entreprises en tant qu'innovatrices et compétitives dans le secteur des industries mécaniques.	Entreprises, clients, candidats				UIMM, FIM, Entreprises, CETIM
	9	Recenser et promouvoir les bonnes pratiques et manifestations d'envergure déjà existantes dans les différentes régions, partager et densifier les actions donnant des résultats (Tourisme industriel, Wordskills, gaming de découverte, actions d'éveil ...)	Capitaliser sur les initiatives régionales qui ont prouvé leur efficacité afin de les dupliquer dans les autres régions.	Écoliers, collégiens, parents, Education, nationale				UIMM

PRÉCONISATIONS AU NIVEAU FINANCIER

Préconisations	N°	Actions	Objectifs	Cibles	Durée de mise en œuvre	Coût de mise en œuvre	Niveau de priorité	Parties à impliquer
Accompagner les investissements, sécuriser les retours sur investissements (modernisation des installations, transition écologique)	10	Contribuer à la promotion des dispositifs de financement accessibles pour les entreprises dans la perspective de rendre plus robustes les process et accompagner la décarbonation	Informier sur les dispositifs accessibles et mécanismes de financements prisés par les entreprises, portés par les acteurs du développement économique pour moderniser les installations, renforcer les process.	Entreprises				UIMM, FIM, Partenaires du développement économique régionaux, BPI
	11		Accompagner à améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments; Installer des énergies renouvelables.	Entreprises				UIMM, FIM, ADEME, BPI
	12	Aider à formaliser les projections financières comme outils de pilotage et d'aide à la décision pour les entreprises	Accompagner les entreprises à sécuriser les projections financières, rassurer les parties prenantes, consolider les retours sur investissements.	Entreprises				Financeurs, UIMM, FIM

PRÉCONISATIONS AU NIVEAU DE LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE

Préconisations	N°	Actions	Objectifs	Cibles	Durée de mise en œuvre	Coût de mise en œuvre	Niveau de priorité	Parties à impliquer
Faire monter en compétences et polyvalence le personnel	13	Renforcer la formation des salariés aux évolutions technologiques en cours (hybridation des technologies, automatisation, robotisation, capteurs connectés, Big data, ...)	Maintenir le cap de la montée en qualification des salariés pour structurer et promouvoir le développement des compétences et l'engagement au travers de la mobilité interne notamment, le tout gage de compétitivité.	Entreprises, salariés			● ● ●	OPCO 2i, UIMM, Entreprises
	14	Accompagner la montée en compétences pour maîtriser les aspects obligatoires quant à la transition écologique et la politique RSE à déployer dans les entreprises (exemples : indicateurs non financiers, empreinte carbone, indice de maintenabilité, cycle de vie des produits, ...)	Soutenir les entreprises mécaniciennes à passer ce cap prioritaire dans le cadre de leurs activités quotidiennes (notamment en tant que concepteurs).	Entreprises, salariés			● ● ●	OPCO 2i, UIMM, Entreprises
	15	Développer l'interculturalité, renforcer les langues étrangères dans les parcours d'enseignement et de formation, en commençant par l'anglais	S'inscrire dans l'ère de l'internationalisation des marchés/approvisionnements, attirer de nouveaux profils.	Apprenants, entreprises, salariés, demandeurs d'emploi			● ● ○	UIMM, Education nationale, centres de formation, OPCO 2i
	16	Accompagner la ligne managériale à faire face aux évolutions sociétales et attirer de nouveaux talents	Former la ligne managériale pour passer d'un fonctionnement vertical à horizontal, piloter en format hybride, gérer les évolutions sociétales.	Managers, futurs managers			● ● ●	UIMM, OPCO 2i, Entreprises
Maintenir les formations aux métiers historiques	17	Veiller à ce que l'offre de formation initiale conduisant aux métiers de la mécanique reste prioritaire et évolue dans son contenu technique	Maintenir le socle commun fondamental pour les industries mécaniques. Se coordonner avec l'Education nationale dans le cadre de la réforme des Lycées professionnels en vue de consolider les évolutions des parcours en phase avec les besoins réels des entreprises du secteur.	Apprenants, entreprises			● ● ●	UIMM, FIM, Education nationale

PRÉCONISATIONS AU NIVEAU DE LA CYBERSÉCURITÉ

Préconisations	N°	Actions	Objectifs	Cibles	Durée de mise en œuvre	Coût de mise en œuvre	Niveau de priorité	Parties à impliquer
Accompagner à l'identification des enjeux et la maîtrise des actions à déployer sur la durée	18	Renforcer l'appropriation des règles d'intrusion en cybersécurité	Généraliser la maîtrise des bases pour lutter contre la vulnérabilité des entreprises face au partage croissant des données internes et externes. Acquérir une approche de standardisation des protocoles.	Entreprises, salariés				Entreprises, FIM, UIMM, OPCO 2i, ANSI, BPI

PRÉCONISATIONS AU NIVEAU DE LA FILIÈRE

Préconisations	N°	Actions	Objectifs	Cibles	Durée de mise en œuvre	Coût de mise en œuvre	Niveau de priorité	Parties à impliquer
Amplifier la visibilité des services portés par l'OPCO 2i	19	Renforcer la communication et le rapprochement de l'OPCO 2i auprès des chefs entreprises	Rappeler ou faire connaître l'ensemble des services proposés par l'OPCO 2i et les possibilités d'accès à un maximum de dirigeants d'entreprises qui constituent les 98% de TPE et PME du secteur des industries mécaniques.	Entreprises				OPCO 2i, UIMM, FIM

PRÉCONISATIONS AU NIVEAU DE LA MOBILITÉ

Préconisations	N°	Actions	Objectifs	Cibles	Durée de mise en œuvre	Coût de mise en œuvre	Niveau de priorité	Parties à impliquer
Favoriser l'accueil de candidats dans des régions dépourvues de logements et de transport en commun	20	Amplifier les actions pour tenter de résorber les tensions sur le logement. S'appuyer sur des initiatives territoriales qui potentiellement peuvent être dupliquées	Lever les freins d'accès à certaines régions géographiques dynamiques en emploi.	Candidats, familles, salariés, alternants				Pouvoirs publics, UIMM, FIM, entreprises
	21	Aider les entreprises à mener des actions auprès des pouvoirs publics afin d'agir concrètement pour résorber les zones dépourvues de transport en commun ou inadaptées.	Faciliter l'accès aux entreprises qui recrutent et aux centres de formation.	Candidats, familles, salariés, alternants				Pouvoirs publics, UIMM, FIM, entreprises



Observatoire
paritaire de la
Métallurgie



COMPÉTENCES
INDUSTRIES