

# SOLUTIONS Compétences



GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

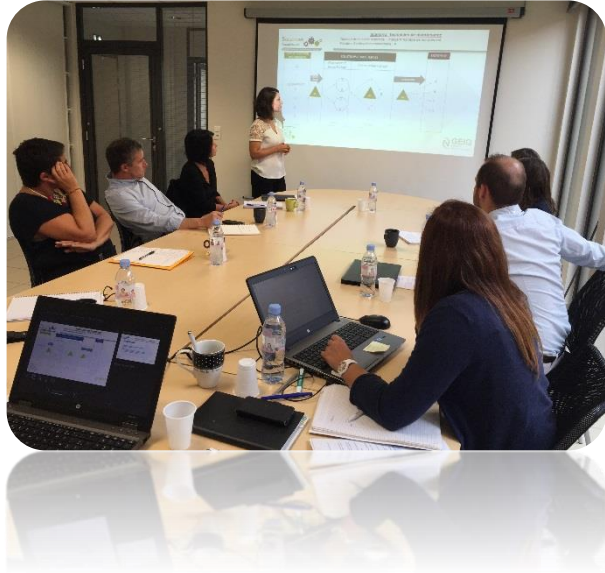
Les résultats de l'étude

# Compétences +

# Compétences + C'est quoi l'idée?



- ⚙️ Objectif : une projection des besoins en compétences à 3/5 ans et un plan d'actions pour s'y préparer
- ⚙️ Périmètre : le territoire Châtelleraudais
- ⚙️ Timing : 3 ans
- ⚙️ Moyen : une étude auprès d'un échantillon d'entreprises industrielles



## Comité de pilotage composé de 6 entreprises:

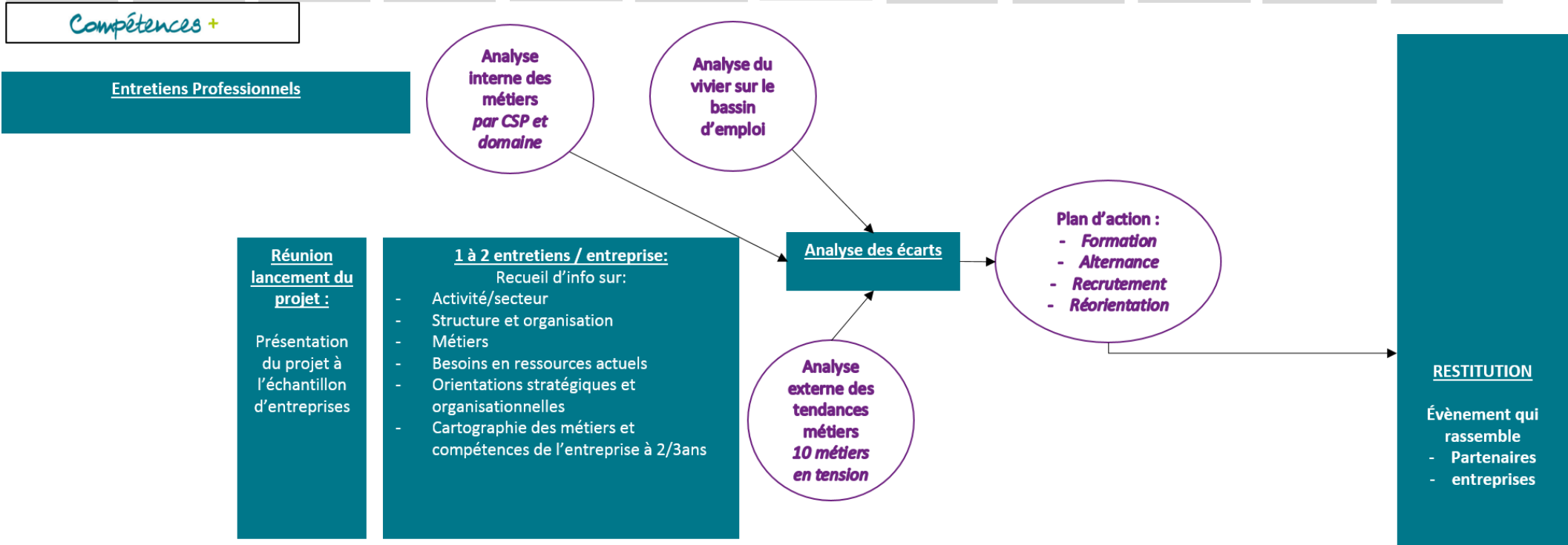
Membre du COPIL	Interlocuteur
<b>ITRON</b>	Cedric RENAUD
<b>HUTCHINSON</b>	Laurent NOURRY et Laurence MEUNIER
<b>MONDELEZ International</b>	Delphine SIMON et Emmanuel SCHOCKWEILLER
<b>PERFORM INDUSTRIE</b>	Eric FUME
<b>THALES CSC</b>	Kévin DRION
<b>THALES BRELANDIERE</b>	Valérie GLANDIER

## Comité de suivi :

Membre du Comité de suivi	Interlocuteur
ETAT	Sylvie SALORT
REGION	Christine DION et Tahar MEZHOUD
CAPC	Julia TERRIEN
OPCALIA	Emmanuel POCARD
THALES BRELANDIERE	Valérie GLANDIER
PERFORM INDUSTRIE	Eric FUME

GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

Décembre Janvier Février Mars Avril Mai Juin Juillet Août Septembre Octobre Novembre



Pilotage du projet

**1<sup>er</sup> COPIL:**  
Validation de:  
- la méthodologie  
- le timing  
- l'échantillon



**2<sup>ème</sup> COPIL :**  
Point d'avancement sur le déroulement des entretiens. Répondre aux difficultés rencontrées

**3<sup>ème</sup> COPIL :**  
- Restitution de l'étude  
- Présentation des compétences SC



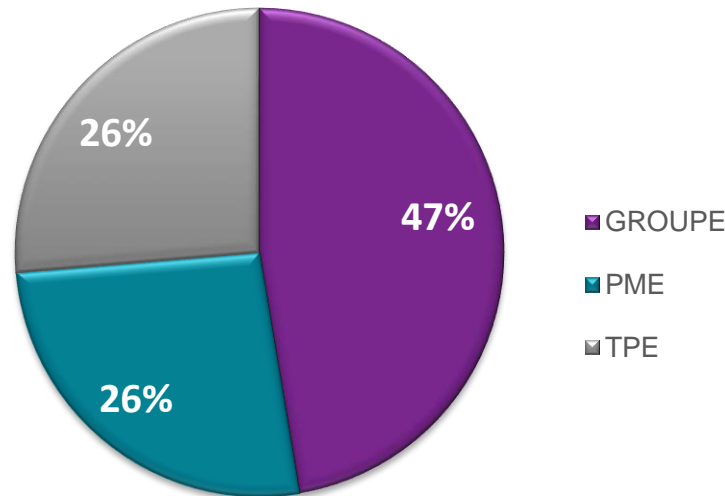
# Compétences +

## L'échantillon

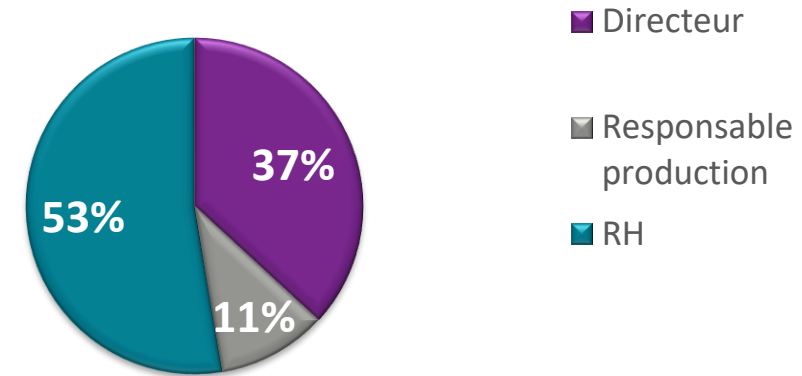
Entreprise	Effectif
AIGLE	433
AMPC	39
BEAUMONT GROUP	67
CDA Developpement	15
FENWICK LINDE	600
FUTURAMAT	4
HUTCHINSON SNC	76
ITRON	277
MAGNETI MARELLI	569
MECAFI	300
MONDELEZ International	178
PERFORM INDUSTRIE	4,5
PLIMETAL	5
RADIANTE	138
SAFT BATTERIES	542
SAINT JEAN INDUSTRIE	350
STIVENT Industrie	27
THALES Brelandière	280
THALES CSC	445

**19** entreprises  
**4 349** salariés  
**18%** des emplois industriels  
du département

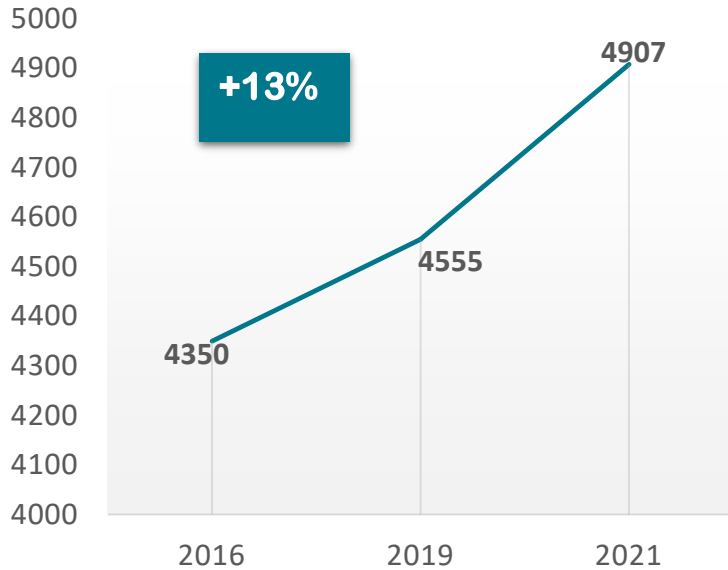
Taille des entreprises



Profil des répondants

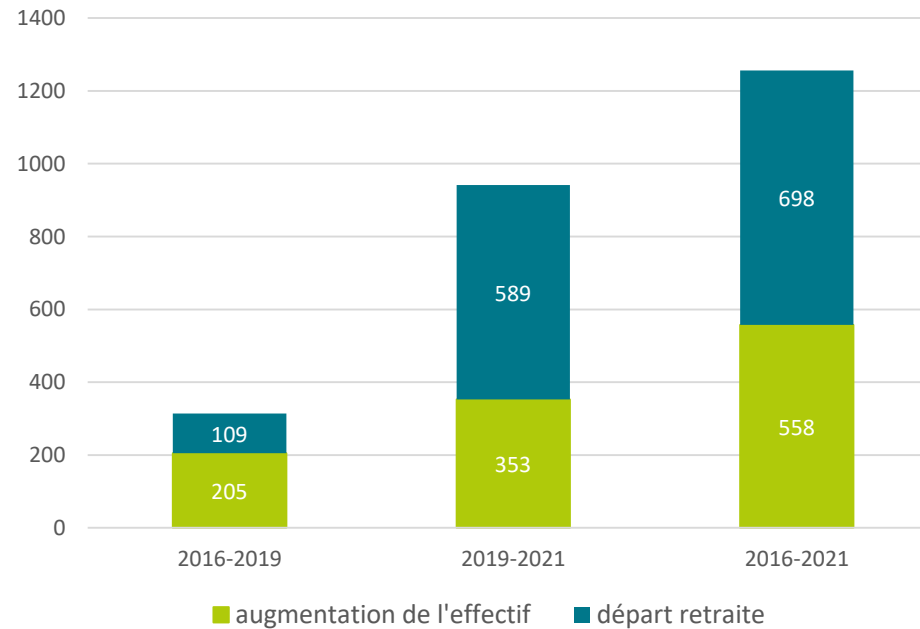


## Projection des effectifs

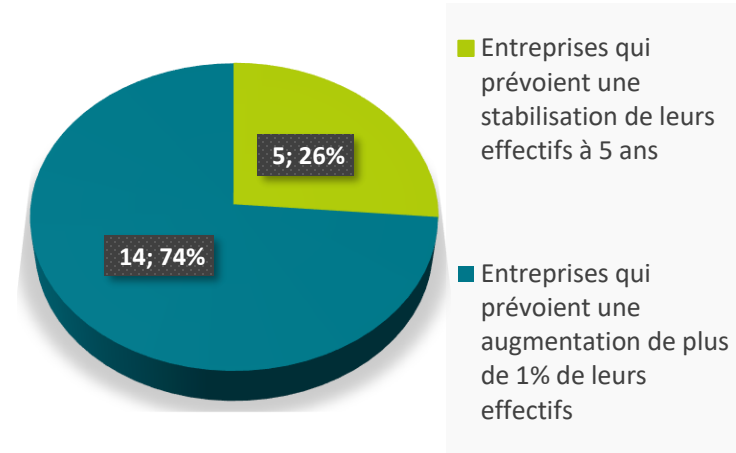


Entre **558** et **1 256** recrutements sont à prévoir

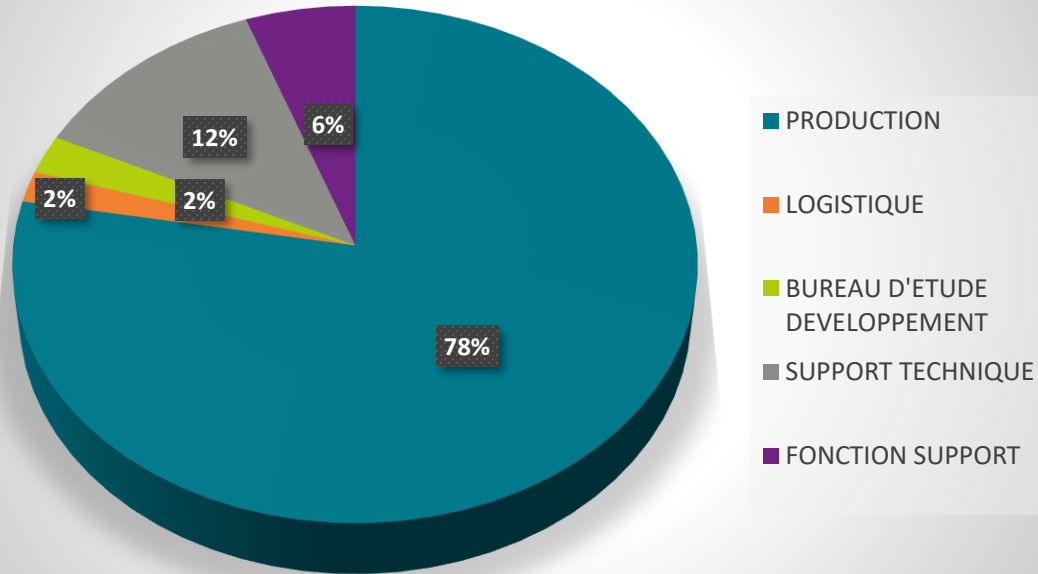
## Estimation des recrutements (2016-2021)



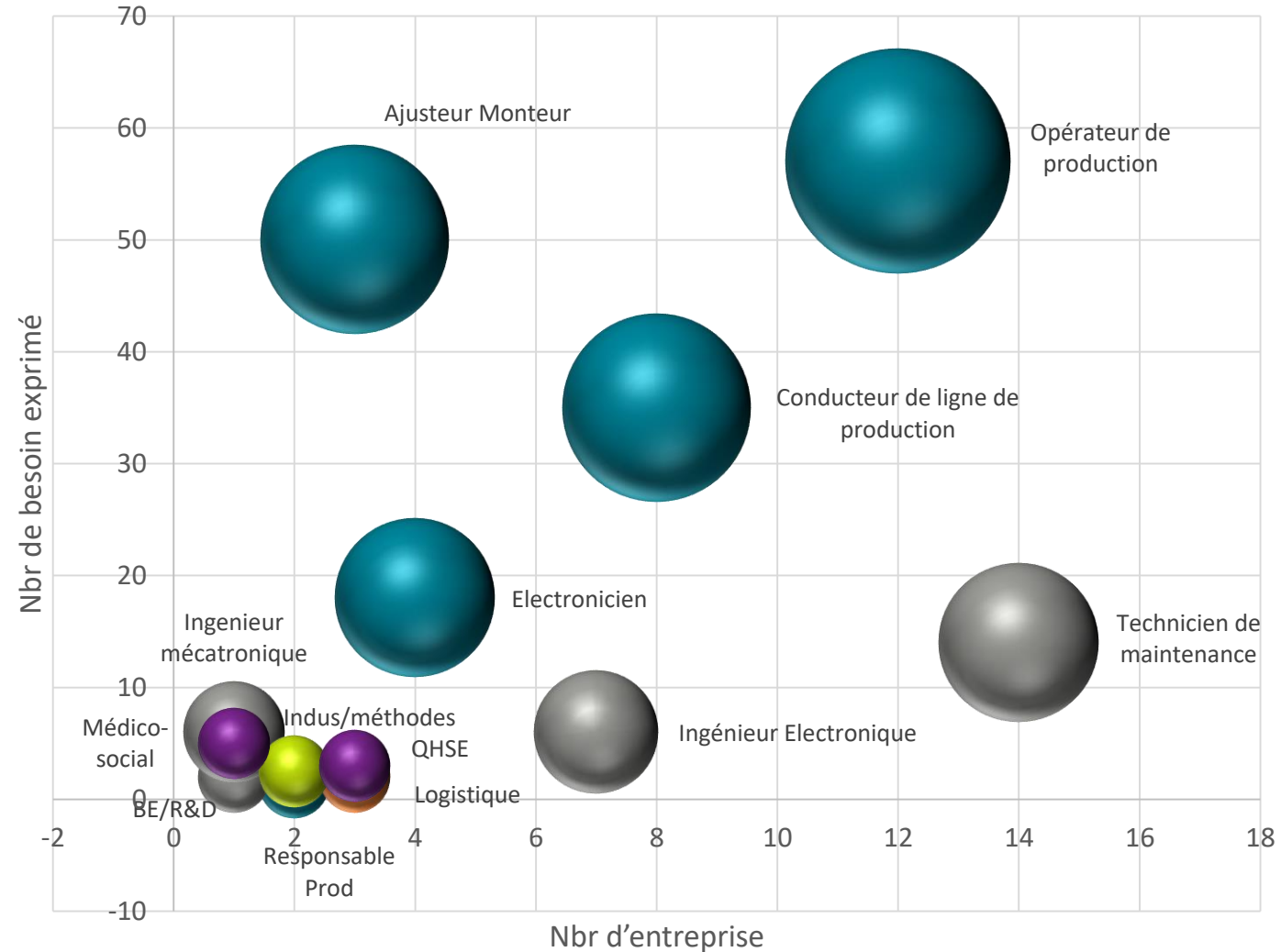
## Prévision des effectifs à 5 ans



## Recrutement par famille



## Cartographie des recrutements par métier



**Métiers fragilisés**

- Soudeur
- Assistante

**Métiers stratégiques:**

- Industrialisation
- Méthodes
- Maintenance
- Bureau d'étude

**Compétences en tension:**

- Savoir-être
- Culture industrielle
- Habilité manuelle
- Anglais
- Mécanique vs Automatisation

**Métiers en tension:**

1. Technicien de maintenance
2. Electronicien
3. Opérateur régleur

**19 Métiers en tension**

- Technicien de maintenance
- Technicien en électronique
- Opérateur-Régleur (mécanique)
- Usineur
- Peintre Industriel
- Tôlier / Chaudronnier
- Logisticien
- Conducteur de ligne
- Piqueur/piqueuse
- Technicien qualité
- Technicien méthodes
- Technicien programmation
- Mécanicien industriel
- Soudeur
- Commercial
- Technicien Bureau d'Etudes
- Manager/Responsable Production
- Technicien fondeur
- Ingénieur Software



- ⚙ Des volumes de recrutement importants dans l'industrie à anticiper: **500 à 1200**
- ⚙ Des métiers en tension nombreux : **19 métiers**
- ⚙ **82%** des recrutements exprimés à 3 ans concernent des métiers en tension
- ⚙ Les critères de recrutement qui évoluent → des méthodes de recrutement qui doivent évoluer

## Autonomie

## Culture industrielle

## Motivation et investissement dans les projets de l'entreprise

## Compréhension globale et de la finalité de l'entreprise

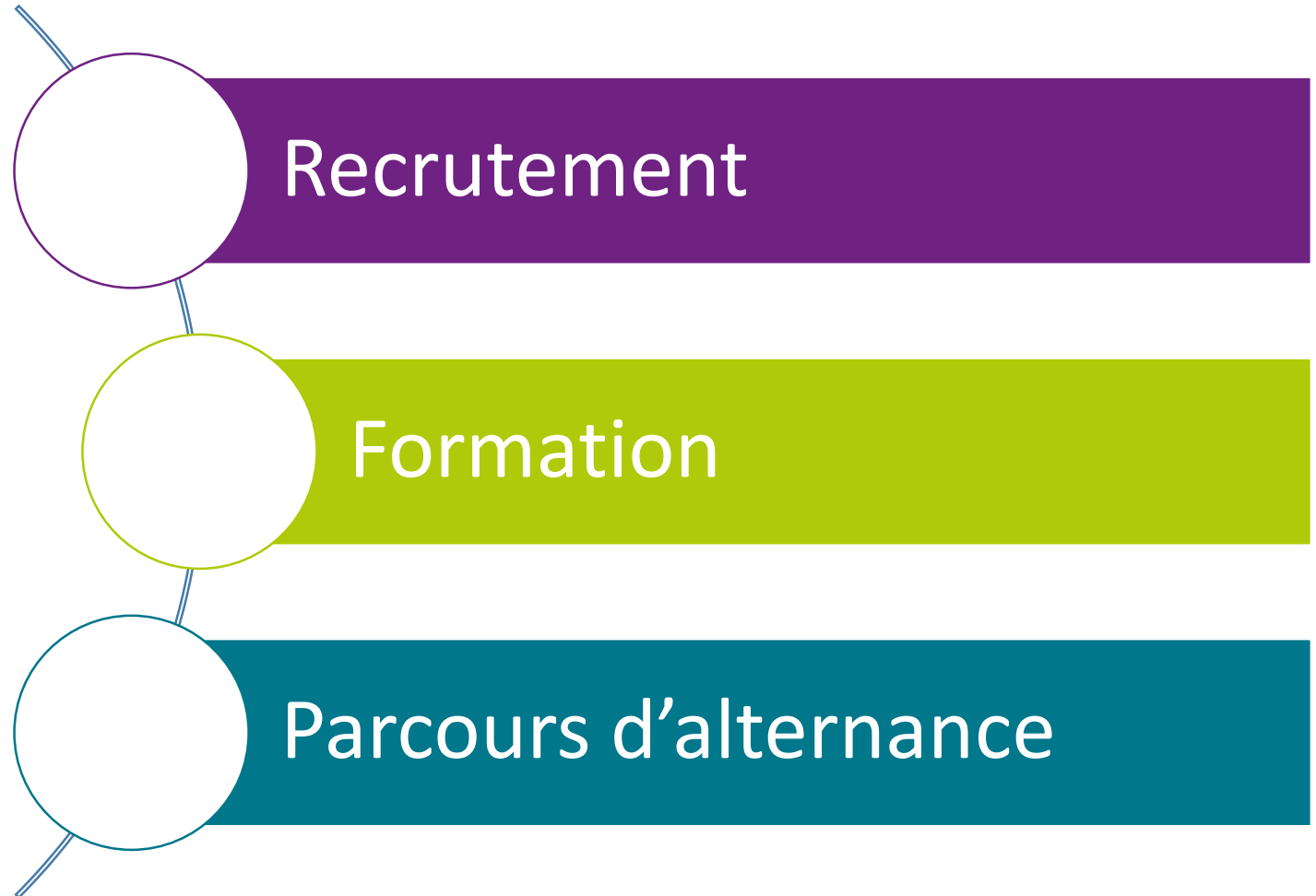
### Un territoire doit s'adapter aux besoins de demain :

- ⚙ Demandeurs d'emploi → **s'ouvrir** et **se former** aux métiers qui recrutent
- ⚙ Partenaires de l'emploi → **orienter** vers les métiers qui recrutent et **adapter les critères de recrutement**
- ⚙ Organismes de formation → aux besoins **construire des parcours de formation adaptés** aux besoins de l'entreprise
- ⚙ Pouvoirs publics → **Permettre l'accueil, l'hébergement, le transport, la construction d'infrastructures, etc.** pour attirer des salariés sur le bassin d'emploi

- ⚙️ Compétence dédiée
- ⚙️ Outils de recrutement
- ⚙️ Renforcement des partenariats
- ⚙️ Sécurisation des compétences

- ⚙️ Répondre aux compétences en tension
- ⚙️ Accompagner les entreprises adhérentes
- ⚙️ Faire monter en compétences nos salariés

- ⚙️ Outil de production des compétences



RECRUTEMENT

ALTERNANCE  
CLASSIQUE OU  
EN TEMPS  
PARTAGE

CDI EN TEMPS  
PARTAGE

L'INTEGRATION  
DE LA  
COMPETENCE  
PAR  
L'ENTREPRISE

