

LES MÉTIERS DE L'USINAGE EN NORMANDIE

JUIN 2018 - MISE EN PAGE FÉVRIER 2019

Étude auprès des entreprises de la filière
Productique-mécanique / Outillage /
Usinage de moules



◇ Contexte

Indépendamment de la baisse des emplois industriels, le secteur de la métallurgie continue à recruter afin de renouveler les compétences liées aux départs en retraite et les ajuster aux perspectives d'évolution économique.

Les entreprises normandes, notamment, peinent à pourvoir ces emplois caractérisés par un maintien voire une augmentation de la montée en compétences. Elles sont également confrontées à un décalage entre les compétences attendues et les compétences des nouveaux embauchés.

L'avenir du secteur en région est pour parti conditionné par la capacité des entreprises et des partenaires emploi-formation à résoudre cette problématique.

◇ Objet

Cette étude vise à produire un état des besoins en compétences des entreprises de la filière productique-mécanique, outillage et usinage de moules, en Normandie. Elle spécifie les compétences attendues par les entreprises, leurs pratiques de recrutement puis met en évidence les écarts entre les compétences attendues et celles figurant dans les référentiels de certifications. Cette étude propose également des préconisations pour permettre aux entreprises de la filière de disposer à temps des compétences nécessaires à leur activité.

◇ Cadrage

L'étude a été conduite en deux phases :

- Un état des lieux – diagnostic de l'offre de formation réalisé par voie de questionnaire,
- Une analyse des pratiques de recrutement et des besoins en compétences des entreprises, réalisée à partir d'un questionnaire et d'enquêtes terrains.

Le taux de réponse des entreprises avoisine les 20 % soit 63, avec une représentativité légèrement plus marquée des entreprises de moins de 50 salariés.

Les structures de formation initiale ont toutes renseigné le questionnaire. Les données sont moindres en ce qui concerne l'offre de formation continue, notamment les formations de courte durée.

◇ Des besoins en recrutement qui vont s'accroître dans les années à venir

Les projets de recrutement concernent à plus de 60 % des postes d'usineurs, viennent ensuite dans des proportions moindres les ajusteurs, les régleurs et les outilleurs. Les besoins en recrutement sont généralisés sur le territoire normand et proportionnel au nombre d'entreprises par département.

Par extension au panel des entreprises normandes du secteur, c'est l'équivalent de près de 2 500 postes qu'il faudra recruter dans les 5 prochaines années.

Usineurs

- Un manque de candidats renforcé par une moindre attractivité de la région
- Les petites entreprises recherchent des salariés qui utilisent les machines conventionnelles. Or les formations actuelles y accordent un temps limité
- Un important décalage entre le métier tel qu'il est pratiqué et la conception qu'en a un jeune à sa sortie de formation
- Un manque global de qualification / compétences

Ajusteur

- Peu de candidats sur le marché + impact attractivité moindre de la région
- Absence de formation d'ajusteurs sur la région normande
- Un métier non valorisé
- Un comportement inadapté : manque d'implication, de motivation

Difficultés de recrutement

Outilleurs

- Obligation de former en interne car pas de formation outilleur
- Manque d'expérience des candidats
- Région peu attractive

Régleurs

- Manque de candidats
- Manque de formations adaptées qui proposent les compétences attendues par les entreprises
- Région peu attractive



◇ Des compétences attendues difficilement identifiées

1. Des entreprises qui peinent à identifier les compétences nécessaires

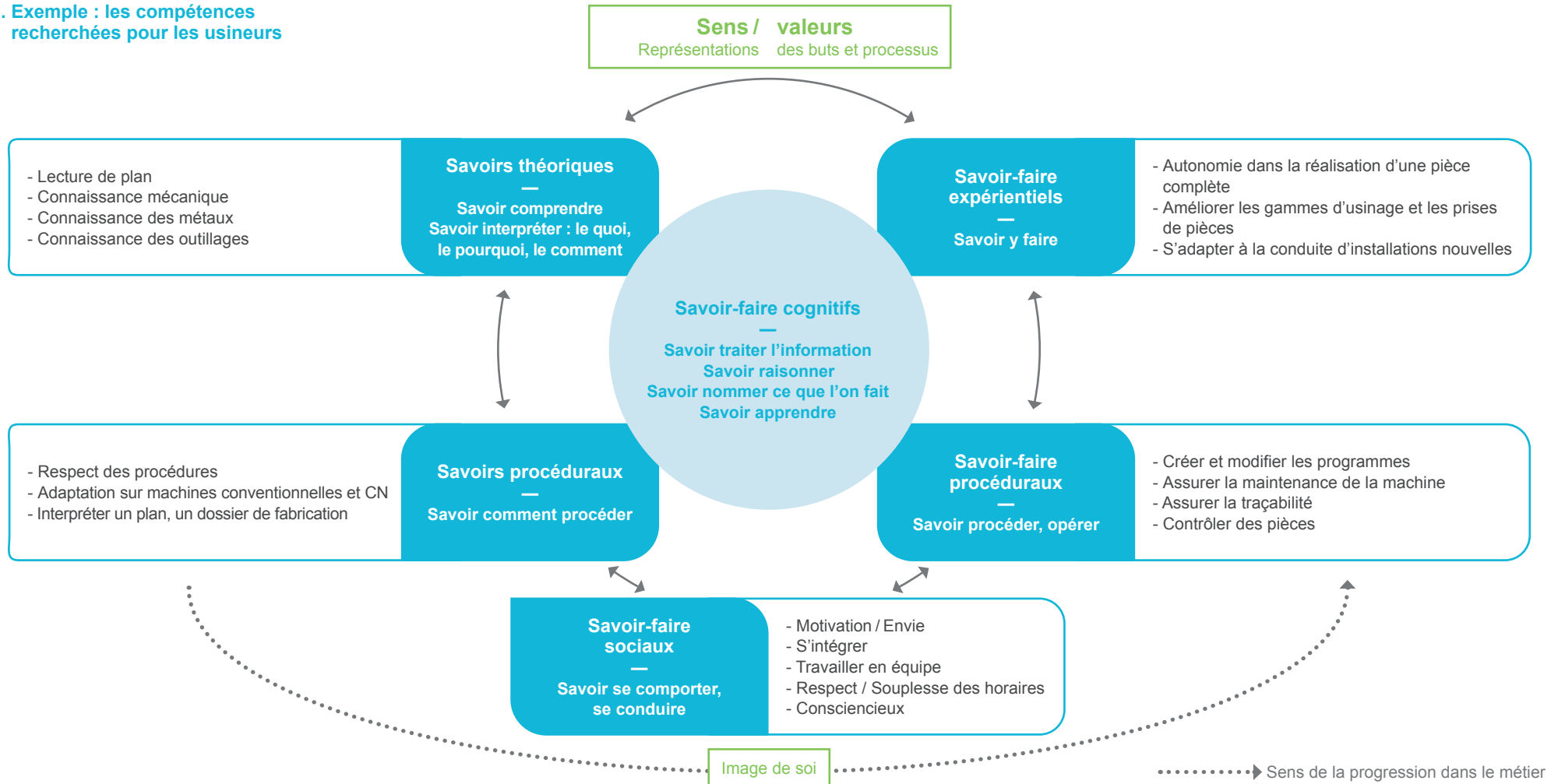
Les entreprises décrivent les postes de travail et raisonnent en termes d'activités. L'identification des ressources compétences nécessaires à la réalisation des activités actuelles ou futures ne leur est pas aisée. Une activité réalisée correctement est une compétence. De ce fait, nous disposons de peu d'informations utiles sur les ressources compétences requises pour chacun des métiers.

2. Des savoir-faire cognitifs essentiels

Une information mérite néanmoins une attention particulière.

Les savoir-faire cognitifs – savoir nommer ce que l'on fait, traiter l'information, raisonner, ... – ne sont pas identifiés comme des ressources compétences. Or, ils contribuent tout autant que les connaissances, les savoir-faire techniques et procéduraux, et les savoir-faire relationnels et sociaux à la performance. Ils sont même essentiels à tout apprentissage et participent au savoir apprendre.

3. Exemple : les compétences recherchées pour les usineurs



4. Des compétences futures attendues

Les difficultés de recrutement freinent la projection des entreprises dans le repérage des compétences futures attendues. Certaines développent même une stratégie qui consiste à adapter leur niveau d'activité aux ressources dont elles disposent, tant quantitativement que qualitativement.

Usineurs

- La réflexion de l'usinage devant un plan
- De solides acquis
- Les bases avant le numérique
- Des connaissances plus approfondies en programmation
- Des connaissances en armoire numérique
- Savoir s'adapter à de nouvelles machines
- Être autonome dans la réalisation d'une pièce
- L'attraction par le métier

Ajusteurs

- Polyvalence sur les machines (conventionnelles et/ou CN)
- Utilisation de l'outil informatique/numérique
- L'implication dans le travail

Les compétences futures attendues

Outils

- Polyvalence sur les machines (conventionnelles et / ou CN)
- Utilisation de l'outil informatique / numérique
- L'implication dans le travail

Régisseurs

- Mise à niveau / renforcement des compétences actuelles
- La programmation
- De bonnes connaissances informatiques
- Les compétences managériales
- La curiosité au regard des évolutions dans le métier

◇ Une large couverture des besoins en compétences

Des entreprises ambivalentes en termes de satisfaction : la grande majorité des entreprises qui ont utilisé l'offre de formation par alternance en 2017 sont satisfaites. Cependant, elles font état de nombreuses lacunes chez ces mêmes jeunes nouvellement embauchés : manque de connaissance du métier, pas de polyvalence, pas d'autonomie, ...

Sans être formalisées précisément, les attentes des entreprises couvrent l'ensemble des ressources compétences :

Les savoir-faire relationnels et sociaux sont posés comme essentiels : être motivé, être souple sur les horaires, s'intégrer dans une équipe, ... Néanmoins, certains éléments de cette liste, présentés comme des compétences attendues, nécessitent une implication de l'entreprise pour devenir effectifs. La responsabilité de l'intégration dans l'équipe ne peut incomber au seul salarié.

Les attentes en matière de **compétences techniques** correspondent aux logiques de progression dans le métier, chacune pouvant être assimilée à un niveau de maîtrise différent d'un même poste.

Les connaissances qui permettent de comprendre, d'interpréter le quoi, le pourquoi, le comment... qui alimentent le raisonnement, qui donnent accès au sens de l'action et favorisent l'autonomie sont rarement mentionnées.

Les savoir-faire cognitifs ne sont pas identifiés comme des ressources compétences clés alors même qu'ils sont discriminants pour évoluer dans les métiers de la filière.

La performance dans le métier tient également à des **aptitudes spatiales et au raisonnement abstrait** qui sont rarement mises en avant par les entreprises.

Le **savoir-agir dans un environnement industriel** est une compétence très attendue. Elle correspond à une posture qui témoigne que le salarié a conscience de l'impact de son travail aux niveaux organisationnel et économique notamment. Aucun contenu de formation fléché sur cette compétence ni de pratiques tutorales qui y faisait explicitement référence, n'a été identifié.



◇ Préconisations

3 axes d'intervention identifiés :

>> Axe 1 : préconisations en lien direct avec la formation aux métiers de l'usinage

1. Rendre lisible et visible l'offre de formation sur le territoire
2. Professionnaliser le recrutement des futurs apprenants
3. Adapter le contenu des formations pour développer les compétences de base du métier
4. Développer une ingénierie pédagogique qui rapproche théorie et pratique

>> Axe 2 : préconisations relatives à la gestion des RH dans les entreprises

5. Professionnaliser la fonction RH
6. Développer au sein des entreprises la mise en œuvre de démarches compétences

>> Axe 3 : préconisations liées à une approche régionale des métiers de la filière

7. Mettre en place une GPEC de filière sur le territoire
8. Développer une stratégie régionale formation au service des enjeux emplois / compétences sur le territoire normand

Retrouvez le rapport complet
sur le site internet
www.observatoire-metallurgie.fr