

Résultats de l'étude

Compétences +

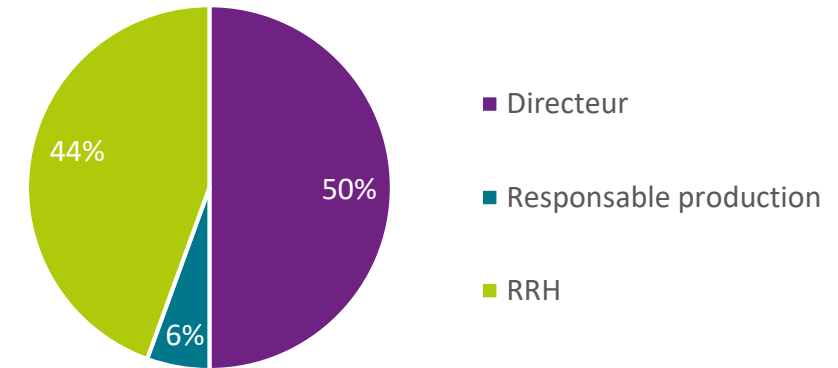
Le 05 décembre 2018



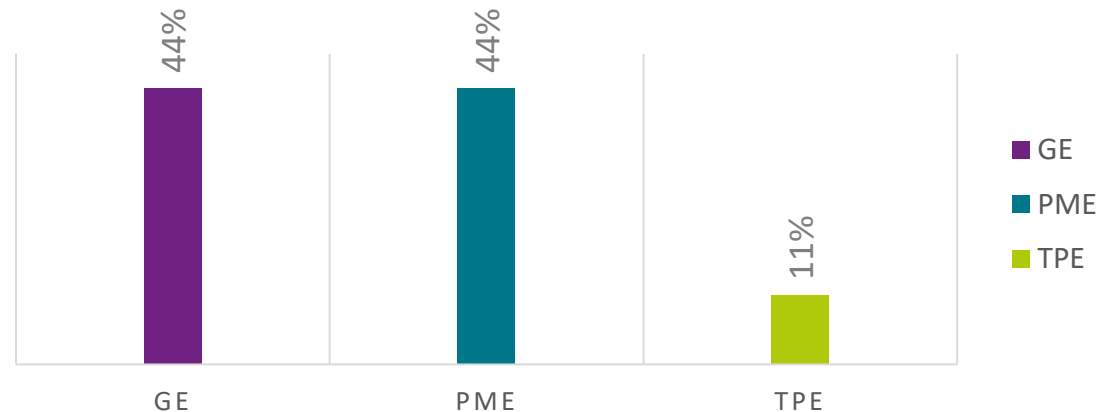
Entreprise	Effectif actuel
ALLIANCE CAOUTCHOUC	9
ALSTOM	1100
AMEL	130
AQUARIUM COUTANT	30
AROC	20
ATLANTIQUE PRODUCTION	17
AVI CHARENTE	250
C3 TECHNOLOGIE	22
CARL ZEISS	115
COOK UP SOLUTIONS	180
FOUNTAIN PAJOT	750
METALCHROME	210
PORT ATLANTIQUE	107
SELENIUM MEDICAL	80
SOLVAY	330
STELIA	900
TIPIAK	64
VEOLIA	150

18 entreprises
4 455 salariés
23% des emplois industriels
du département

Profil des répondants

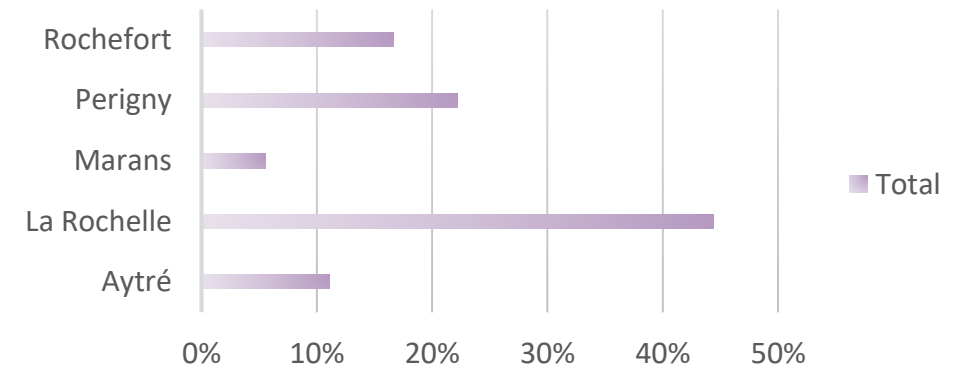


TAILLE DES ENTREPRISES

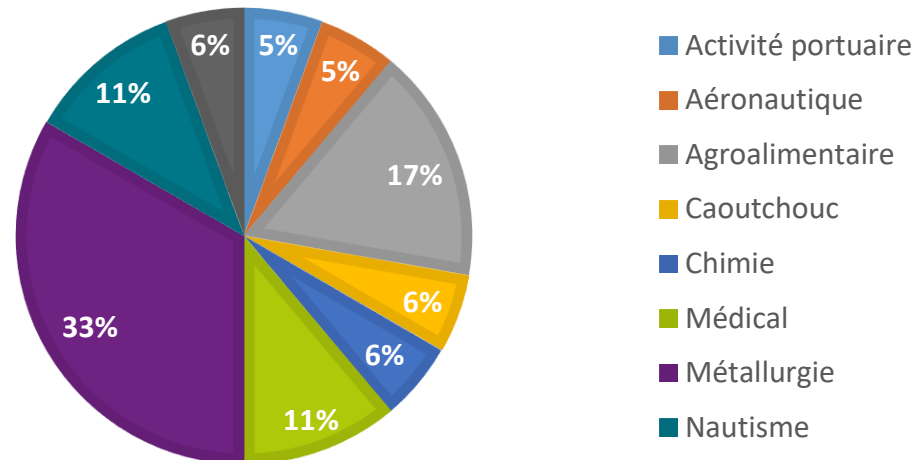


Entreprise	Effectif actuel
ALLIANCE CAOUTCHOUC	9
ALSTOM	1100
AMEL	130
AQUARIUM COUTANT	30
AROC	20
ATLANTIQUE PRODUCTION	17
AVI CHARENTE	250
C3 TECHNOLOGIE	22
CARL ZEISS	115
COOK UP SOLUTIONS	180
FONTAINE PAJOT	750
METALCHROME	210
PORT ATLANTIQUE	107
SELENIUM MEDICAL	80
SOLVAY	330
STELIA	900
TIPIAK	64
VEOLIA	150

RÉPARTITION SUR LE TERRITOIRE

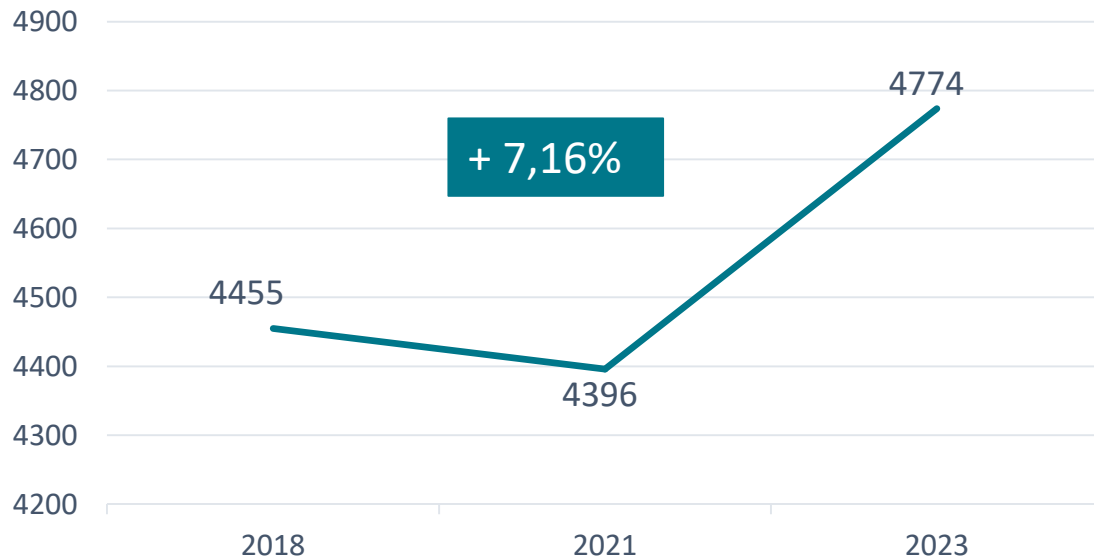


SECTEUR D'ACTIVITÉ

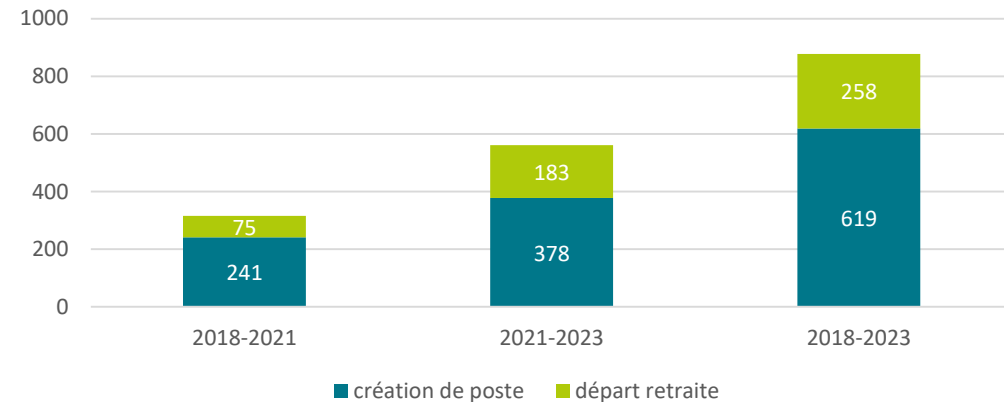


Pour 18 entreprises on estime entre **619 à 877**
recrutement à 5 ans
dont 70% de création de poste

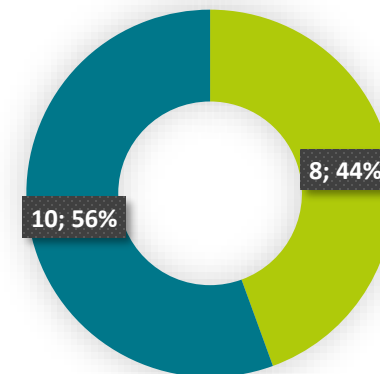
Projection de l'effectif à 5 ans



Estimation des recrutements (2018-2023)

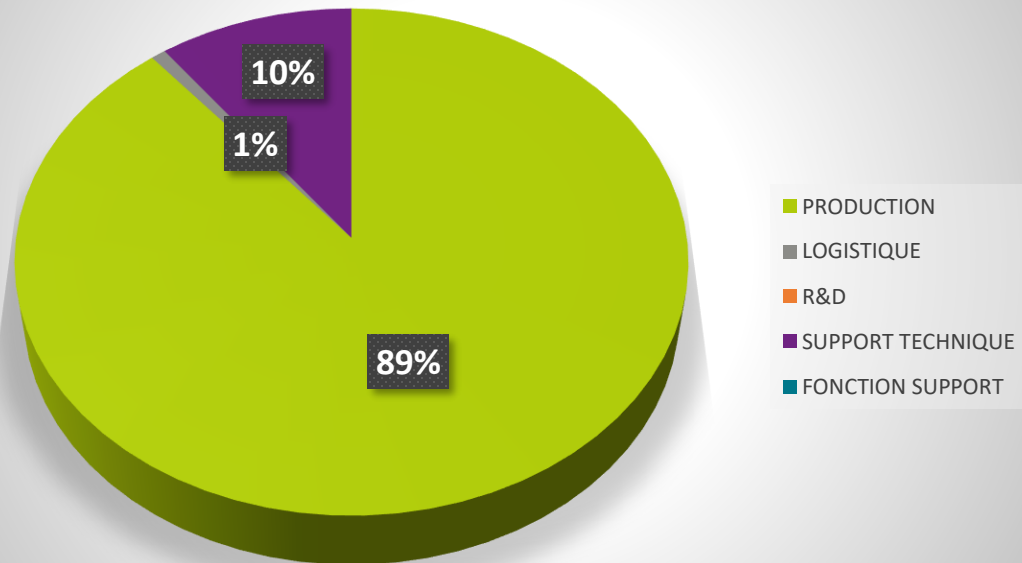


Projets de recrutement

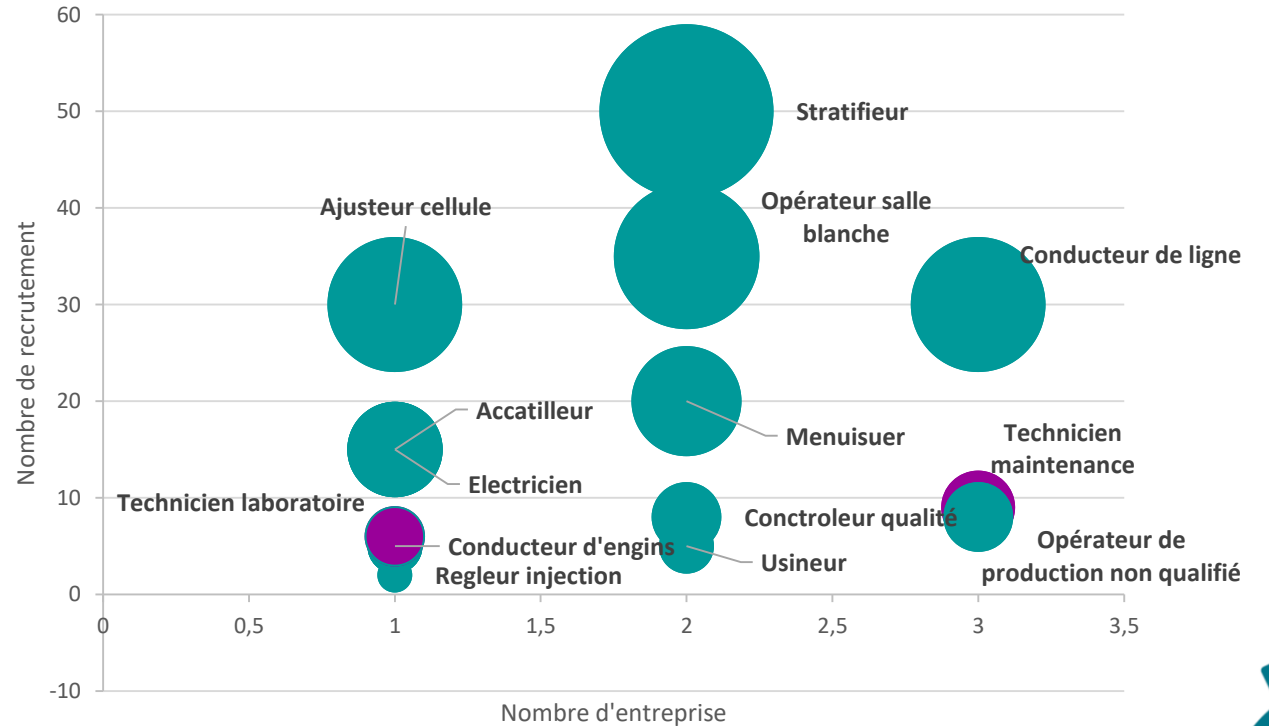


- Entreprises qui prévoient une stabilisation de leurs effectifs à 5 ans
- Entreprises qui prévoient une augmentation de plus de 1% de leurs effectifs

Recrutement par famille



Cartographie de recrutement par métier



Métiers fragilisés

- Gestionnaire administratif
- Logistique
- Opérateur de production peu qualifié

Métiers stratégiques:

- Expert métier

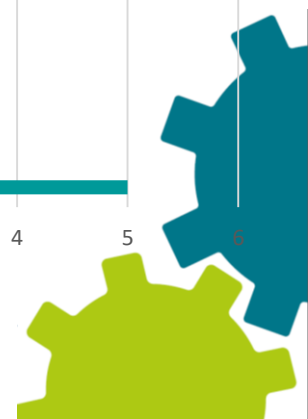
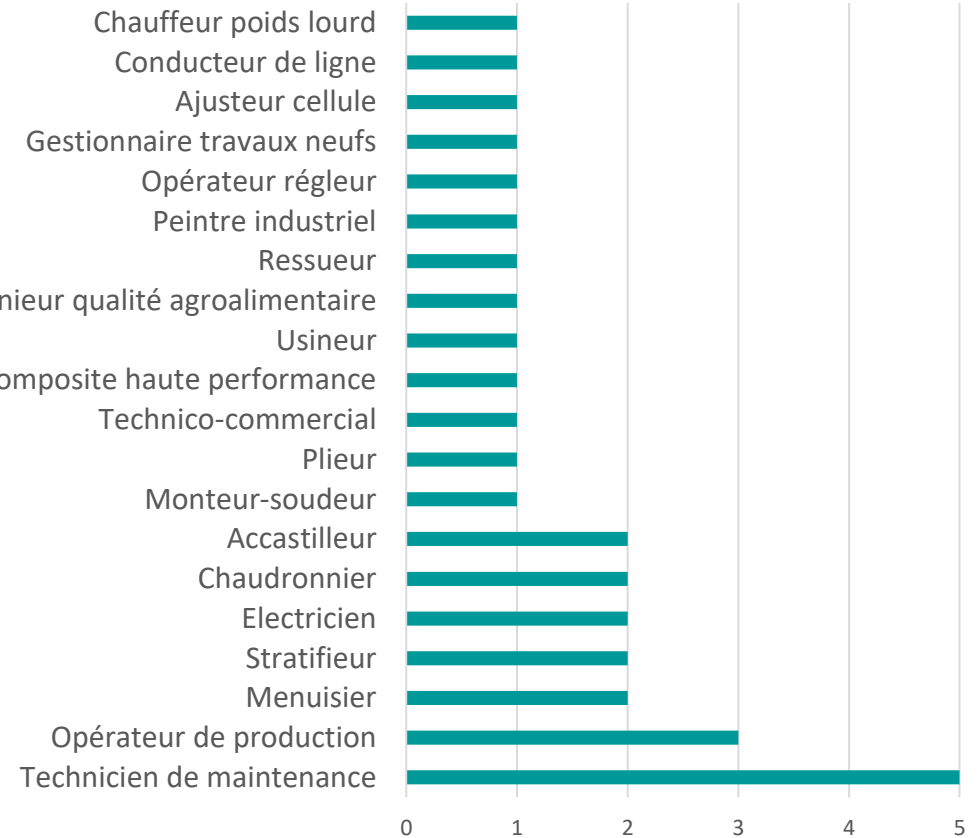
Métier à évolution de compétences


- Montée en compétence de tous les métiers

Soft Skill recherchées :

- Savoir-être
- Adaptabilité
- Engagement
- Habilitété manuelle

LES METIERS EN TENSION



- ✿ Pour **23%** des industries du département rencontrées = **877** recrutements à anticiper dans les 5 ans
 - ✿ Des métiers en tension nombreux : **20** métiers en tension
 - ✿ Des besoins atomisés
 - ✿ **53%** des entreprises ne sont pas satisfaites de l'appareil de formation du territoire
 - ✿ Des processus de recrutement très élaborés et mécaniques
- 

- Accompagner l'évolution des pratiques sur le territoire
- Analyse de la culture vs savoir-être
- Anticiper l'évolution des besoins
- Sécuriser les parcours
- Renforcer les partenariats
- Analyse des rémunération des techniciens de maintenance
- Recenser les critères de savoir-être
- Créer un socle de compétences communes de l'opérateur de production
- Réinterroger les entreprises sur leurs besoins
- Comparer et analyser compétences attendues du technicien de maintenance

