



# Étude sur l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins en compétences des entreprises de l'interindustrie en Normandie

Rapport final

Janvier 2023

# SOMMAIRE

<b>00. Contexte du projet et méthodologie</b>	<b>P4</b>
<b>01. Contexte régional et sectoriel</b>	<b>P8</b>
<b>02. État des besoins en recrutement en Normandie</b>	<b>P14</b>
<b>03. État des besoins en compétences en Normandie</b>	<b>P28</b>
<b>04. Recensement de l'offre de formation en Normandie</b>	<b>P38</b>
<b>05. Analyse de l'adéquation besoin / offre</b>	<b>P47</b>
<b>06. Recommandations et plan d'actions</b>	<b>P87</b>

# PLAN DÉTAILLÉ

## 00. Contexte du projet et méthodologie employée

### 01. Contexte régional et sectoriel

1. L'interindustrie en Normandie
2. Principaux enjeux pour l'industrie en Normandie
3. Synthèse des principaux besoins en recrutement et en compétences de l'industrie en Normandie

### 02. État des besoins en recrutement dans l'industrie en Normandie

1. Tous métiers confondus
2. Métiers de la production,
3. Métiers de la maintenance
4. Métiers de l'ingénierie (R&D, sécurité, achat, logistique)
5. Métiers des fonctions support

### 03. État des besoins en compétences dans l'industrie en Normandie

1. Toutes spécialités confondues
2. Les spécialités de la production
3. Les spécialités de la maintenance
4. Les spécialités de l'ingénierie
5. Les spécialités des fonctions support
6. Les spécialités transverses et comportementales

## 04. Recensement de l'offre de formation initiale et continue en Normandie

1. Analyse des modalités de formation exploitées
2. Cartographie de l'offre
  1. Par territoire
  2. Par spécialité
  3. Par niveau visé

## 05. Analyse de l'adéquation besoin / offre

1. Analyse adéquation par :
  1. Par territoire
  2. Par spécialité
  3. Par niveau visé
2. Analyse critique de l'offre

## 06. Recommandations et plan d'actions

00

## Contexte du projet et méthodologie

# Remerciements

---

**Cette étude a été réalisée grâce au soutien et à la participation de nombreux intervenants que nous tenons à remercier :**

- **Le Comité de Pilotage paritaire composé d'administrateurs de l'AR 2i**
- **L'équipe technique de l'OPCO 2i Normandie et d'OPCO 2i**
- **Les différents acteurs qui ont relayé l'enquête (AR2i, GARF Normandie, Randstadt, MEDEF, CCI du Havre, CPME)**
- **Trouver ma formation (Carif-Oref de Normandie)**
- **L'ensemble des entreprises qui ont pris le temps de répondre à l'enquête et aux entretiens**
- **Les organismes de formation qui ont pris le temps de participer aux entretiens**

# Données de l'enquête réalisée par Olecio

## Profil des 177 répondants

### Répartition des 177 répondants par catégorie d'analyse

Catégorie d'analyse*	
Métallurgie	56%
Verre	8%
Plasturgie, nautisme et composites	8%
Industries créatives et techniques, mode, luxe	7%
Papier Carton	4%
Industries de santé	4%
Ameublement, bois, jouets et puériculture	3%
Chimie	3%
Non renseigné	3%
Energie et services énergétiques	2%
Recyclage	2%
Matériaux pour la construction et l'industrie	1%

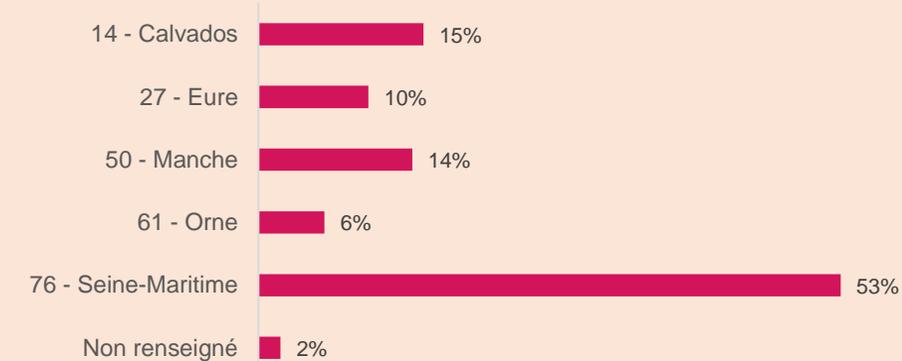
Répartition métallurgie	
Métallurgie et sidérurgie	33%
Mécanique	29%
Electrique, électronique et numérique	15%
Automobile et cycles	11%
Non renseigné	4%
Aéronautique et spatial	4%
Naval et énergies renouvelables marines	3%

\*Catégories déterminées à partir des sections paritaires professionnelles et déclinées en secteur pour la métallurgie

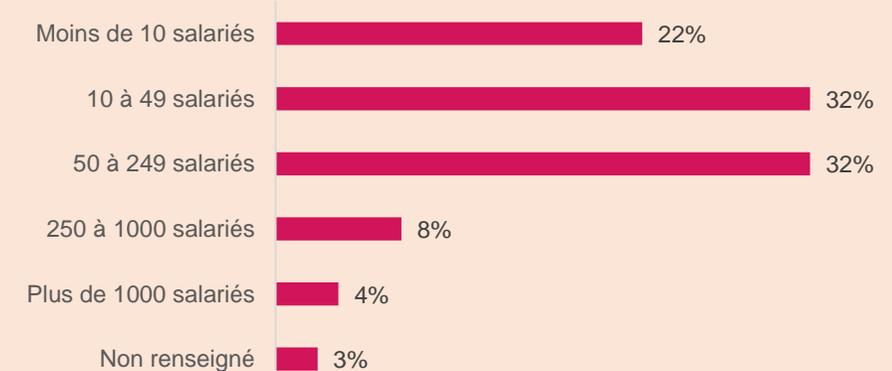
### Remerciements aux différents acteurs qui ont relayé l'enquête

- 2i Normandie
- GARF Normandie
- Randstadt
- MEDEF
- CCI du Havre
- CPME

### Répartition géographique des 177 répondants



### Taille des entreprises des 177 répondants



# Présentation des données de formation

## Note méthodologique pour la construction de la base des formations

La consolidation de l'offre de formation a été réalisée en regroupant des données issues de sources différentes. Ainsi, des bases de formations sur les spécialités spécifiques à l'industrie localisées en Normandie ont été collectées auprès des organisations suivantes :



Ensemble des formations suivies par les salariés d'établissements de l'interindustrie en Normandie sur les années 2020, 2021 et 2022 + listes des formations délivrées en Normandie et aboutissant à des CQP n'étant pas enregistrées au RNCP



Ensemble des formations recensées par le **Carif-Oref** Normandie sur le territoire (formations initiales diplômantes, formations qualifiantes, formations courtes certifiantes)



Ensemble des formations éligibles au **CPF** localisées en Normandie sur les spécialités industrielles



**ONISEP** : ensemble des diplômes et titres délivrés par des établissements en Normandie



**France Compétences** : ensemble des formations délivrées en Normandie et aboutissant potentiellement à une certification enregistrées au RNCP

### Les tâches suivantes ont été effectuées pour consolider la base de formation

- Dédoublonnage des formations pour ne conserver qu'une formation pour un lieu de formation et pour un OF
- Thématisation unique des formations à partir de thématisations diverses et souvent partielles
- Recherche complémentaire des lieux de formation pour enrichir l'approche cartographique

Cette base consolidée ne contient pas des formations n'étant pas référencées sur les catalogue précités. Cela concerne principalement des formations qui ne sont pas finançables par les principaux dispositifs de financement existants (CPF, financement OPCO, alternance...).

# 01

## Contexte régional et sectoriel

# 01 - État des besoins en recrutement et en formation

## L'interindustrie en Normandie (1/2)

EN 2019

**6,19 %**

des emplois industriels français se trouvent en Normandie

**22,7 %**

Part de l'emploi industriel dans l'emploi régional

EN 2021

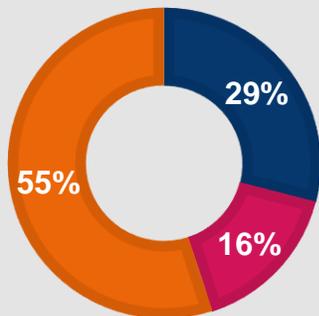


**4 100 établissements**



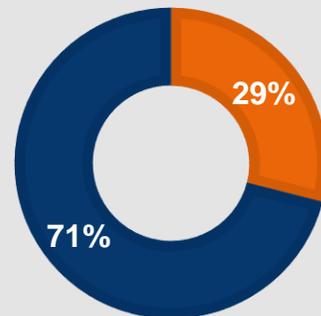
**169 000 salariés**  
Toutes branches confondues

### Répartition par tranche d'âge



■ 50 ans et plus ■ <30 ans ■ 30-49 ans

### Répartition femmes / hommes



■ Femmes ■ Hommes

### Les secteurs industriels en Normandie en quelques chiffres...

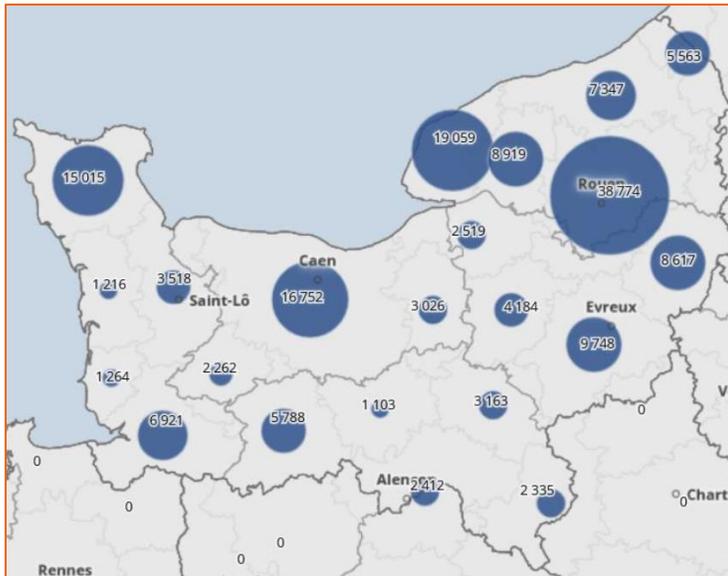
			% de l'effectif salarié
<b>Métallurgie</b>	2 314	93 110	55%
<b>Chimie</b>	198	12 420	7%
<b>Industries de santé</b>	93	11 000	6%
<b>Energie et services énergétiques</b>	192	10 930	6%
<b>Plasturgie, nautisme et composites</b>	239	9 455	6%
<b>Industries pétrolières</b>	26	7 920	5%
<b>Industries créatives et techniques, mode, luxe</b>	326	5 410	3%
<b>Verre</b>	47	5 070	3%
<b>Papier carton</b>	76	4 660	3%
<b>Caoutchouc</b>	38	2 730	2%
<b>Matériaux pour la construction et l'industrie</b>	223	2 690	2%
<b>Ameublement, bois, jouets et puériculture</b>	175	2 110	1%
<b>Recyclage</b>	138	1 740	1%

# 01 - État des besoins en recrutement et en formation

## L'interindustrie en Normandie (2/2)

### Répartition des emplois salariés estimés de l'interindustrie par zone d'emploi en 2020

Source OPCO 2i



### Effectifs sur les 4 familles de métiers retenues et leurs principaux métiers

Source INSEE DSN 2020



#### Production

~89 000 salariés

- Ouvriers de la chimie et de la plasturgie ~7 000 sal.
- Ouvriers qualifiés métallurgie, verre, matériaux ~4 500 sal.
- Techniciens de production ~3 500 sal.



#### Ingénierie

~15 000 salariés

- Ingénieurs R&D ~4 500 sal.
- Techniciens R&D ~5 500 sal.
- Dessinateurs et techniciens d'études ~1 800 sal.



#### Maintenance

~16 000 salariés

- Techniciens d'installation et de maintenance ~5 500 sal.
- Mécaniciens de maintenance ~2 500 sal.
- Électromécaniciens ~1 500 sal.



#### Support

~40 000 salariés

- Magasiniers ~2 500 sal.
- Ouvriers de manutention ~2 500 sal.
- Techniciens logistiques ~2 000 sal.

# 01 - État des besoins en recrutement et en formation

## Principaux enjeux pour l'industrie en Normandie



### Transition énergétique et environnementale

- Développement de l'économie circulaire, à travers le recyclage
- Réduction de l'empreinte environnementale des activités industrielles
- Renouvellement et réemploi des pièces et outils déjà existants (« retrofit »)
- Déploiement du parc automobile électrique



### Transition numérique

- Essor de l'automatisation et de la robotique pour optimiser le processus industriel
- Développement de l'usage de l'intelligence artificielle et de la donnée (« big data »)
- Développement de nouvelles techniques de production (ex. : fabrication additive)
- Évolution des techniques de conception, de simulation et de maintenance



### Sécurisation des chaînes logistiques

- Diversification des circuits d'approvisionnement et recherche de produits de substitution
- Refonte et renforcement des processus, modernisation des outils logistiques
- Relocalisations complètes ou partielles pour faire face aux difficultés d'approvisionnement
- Maîtrise des coûts d'approvisionnement dans un contexte d'inflation généralisée



### Évolution des compétences et attractivité des métiers

- Développement de l'attractivité des métiers de l'industrie
- Construction de parcours professionnels apprenants et attractifs pour fidéliser les talents
- Évolution des compétences des collaborateurs pour accompagner les différentes mutations en cours

Ces enjeux ne sont pas nécessairement spécifiques à l'industrie en Normandie, mais dans un contexte de concurrence commerciale et de recrutement, il faut ajouter un **enjeu de démonstration de l'excellence et des savoir-faire de l'industrie normande.**

# 01 - État des besoins en recrutement et en formation

## Synthèse des principaux besoins en recrutement et en compétences de l'industrie en Normandie

**Des difficultés de recrutement importantes et croissantes sur tous les métiers cœur d'activité et tout particulièrement la maintenance.**

*« Pour nous la plus grande difficulté que l'on rencontre en ce moment c'est le recrutement. Les formations sont là, mais elles sont à moitié vides. »*

*« Tout le monde se plaint de difficultés de recrutement. Chez Transco on constate qu'il y a à la fois des personnes qui viennent de l'industrie et qui veulent se reconverter ailleurs et des personnes qui veulent se reconverter dans l'industrie. »*

**Les difficultés de recrutement et de formation touchent davantage les sous-traitants de plus petite taille et moins attractifs**

*« C'est du côté des sous-traitants que les difficultés pour sourcer et former sont les plus importantes. Ils embauchent sur des profils généralement moins qualifiés que les grandes entreprises et n'ont pas la capacité de développer une offre de formation interne. »*

**Les difficultés de recrutement se situent dès l'entrée en formation. Une part importante des formations aux métiers de l'industrie ont des taux de remplissage insuffisants.**

*« Le CFA avec lequel nous travaillons se démène pour remplir ses sessions, mais avec des classes remplies à moitié et des abandons en cours de formation il ne reste plus grand monde à la fin. »*

# 01 - État des besoins en recrutement et en formation

## Synthèse des principaux besoins en recrutement et en compétences de l'industrie en Normandie

L'offre de formation initiale est constituée d'une grande diversité de solutions (Éducation nationale, CFA branche, Établissements privés, Universités...) qui répondent dans l'ensemble aux attentes.

*Nota : Certaines carences très localisées pourraient subsister.*

*« Nous avons mis en place un Bac Pro sur mesure avec le lycée Robert Schuman. Nous arrivons à faire de la dentelle avec des profils atypiques que l'on récupère dans d'autres filières ou avec un public en reprise d'études. »*

*« Il n'y avait pas de formation initiale " publique " aux métiers du verre dans la vallée de la Brèle alors que c'est un gros bassin d'emploi. Les industriels se sont groupés pour créer une offre en partenariat avec la CCI et le Greta. »*

Certains secteurs qui ont des besoins très spécifiques, ponctuels sur des territoires ruraux ont développé des solutions de formation groupées (CQP) avec les régions limitrophes incluant une partie de distancielle

*« On a un CQP – il peut être fait en Normandie – mais c'est le CFA de branche en Bretagne qui le propose. Selon les effectifs, on peut délocaliser ou réaliser sur place. »*

Le développement des besoins sur les compétences comportementales est bien suivi par les acteurs de la formation

*« Les organismes de formation et notamment les écoles d'ingénieurs ont fait des efforts importants pour élargir et renforcer leur offre sur les soft skills. »*

# 02

État des besoins en recrutement  
dans l'industrie en Normandie

## 02 - État des besoins en recrutement

### Note méthodologique

---

La partie développée dans les pages qui suivent a un double objectif. Il s'agit d'une part de quantifier les besoins en recrutement sur les prochaines années par famille de métier et par métier et d'autre part d'identifier des métiers touchés par des carences en formation initiale.

Les méthodologies suivantes ont été suivies pour ces deux objectifs :

- **Quantification des besoins en recrutement par famille de métiers et par métier** : L'évolution des effectifs sur les 5 dernières années a été projetée à horizon 2026 et encadrée entre deux scénarios opposés (ces scénarios tiennent compte des grands projets prévus sur les prochaines années). L'évaluation des besoins en recrutement a été réalisée par l'addition des départs en retraite à remplacer (source : pyramide des âges INSEE DSN), des départs en cours de carrière (source : Dares) et des créations nettes d'emploi.
- **Métiers touchés par des carences en formation initiale** : Une **enquête** a été réalisée auprès de près de 200 établissements industriels de la région. Les répondants se sont notamment exprimés sur les **métiers sur lesquels ils ressentent des carences de formation initiale**. Cette donnée déclarative et localisée est traitée dans cette étude comme un « **signal faible** » qui doit être **vérifié en observant l'offre de formation effective**.

Les résultats de ces deux méthodologies complémentaires permettront ensuite de faire un exercice de **rapprochement avec la base de l'offre de formations** aux métiers et compétences de l'industrie en Normandie (base quasi-exhaustive réalisée par ailleurs). Il s'agira de **vérifier si l'offre est correctement dimensionnée** pour répondre aux besoins et **si les carences ressenties se confirment sur le terrain**.

## 02 - État des besoins en recrutement

### Méthodologie de la projection des besoins en recrutements

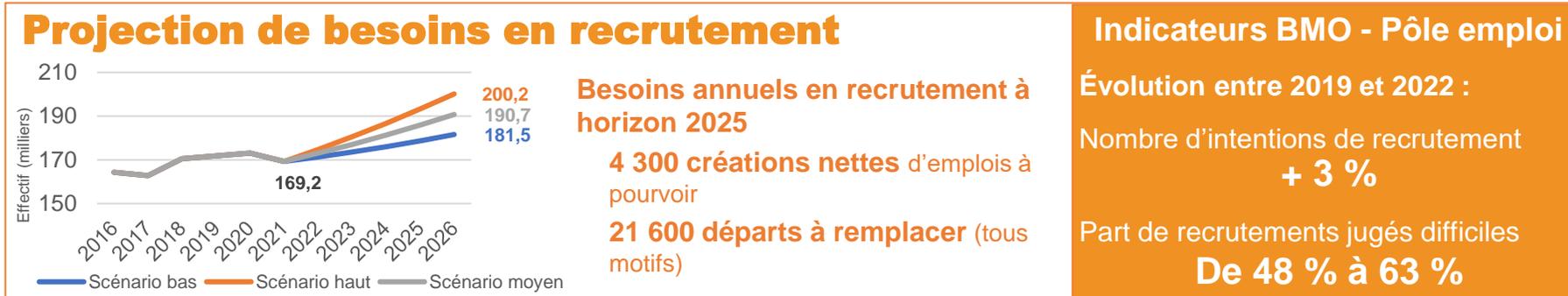


Libellé PCS	Exemple métier	spécialité	Effectif							Besoin en recrutement						Calvados	Eure	Manche	Orne	Seine-Maritime
			2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026					
Techniciens de recherche-développement et des méthodes de production des industries de transformation	§ Technicien chimiste § Technicien de laboratoire § Technicien d'études	Ingénierie	166	156	187	173	177	190	185	28	28	29	30	30	31	7%	40%	6%	4%	43%
Techniciens d'installation et de maintenance des équipements industriels (électriques, électromécaniques, mécaniques, hors informatique)	§ Technicien en électronique § Technicien d'installation électronique § Technicien de maintenance	Maintenance	314	279	274	367	415	453	442	93	100	107	115	125	131	11%	11%	21%	4%	53%
Chaudronniers-tôliers industriels, opérateurs qualifiés du travail en forge, conducteurs qualifiés d'équipement de formage, traceurs qualifiés	§ Chaudronnier § Forgeron § Traceur sur métaux	Production	263	249	255	254	237	244	238	24	24	23	23	22	22	10%	14%	32%	7%	38%
Autres opérateurs et ouvriers qualifiés de la chimie (y.c. pharmacie) et de la plasturgie	§ Préparateur de bains § Thermoformeur	Production	555	546	558	556	551	561	548	67	68	68	68	68	68	6%	38%	6%	5%	45%
Techniciens de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	§ Technicien chronométrateur § Technicien en organisation de travail	Support	155	119	121	109	170	163	159	20	20	20	20	21	21	12%	27%	11%	6%	45%

Les projections ont été réalisées à partir de la base salariés publiée annuellement par l'INSEE. Ce travail a été réalisé sur chaque dénomination de la nomenclature PCS-ESE de l'INSEE présente dans cette base. Le tableau illustre ce travail : les valeurs en vert ont été recalculées en prenant la moyenne de variation lissée entre 2014 et 2019. Afin de bien illustrer les propos, nous avons mis en avant un des regroupements de métiers les plus représentés sur le territoire normand de chaque spécialité. En effet, la croissance en Maintenance et Ingénierie y est bien visible ainsi que la stagnation des spécialités de Production et Support. La répartition territoriale est telle qu'elle était en 2020.

## 02 - État des besoins en recrutement

### Les besoins en recrutement dans l'industrie en Normandie – Tous métiers confondus



### Évolutions du secteur ayant un impact sur les métiers

Les grands **facteurs d'évolution** présentés précédemment impactent en profondeur tous les secteurs industriels en entraînant une évolution des besoins en métiers et en compétences des entreprises. Nous pouvons constater globalement une hausse des **besoins** sur des **profils qualifiés** notamment avec des compétences (souvent uniquement de base) en **maintenance et en informatique**.

L'interindustrie est en parallèle touchée par des **difficultés en recrutement** qui atteignent des niveaux inédits. Les métiers de la **maintenance** et dans une moindre mesure de l'**ingénierie** ressortent comme les plus **tendus**. Les métiers de la **production** peuvent apparaître moins tendus, mais il faut tenir compte des **volumes très importants** à recruter (~13 000 recrutements/an).

### Recrutement de profils experts et spécialisés

Les métiers de la production, comme tous les autres métiers, sont touchés par le mouvement de numérisation et d'automatisation. Cela se traduit par une hausse significative du niveau de qualification moyen des profils recherchés et un accompagnement de la montée en compétences des salariés.

Les métiers de la maintenance sont probablement ceux qui connaissent la plus grande transformation. Les enjeux de cadence de production et l'évolution des outils ont profondément fait évoluer les attentes des entreprises qui ont des besoins croissants sur ces métiers. Les initiatives de montées en compétences d'opérateurs de production vers la maintenance sont fréquentes.

Enfin, les métiers de l'ingénierie, qui sont en croissance également, voient émerger de nouveaux métiers d'ingénierie informatique qui étaient auparavant souvent localisés chez des sous-traitants. La concurrence au recrutement de ces profils devient d'autant plus intense.

### Focus sur les singularités de certaines filières

Tous les secteurs ne connaissent pas la même tendance. Ainsi les secteurs du **Caoutchouc**, de la **Chimie**, des **Industries créatives, mode et luxe**, de la **Santé** et des **Industries pétrolières** sont sur une tendance haussière.

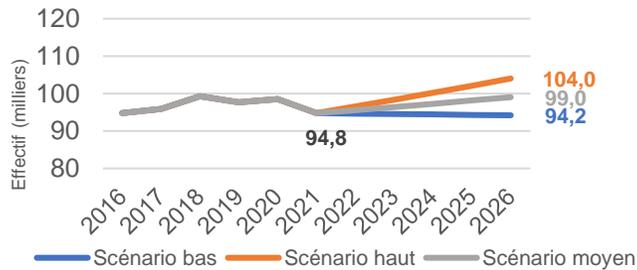
À l'inverse les secteurs de **l'Ameublement, bois, jouets et puériculture**, du **Papier carton**, des **Matériaux pour la construction et l'industrie**, du **Verre** et de la **Métallurgie** sont sur une tendance baissière.

Les secteurs de **l'Énergie, services énergétiques**, de la **Plasturgie, nautisme et composites** et du **Recyclage** sont sur une tendance stable.

## 02 - État des besoins en recrutement

### Les besoins en recrutement dans l'industrie en Normandie – Focus sur les métiers de la production

#### Projection de besoins en recrutement



#### Besoins annuels en recrutement à horizon 2025

**850 créations nettes** d'emplois à pourvoir

**11 700 départs à remplacer** (tous motifs)

#### Indicateurs BMO - Pôle emploi

##### Évolution entre 2019 et 2022 :

Nombre d'intentions de recrutement  
**- 3 %**

Part de recrutements jugés difficiles  
**De 44 % à 62 %**

#### Focus sur les singularités de certaines filières

Certaines **branches avec des effectifs limités** dans la région et des établissements **implantés en zones rurales** (verre, matériaux de construction...) font état de **difficultés pour trouver localement des formations spécialisées sur leurs domaines** et doivent aller vers les grandes agglomérations régionales. La **mobilité** est dans ces cas parfois un **frein important**. Le recours au distanciel est une solution très partielle.

Les expériences de **spécialisation localisée de certains diplômes** permettent une bonne adaptation de formation aux besoins locaux – tronc commun national assorti de modules de spécialités.

#### Recul des besoins sur les premiers niveaux de qualification

L'accélération de l'**automatisation** des chaînes de production et le déploiement des **technologies numériques** modifient les besoins en recrutement. Les profils peu ou non qualifiés sont des profils de moins en moins recherchés et nécessitent de mettre en place des formations internes.

#### Hausse des profils avec un haut niveau de qualification

En revanche, les recrutements vont davantage se concentrer sur des profils spécialisés ayant des connaissances techniques en réglage de machine, en maintenance (de premier niveau) ou en contrôle-qualité par exemple. Des métiers qualifiés comme les soudeurs, les réglers, les conducteurs de ligne, les monteurs-ajusteurs présentent des besoins croissants.

#### Des volumes de besoins en recrutement importants

Même si les besoins en recrutement sur les métiers de la production ne devraient pas augmenter significativement dans les prochaines années, ils représentent néanmoins des volumes très importants (~13 000 recrutements par an). La moyenne d'âge relativement élevée des salariés et les départs en cours de carrière expliquent notamment ces besoins importants.



Les entreprises doivent faire face à la fois à un défaut d'attractivité des métiers (et des formations) de l'industrie et des bassins d'emploi industriels le plus souvent implantés en zone rurale ou périurbaine. Face à ces difficultés, la recherche de candidats ayant des compétences sur le secteur de l'entreprise devient souvent optionnelle.

## 02 - État des besoins en recrutement

### Les principales carences de formations initiales ressenties dans les métiers de la production

Métiers concernés	Localisation géographique	Niveau de carence ressenti
Fraiseur sur commande numérique	Seine-Maritime, Eure	+++
Régleur	Normandie	+++
Usineur	Normandie	+++
Electronicien	Seine-Maritime	+++
Tourneur sur commande numérique	Seine-Maritime (vallée de la Bresle)	++
Chaudronnier	Calvados, Seine-Maritime, Eure	++
Conducteur de ligne de production	Seine-Maritime, Orne, Calvados	++
Opérateur de machine industrielle	Normandie	++
Couturier main	Saint-Lô, Cherbourg, Rouen	++
Electricien naval	Manche	++
Mécanicien outilleur	Seine-Maritime (Le Havre), Calvados	++
Conducteur de machines verrières	Seine-Maritime	+
Coupeur matelasseur	Saint-Lô, Cherbourg, Rouen	+
Menuisier d'agencement naval	Manche	+
Polisseur - verrerie	Seine-Maritime	+
Soudeur	Normandie	+
Automaticien	Orne	+

**Note :** Il s'agit ici de carences de formation initiale ressenties par les répondants à l'enquête. Ces éléments déclaratifs sont considérés comme des signaux faibles qui doivent être vérifiés factuellement en analysant l'offre de formation effectivement disponible sur le terrain. Par ailleurs, dans une situation de difficultés importantes de recrutement, il est possible que les réponses apportées reflètent également une situation conjoncturelle potentiellement décorrélée de l'offre de formation. Détails méthodologiques p.18

## 02 - État des besoins en recrutement

### Les besoins en recrutement dans l'industrie en Normandie – Focus sur les métiers de la maintenance



#### Hausse des besoins de professionnels de la maintenance

En raison du **développement de la robotisation** et de l'évolution des cadences industrielles, les besoins de recrutement dans la maintenance s'intensifient. Cela concerne notamment la maintenance des équipements industriels, des systèmes mécaniques automatisés, l'aéronautique et l'électronique dans son ensemble.

#### Une nouvelle offre de service : la maintenance préventive

Le métier de technicien de maintenance est très recherché dans l'ensemble des secteurs et concentre une grande proportion du nombre d'annonces. Les enjeux de compétitivité et de réduction de l'empreinte environnementale contribuent aussi à l'accélération du nombre d'embauches pour la maintenance. En effet, les industriels tendent à favoriser la **réparation des équipements** et des machines plutôt que d'opter pour leur remplacement. Par ailleurs, pour des industriels fabriquant des machines, la maintenance devient une prestation de services de plus en plus importante dans leur modèle économique.



Il existe une **forte compétitivité entre les secteurs industriels** qui sont en demande de professionnels de la maintenance. Cependant, avec encore trop **peu de spécialistes formés et un grand volume de demandes**, cela rend les recrutements difficiles. Les entreprises ayant déclaré des intentions d'embauche pour les métiers de la maintenance considèrent que ces recrutements sont bien plus difficiles qu'il y a 9 ans (38% de difficulté de recrutement en 2013 contre 88% en 2022).

#### Focus sur les singularités de certaines filières

Les **industries de process** comme la chimie ou l'industrie pétrolière ont des **enjeux critiques de continuité d'activité** qui impliquent des techniques et des technologies de maintenance très pointues. L'**offre régionale de formation initiale fait défaut sur certaines spécialités** et les entreprises s'orientent généralement vers la région parisienne.

La **mobilité intersectorielle des professionnels de la maintenance** n'est selon certaines entreprises pas assez développée. Elle pourrait être encouragée par une **offre de formation locale permettant des « mises à niveau » sectorielles**.

## 02 - État des besoins en recrutement

### Les principales carences de formations initiales ressenties dans les métiers de la maintenance

Métiers concernés	Localisation géographique	Niveau de carence ressenti
Technicien de maintenance – secteur automobile	Seine-Maritime	++++
Technicien de maintenance – secteur du verre	Seine-Maritime – Vallée de la Bresle	++++
Technicien de maintenance – secteur énergie (et particulièrement nucléaire)	Seine-Maritime, Manche	+++
Technicien de maintenance en génie climatique	Seine-Maritime	+
Technicien en automatismes	Normandie	++
Technicien en électrotechnique	Normandie et particulièrement en Seine-Maritime	++
Mécanicien de machine à coudre	Normandie et particulièrement Calvados	+

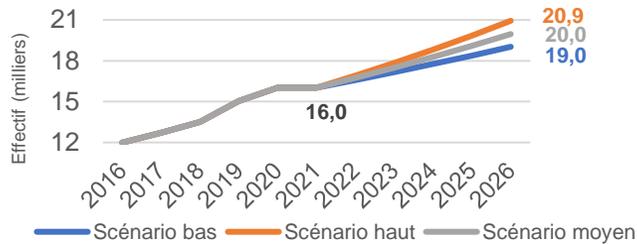
**Note** : Il s'agit ici de carences de formation initiale ressenties par les répondants à l'enquête. Ces éléments déclaratifs sont considérés comme des signaux faibles qui doivent être vérifiés factuellement en analysant l'offre de formation effectivement disponible sur le terrain. Par ailleurs, dans une situation de difficultés importantes de recrutement, il est possible que les réponses apportées reflètent également une situation conjoncturelle potentiellement décorrélée de l'offre de formation. Détails méthodologiques p.18

**Note** : Il s'agit ici de carences de formation ressenties par les répondants à l'enquête. Ces éléments déclaratifs sont considérés comme des signaux faibles qui doivent être vérifiés factuellement en analysant l'offre de formation effectivement disponible sur le terrain. En particulier dans les métiers de la maintenance ou les tensions au recrutement sont très fortes, il est possible que les réponses apportées reflètent également une situation conjoncturelle potentiellement décorrélée de l'offre de formation.

## 02 - État des besoins en recrutement

### Les besoins en recrutement dans l'industrie en Normandie – Focus sur les métiers de l'ingénierie

#### Projection de besoins en recrutement



#### Besoins annuels en recrutement à horizon 2025

**800 créations nettes** d'emplois à pourvoir

**2 100 départs à remplacer** (tous motifs)

#### Indicateurs BMO - Pôle emploi

##### Évolution entre 2019 et 2022

Nombre d'intentions de recrutement  
**+ 14 %**

Part de recrutements jugés difficiles  
**De 53% à 56%**

#### Focus sur les singularités de certaines filières

Au sein de certaines **grandes entreprises**, les difficultés pour pourvoir des **postes d'ingénierie informatique** poussent ces dernières à développer des **parcours internes de montée en compétences**. Des **formations modulaires de mise à niveau** sont recherchées.

Dans l'automobile, la transition vers le **véhicule électrique** est déjà une réalité industrielle. L'offre de formation initiale n'a pas encore totalement pris le tournant et fait donc **défaut sur les nouvelles compétences attendues**.

Ce cas de figure se retrouve aussi dans une moindre mesure (moindre besoin en volume) dans l'**énergie** à travers les **énergies renouvelables** et le développement du **nucléaire**.

#### Les hauts niveaux de qualification très prisés

Nous constatons une hausse des besoins en **personnel très qualifié et spécialisé** sur les métiers de l'ingénierie et de la R&D. Ces métiers se transforment d'autant plus avec l'essor du **numérique** qui nécessite la maîtrise de logiciels de gestion/pilotage et de l'automatisation. Ces profils très qualifiés nécessitent une **adaptation** constante aux évolutions du secteur (**numérique, enjeux environnementaux...**). Les autres secteurs non industriels sont également en recherche de ces profils aux fortes compétences analytiques.

#### Le développement du numérique à l'origine de nouveaux métiers d'ingénierie

L'omniprésence de l'informatique dans l'usage quotidien des professionnels a accéléré le développement de **métiers d'ingénierie informatique** (cybersécurité, IA, data...). Ces métiers que l'on trouvait auparavant uniquement dans de grandes entreprises deviennent courants dans des ETI. Il faut noter que ces métiers se retrouvent dans beaucoup d'autres secteurs.



Les enjeux environnementaux et concurrentiels poussent au développement de nouveaux matériaux, de solution d'économies d'énergie ou encore de procédés moins polluants. Cela entraîne ainsi une hausse des besoins en ingénieurs spécialisés pour servir ces besoins. Ces profils sont particulièrement difficiles à trouver en raison de la **faible attractivité de l'industrie**, mais également en raison du bassin d'emploi à **dominante rurale**. Cela vient s'ajouter aux difficultés déjà existantes de trouver des profils à forte expertise technique (R&D, ingénieurs mécaniciens ou automaticiens, spécificité logicielle...).

## 02 - État des besoins en recrutement

### Les principales carences de formations initiales ressenties dans les métiers de l'ingénierie

Métiers concernés	Localisation géographique	Niveau de carence ressenti
Technicien méthode et process	Normandie et particulièrement Seine-Maritime	+++
Technicien de conception industrielle	Normandie	+++
Technicien QHSE	Seine-Maritime (Dieppe)	+++
Ingénieur QHSE	Normandie	++
Technicien d'essais en plasturgie	Seine-Maritime	++
Ingénieur Qualité (Six sigma)	Normandie	+
Ingénieur performance Industrielle - Expertise verre / matériaux	Seine-Maritime, Vallée de la Bresle	+
Métrologue	Normandie	+

**Note :** Il s'agit ici de carences de formation initiale ressenties par les répondants à l'enquête. Ces éléments déclaratifs sont considérés comme des signaux faibles qui doivent être vérifiés factuellement en analysant l'offre de formation effectivement disponible sur le terrain. Par ailleurs, dans une situation de difficultés importantes de recrutement, il est possible que les réponses apportées reflètent également une situation conjoncturelle potentiellement décorrélée de l'offre de formation. Détails méthodologiques p.18

**Note :** Il s'agit ici de carences de formation ressenties par les répondants à l'enquête. Ces éléments déclaratifs sont considérés comme des signaux faibles qui doivent être vérifiés factuellement en analysant l'offre de formation effectivement disponible sur le terrain. En particulier dans les métiers de la maintenance ou les tensions au recrutement sont très fortes, il est possible que les réponses apportées reflètent également une situation conjoncturelle potentiellement décorrélée de l'offre de formation.

## 02 - État des besoins en recrutement

### Les besoins en recrutement dans l'industrie en Normandie – Focus sur les métiers supports



#### Une numérisation des tâches administratives compensée partiellement par un développement de nouvelles activités

Le développement des logiciels de gestion a permis d'automatiser beaucoup de tâches répétitives à faible valeur ajoutée (ex. : saisie). D'un autre côté, les activités financières, commerciales ou encore administratives se sont enrichies et complexifiées avec une croissance exponentielle des flux d'information. S'il faut moins de monde pour saisir les données, il faut plus de monde pour les traiter. Les activités ont évolué et nous assistons ainsi à une montée en qualification constante des salariés travaillant sur les différentes fonctions support. Les recrutements de profils ayant un diplôme inférieur au Bac +2 sont de plus en plus rares.

#### Un déficit d'attractivité des secteurs industriels et des faibles capacités de formation interne

Les secteurs industriels souffrent d'un manque d'attractivité pour des fonctions supports notamment face aux secteurs tertiaires. L'implantation dans des zones rurales ou périurbaines explique en partie ce phénomène. L'image de désindustrialisation croissante de la France freine également les jeunes qui voudraient y faire carrière. Ces explications sont d'autant plus vraies pour des PMI qui ne bénéficient pas d'une marque employeur reconnue.



Enfin, les industriels ne disposent généralement pas de capacité de formation interne pour accompagner la montée en compétences de profils peu qualifiés qu'ils arriveraient à recruter.

#### Focus sur les singularités de certaines filières

Les fonctions supports sont globalement assez proches dans les différents secteurs industriels. Des écarts plus significatifs de besoins peuvent en revanche se retrouver selon la taille de l'établissement. Dans les ETI et les groupes le niveau de spécialisation métiers attendu sera fort alors que des TPME recherchent davantage de polyvalence.

Si les mobilités intersectorielles sont plus fréquentes que dans les métiers cœur d'activité, elles restent parfois freinées pour les candidats par des défauts de maîtrise des environnements et enjeux des autres secteurs.

## 02 - État des besoins en recrutement

Les principales carences de formations initiales ressenties dans les métiers des fonctions supports

Métiers concernés	Localisation géographique	Niveau de carence ressenti
Responsable des affaires réglementaires en industrie pharmaceutique	Seine-Maritime	+
Contrôleur de gestion	Seine-Maritime	+
Marketing digital	Seine-Maritime (Dieppe)	+
Chargé de pharmacovigilance	Normandie	+
Acheteur électronique	Seine-Maritime	+

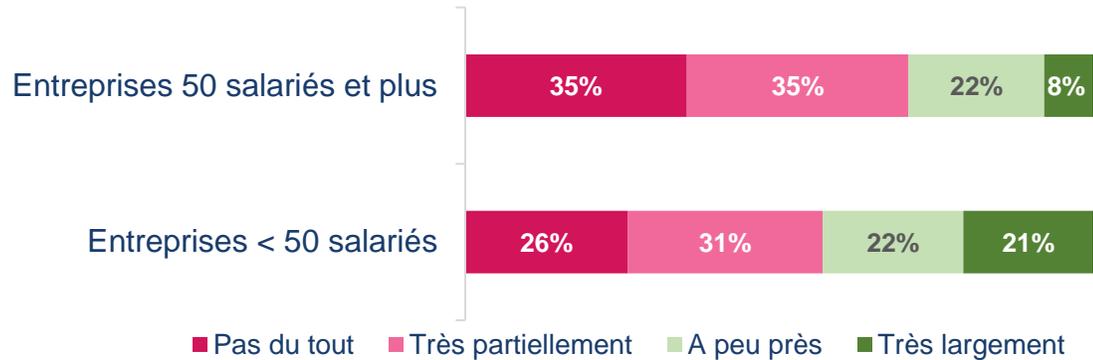
**Note :** Il s'agit ici de carences de formation ressenties par les répondants à l'enquête. Ces éléments déclaratifs sont considérés comme des signaux faibles qui doivent être vérifiés factuellement en analysant l'offre de formation effectivement disponible sur le terrain. En particulier dans les métiers de la maintenance ou les tensions au recrutement sont très fortes, il est possible que les réponses apportées reflètent également une situation conjoncturelle potentiellement décorrélée de l'offre de formation.



## 02 - État des besoins en recrutement

### Evaluation de la couverture de l'offre de formation initiale par rapport aux besoins

Q : Selon vous et indépendamment des problématiques de remplissage des formations, est-ce que l'offre de formation initiale régionale est suffisante pour former à vos métiers ?



Globalement, près des 2/3 des entreprises répondantes jugent que l'offre de formation régionale ne couvre que partiellement (voire pas du tout) les besoins pour former à leurs métiers.

Il est intéressant de voir que dans la branche de la Métallurgie (qui représente plus de la moitié des salariés de l'industrie en Normandie) cette perception est plus mesurée que dans les autres branches (44% d'avis plutôt positifs). Le volume de répondants ne permet malheureusement pas d'analyser ces autres branches en détail.

#### Une offre de formation jugée plus insuffisante en Seine-Maritime que dans les autres départements

Les entreprises de Seine-Maritime jugent à plus de **70%** que l'offre de formation locale **ne répond pas du tout ou très partiellement à leurs besoins**. Sur les autres départements, ce même chiffre est de **56%**. Ce résultat peut paraître étonnant, car la Seine-Maritime regroupe, à travers l'agglomération rouennaise, la plus forte concentration d'organismes de formation. La plus forte densité d'activité économique (et donc de besoins en formation) sur cette zone peut expliquer ce phénomène. Par ailleurs, l'effet de concentration des organismes de formation sur Rouen et ses alentours appauvrit les autres territoires du département.

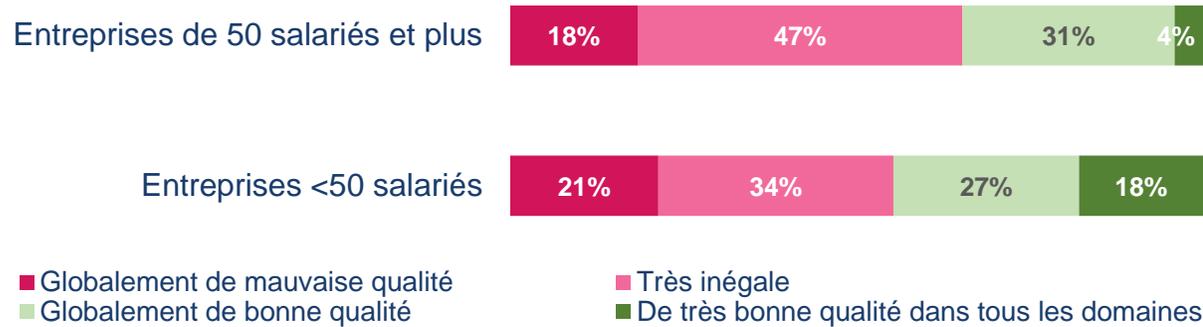
#### Plus l'entreprise est grande, plus elle juge l'offre de formation insuffisante

Il est intéressant de voir qu'il y a une forte **corrélation entre la taille de l'entreprise et son évaluation de l'offre de formation locale**. Ainsi les entreprises de **plus de 50 salariés sont 70% à juger l'offre insuffisante** contre **57% pour les entreprises de moins de 50 salariés**. L'émergence de besoins plus spécifiques sur des profils très spécialisés peut expliquer ce résultat.

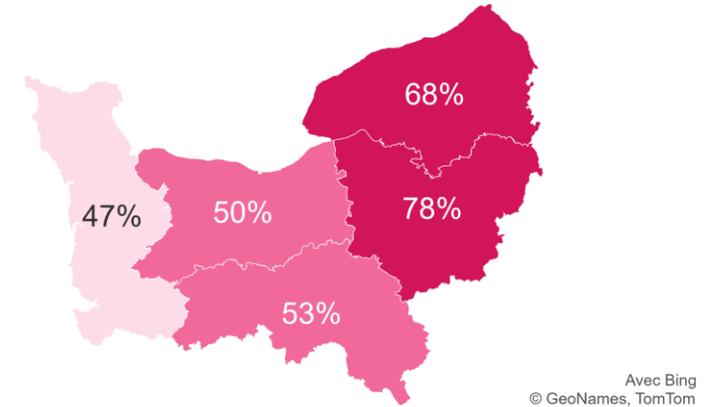
## 02 - État des besoins en recrutement

### L'appréciation de la qualité de l'offre de formation initiale

Q : Selon vous et indépendamment des problématiques de remplissage des formations, est-ce que l'offre de formation initiale régionale est suffisante pour former à vos métiers ?



Part de répondants jugeant l'offre globalement de mauvaise qualité ou très inégale



**En moyenne, près de 64% des répondants de l'enquête estiment que l'offre de formation Normande est de mauvaise qualité ou très inégale.** L'Eure est le département où le jugement est le plus dur (78% d'avis négatifs) tandis que dans le Calvados, un répondant sur deux a plutôt un avis positif.

Si l'on regarde l'appréciation de la qualité selon la taille des entreprises, il est intéressant de noter que plus l'entreprise est de petite taille, plus le jugement est dur. En effet, 3/4 des répondants faisant partie d'une entreprise de moins de 10 salariés estiment que l'offre de formation est inégale ou globalement mauvaise. A contrario, l'avis des grandes entreprises est partagé, sans doute car elles sont pour certaines en mesure de dispenser des formations en interne.

D'après les répondants, les problèmes de qualité de l'offre de formation initiale en Normandie sont dus à :

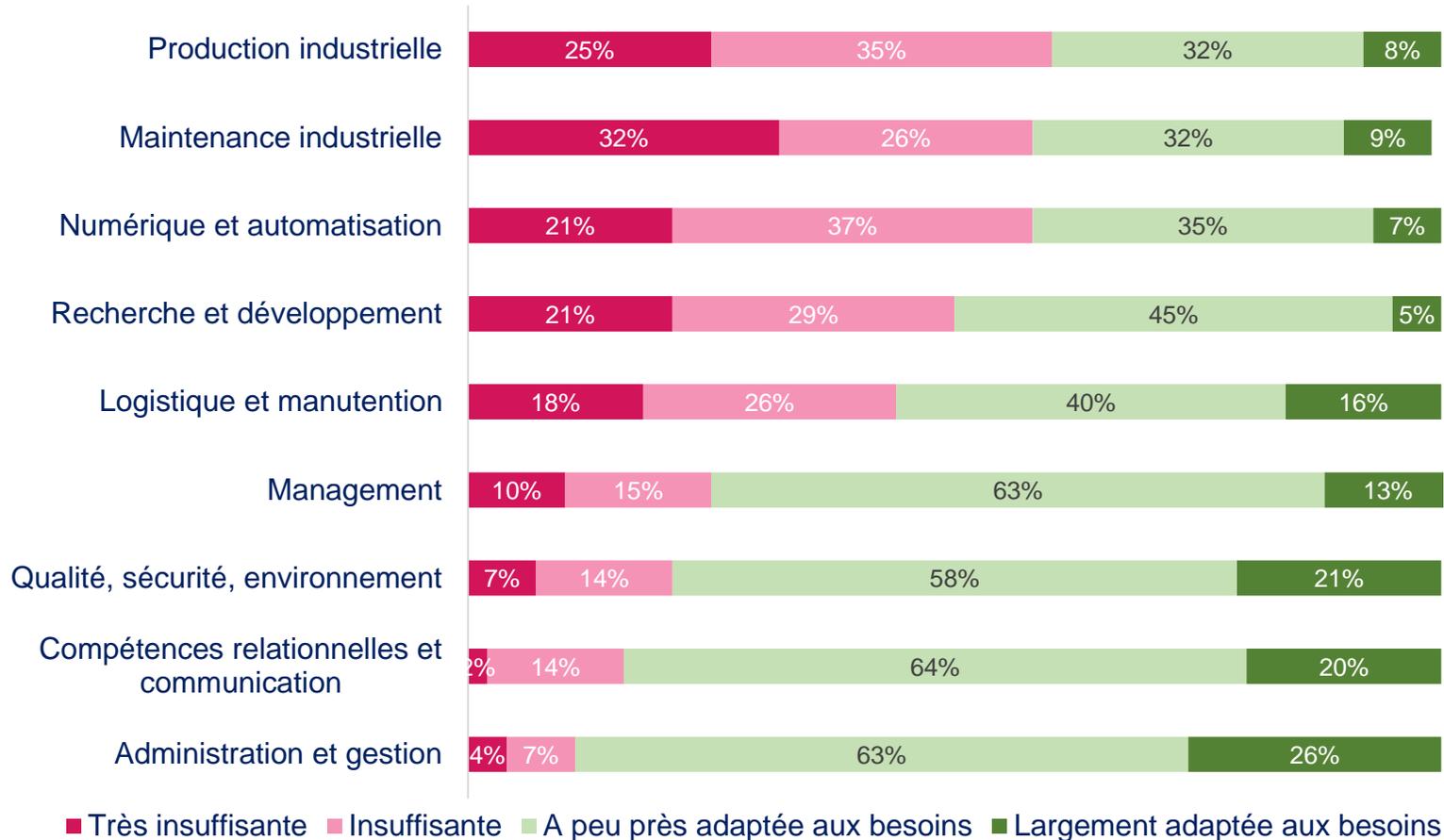
- Des formations **trop généralistes** et **trop courtes**
- Un **manque de compétences des formateurs** externes
- Des **formations pas assez pratiques** et ne permettant pas de développer un apprentissage technique
- Un **manque d'adaptation des programmes** de formations **aux problématiques et outils des entreprises** actuelles

# 03

État des besoins en compétences  
dans l'industrie en Normandie

### 03 - État des besoins en compétences dans l'industrie en Normandie

Une offre de formation continue jugée peu adaptée sur les spécialités cœur d'activité de l'industrie



D'après les répondants de l'enquête qui a été réalisée, les **formations techniques** et répondants à des besoins spécifiques à l'environnement industriel, sont celles qui sont le plus souvent considérées comme étant **insuffisantes**, voire même **très insuffisantes**.

En revanche, les **formations plus généralistes et transverses** à divers secteurs (management, QSE, administration et gestion) semblent **répondre aux besoins** des entreprises.

# 03 - État des besoins en compétences dans l'industrie en Normandie

## Les principales carences de formation en production et maintenance industrielle



### Production industrielle



- Très insuffisante
- Insuffisante
- A peu près adaptée aux besoins
- Largement adaptée aux besoins

L'insuffisance des formations dédiées à la production semble concerner tous types d'entreprises, indépendamment de la taille de celle-ci. Les **grandes entreprises** (+ de 250 salariés) ont été proportionnellement plus nombreuses (**67%**) à considérer l'offre comme insuffisante ou très insuffisante.

Au niveau régional, cette carence de formation se fait davantage ressentir dans l'**Orne** avec  $\frac{3}{4}$  des répondants qui indiquent une insuffisance de l'offre de formation. La **Seine-Maritime** semble également être un département fortement impacté par cette carence.

#### Listes des sujets de formation en carence

- Conduite de ligne
- Outillage
- Injection plastique
- Tournage / Fraisage



### Maintenance industrielle



- Très insuffisante
- Insuffisante
- A peu près adaptée aux besoins
- Largement adaptée aux besoins

L'insuffisance de l'offre de formation est très représentée parmi les entreprises de la **Métallurgie** (54%) et des **Industries créatives et techniques, mode, luxe** (71%). Près de 65% des **très petites entreprises** estiment l'offre de formation comme insuffisante ou très insuffisante. Les autres types d'entreprises le sont également, mais dans une moindre mesure.

La carence en formation sur le domaine maintenance se fait principalement ressentir en **Seine-Maritime**, mais également de façon très importante dans le **Calvados**.

#### Listes des sujets de formation en carence

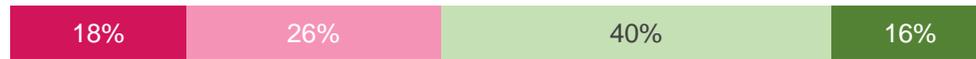
- Maintenance industrielle
- Mécanique et automatismes industriels
- Maintenance d'engin de manutention

# 03 - État des besoins en compétences dans l'industrie en Normandie

Les principales carences de formation en logistique, manutention, numérique et automatisation



## Logistique et manutention



- Très insuffisante
- Insuffisante
- A peu près adaptée aux besoins
- Largement adaptée aux besoins

Bien que l'ensemble des secteurs semblent être touchés par les carences en formation, les entreprises de la **Métallurgie**, de la **plasturgie**, **nautisme et matériaux composites** sont plus nombreuses à juger l'offre insuffisante. C'est également le cas pour **3 entreprises de plus de 250 salariés sur 5**, et 1/2 pour les autres types d'entreprises.

Les fortes carences de formations en logistique et maintenance ont plus souvent été remontées d'entreprises étant localisées dans la **Manche** et dans l'**Orne**. En Seine-Maritime, cette carence se fait également ressentir, mais dans une moindre mesure.

### Listes des sujets de formation en carence

- Gestion des flux logistiques
- Conduite de chariot élévateur
- Préparation de commande



## Numérique et automatisation



- Très insuffisante
- Insuffisante
- A peu près adaptée aux besoins
- Largement adaptée aux besoins

88% des répondants faisant partie du **secteur du verre** estiment que l'offre de formation est insuffisante. Près de **65% des TPE et PME** jugent l'offre de formation sur cette spécialité comme insuffisante et très insuffisante.

Près de 75% les entreprises ayant déclaré une carence en formation dans ce domaine sont situées dans l'**Orne** et en **Seine-Maritime**.

### Listes des sujets de formation en carence

- Outils numériques de communication
- Tournage / fraisage en commande numérique
- Technique d'usinage en commande numérique



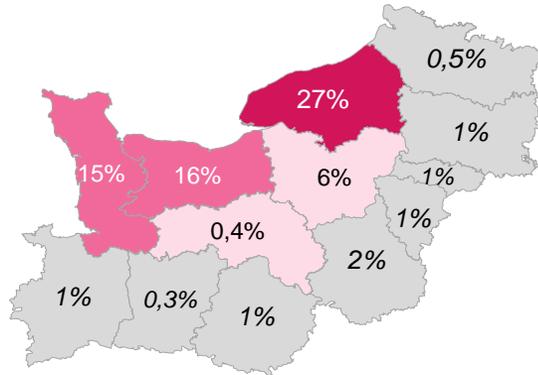
# Analyse de la localisation et des sujets des formations suivies par les salariés de l'industrie en Normandie

Note de lecture : Les prochaines pages sont basées sur l'étude des formations financées par OPCO 2i depuis 2020. Elles présentent une analyse des lieux où les salariés des entreprises industrielles normandes ont été formés. L'objectif est d'identifier des thématiques de formation et des niveaux de formation, localiser où les formations sont majoritairement dispensées hors Normandie pour orienter ensuite l'analyse sur les raisons de ces « délocalisations » et de faire ressortir d'éventuelles carences à combler.

# 03 - État des besoins en compétences dans l'industrie en Normandie

Département de formation des salariés des entreprises industrielles normandes selon la spécialité suivie (1/4)

## Fabrication de pièces métalliques et usinage



Actions de formation à Paris et petite couronne : **8%**

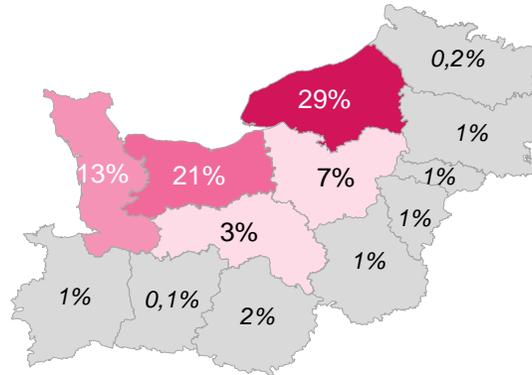
Actions de formation réalisées hors Normandie (zone limitrophe, Paris et petite couronne) :

**18%**

### Les principales formations réalisées hors région

- Certification équipier autonome de production industrielle
- Conduite d'équipements industriels
- Usinage, tournage, fraisage
- Certification technicien en chaudronnerie industrielle

## Transports, manutention, magasinage



Actions de formation à Paris et petite couronne : **3%**

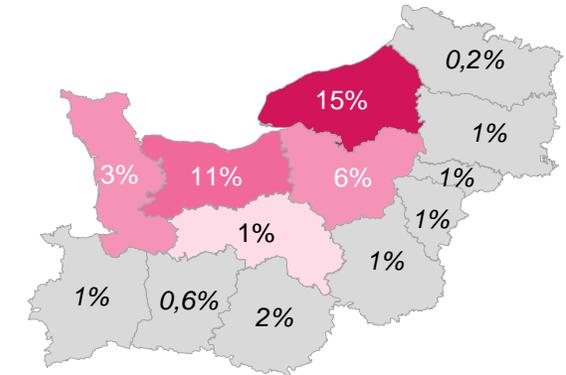
Actions de formation réalisées hors Normandie (zone limitrophe, Paris et petite couronne) :

**18%**

### Les principales formations réalisées hors région

- Transport de marchandises dangereuses, de matières radioactives
- Recyclage CACES
- Certification pontier élingueur
- Conduite d'équipement

## Technologies industrielles et de commandes des transformations (automatisme et robotique, maintenance mécano électrique)



Actions de formation à Paris et petite couronne : **16%**

Actions de formation réalisées hors Normandie (zone limitrophe, Paris et petite couronne) :

**41%**

### Les principales formations réalisées hors région

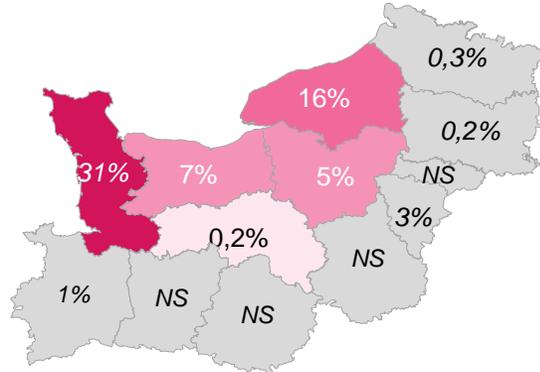
- Habilitation électrique / CRI Rebond
- Prévention des risques (recyclage, cycle du combustible...)
- Maintenance des systèmes de production et équipements industriels

Note : Les données présentées ci-dessus représentent la répartition des actions de formation. Elles sont à prendre avec recul, car l'information sur le lieu réel d'exécution de la formation n'est pas toujours disponible.

# 03 - État des besoins en compétences dans l'industrie en Normandie

Département de formation des salariés des entreprises industrielles normandes selon la spécialité suivie (1/4)

## Chimie, biologie, biochimie (incluant industrie pharmaceutique)



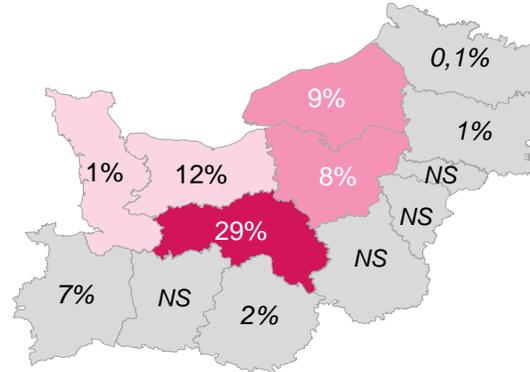
Actions de formation à Paris et petite couronne : **16%**

Actions de formation réalisées hors Normandie (zone limitrophe, Paris et petite couronne) : **22%**

### Les principales formations réalisées hors région

- Certification de technicien en pharmacie et cosmétique industrielle
- Ingénierie spécialisée en énergie et procédés
- Certification opérateur extérieur des industries pétrolières et pétrochimiques

## Plasturgie, matériaux composites



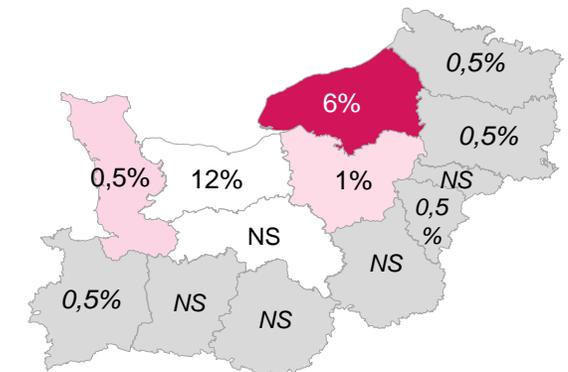
Actions de formation à Paris et petite couronne **6%**

Actions de formation réalisées hors Normandie (zone limitrophe, Paris et petite couronne) : **38%**

### Les principales formations réalisées hors région

- Mise en œuvre des matières plastiques par injection
- Pilotage et optimisation de la production

## Matériaux de construction, verre, céramique



Actions de formation à Paris et petite couronne : **55%**

Actions de formation réalisées hors Normandie (zone limitrophe, Paris et petite couronne) : **34%**

### Les principales formations réalisées hors région

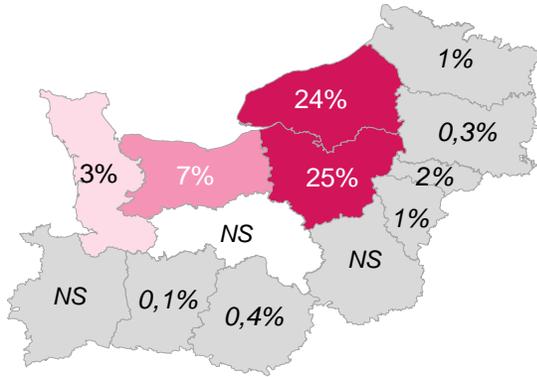
- Spécialisation Lean
- Personne compétente en espaces confinés
- Certification visiteur emballer

Note : Les données présentées ci-dessus représentent la répartition des actions de formation. Elles sont à prendre avec recul, car l'information sur le lieu réel d'exécution de la formation n'est pas toujours disponible.

# 03 - État des besoins en compétences dans l'industrie en Normandie

Département de formation des salariés des entreprises industrielles normandes selon la spécialité suivie (1/4)

## Énergie, génie climatique (nucléaire, thermique, hydraulique...)



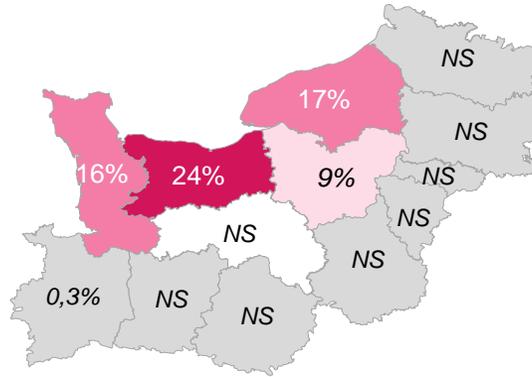
Actions de formation à Paris et petite couronne : **5%**

Actions de formation réalisées hors Normandie (zone limitrophe, Paris et petite couronne) : **31%**

### Les principales formations réalisées hors région

- Certification technicien des services à l'énergie
- Hydrocarbures
- Ingénierie spécialisée en énergie

## Focus sur le Nucléaire



Actions de formation à Paris et petite couronne : **8%**

Actions de formation réalisées hors Normandie (zone limitrophe, Paris et petite couronne) : **26%**

### Les principales formations réalisées hors région

- Savoir commun du nucléaire
- Intervention de premier niveau sur sites nucléaires
- Assemblage / chevillage en centrale nucléaire

## Papier Carton

Les entreprises normandes forment aux métiers spécifiques du papier carton en Seine-Maritime (59%). Les 41% des actions de formation sont réalisés hors Normandie, dont 10% à Paris et en petite couronne.

### Les principales formations réalisées hors région

- Flexographie
- Utilisation presse AMNC 3I

## Mécanique aéronautique et spatiale

Les entreprises normandes forment aux métiers en mécanique aéronautique et spatiale en Seine-Maritime (23%). Les 3/4 des actions de formation sont réalisées hors Normandie, dont 17% à Paris et en petite couronne.

### Les principales formations réalisées hors région

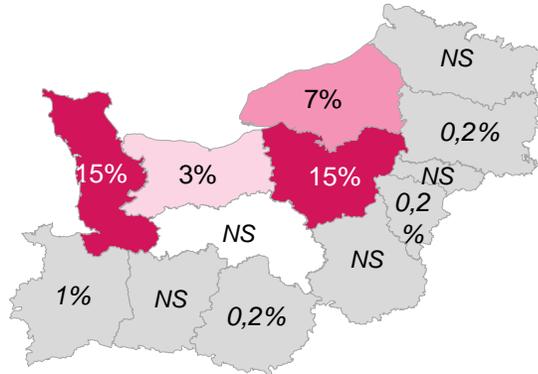
- Législation aéronautique
- Bonnes pratiques dans l'utilisation d'azote liquide et les matériels associés

Note : Les données présentées ci-dessus représentent la répartition des actions de formation. Elles sont à prendre avec recul, car l'information sur le lieu réel d'exécution de la formation n'est pas toujours disponible.

# 03 - État des besoins en compétences dans l'industrie en Normandie

Département de formation des salariés des entreprises industrielles normandes selon la spécialité suivie (1/4)

## Cuir, peaux et habillement



Actions de formation à Paris et petite couronne : **15%**

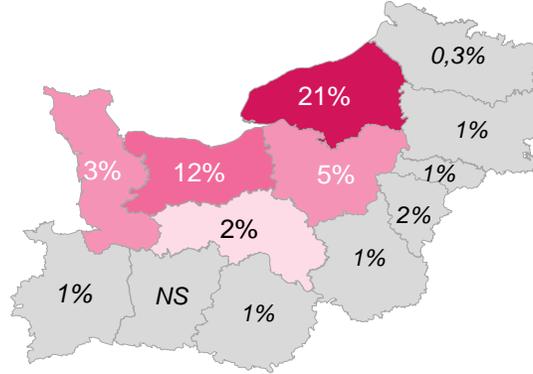
Actions de formation réalisées hors Normandie (zone limitrophe, Paris et petite couronne) :

**45%**

### Les principales formations réalisées hors région

- Mécanique en confection
- Certification opérateur polyvalent

## Fonctions tertiaires, commerciales et bureautiques



Actions de formation à Paris et petite couronne : **21%**

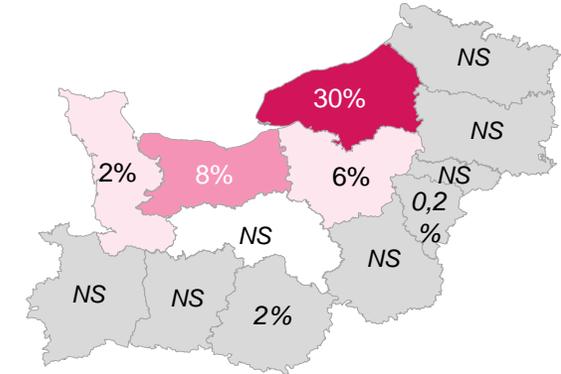
Actions de formation réalisées hors Normandie (zone limitrophe, Paris et petite couronne) :

**28%**

### Les principales formations réalisées hors région

- Logiciels et bureautiques (Excel, Power BI, Sage...)
- Comptabilité, gestion, paie
- Méthodes et négociation d'achats
- Développement commercial

## Développement des capacités comportementales et relationnelles



Actions de formation à Paris et petite couronne : **24%**

Actions de formation réalisées hors Normandie (zone limitrophe, Paris et petite couronne) :

**30%**

### Les principales formations réalisées hors région

- Dormir mieux
- Maîtrise sa communication
- Travailler ensemble
- Gestion du stress et lâcher prise

Note : Les données présentées ci-dessus représentent la répartition des actions de formation. Elles sont à prendre avec recul, car l'information sur le lieu réel d'exécution de la formation n'est pas toujours disponible.

# 03 - État des besoins en compétences dans l'industrie en Normandie

## Synthèse de l'analyse croisée

### Production industrielle (tous secteurs confondus)

Dans ce domaine d'activité, tous les secteurs sont confondus. On y trouve aussi bien de la fabrication de pièces métalliques et usinage, que des métiers spécifiques à la plasturgie, à la chimie, biologie et biochimie, ainsi qu'en matériaux de construction, verre et céramique. Nous observons que plus de **30% des formations concernant la production industrielle sont réalisées hors région normande**. Les formations concernées par ce domaine concentrent la majeure partie de l'activité de l'interindustrie normande. Pourtant, 60% des répondants ont indiqué que l'**offre de formation de ce domaine était globalement insuffisante**.

### Électricité, électronique et numérique

Comme nous l'avons présenté précédemment, près de **50% des actions de formation sont réalisées en région**. Il s'agit d'une spécialité de formation qui peut aussi bien se trouver en région ou dans le reste de la France. Les **niveaux de qualification les plus élevés** se font principalement dans les **zones limitrophes** à la Normandie (Somme, Sarthe, Ille-et-Vilaine), **ou en Seine-Maritime et Calvados**. En revanche, les actions réalisées dans le reste de la France sont moindres.

### Compétences relationnelles et communication

Les entreprises interrogées n'identifient pas d'insatisfaction concernant les formations qui visent à développer cette compétence. En effet, 84% des personnes interrogées considèrent que ces formations sont adaptées aux besoins. Cependant, **2/5 entreprises formeraient à cette compétence hors région Normande**. Il est important de noter qu'en Normandie, les **organismes de formation** auxquels les entreprises ont eu recours sont très **majoritairement situés en Seine-Maritime** et inexistantes ou presque dans les autres départements.

### Maintenance industrielle (tous secteurs confondus)

Tout comme la production industrielle, la maintenance est un domaine qui peut concerner l'ensemble des secteurs de l'interindustrie. Dans l'analyse qui a été réalisée sur le fichier des actions de formation fournies par l'OPCO2i, la maintenance s'intègre parmi les technologies industrielles et de commandes des transformations. Près de 60% des répondants de l'enquête considèrent l'offre comme étant insuffisante. **Une faible proportion des actions de formation est réalisée en Normandie** (54% des actions de formation réalisées en dehors de la région). En revanche, **les niveaux de qualification plus élevés** (niveau 6 et 7) sont plus largement suivis **en Seine-Maritime**, dans l'**Eure**, et également dans **la Somme**.

### Logistique et manutention

Les métiers liés à ce domaine concernent principalement des niveaux de qualification 3, 4, 5. Le recours aux formations ayant lieu à proximité est privilégié par les entreprises, ce qui laisse voir une **assez bonne couverture géographique** de ces métiers. Notons tout de même que 44% des répondants considèrent que les formations de ce domaine sont globalement insuffisantes. En effet, **19% des salariés sont formés en dehors de la région** normande pour répondre aux besoins des entreprises.

### Fonctions support : tertiaires, commerciales et bureautiques

Près de 55% des entreprises normandes formeraient à cette compétence en région ou dans des zones limitrophes. En revanche, le recours aux organismes de formation au sein de la région semble assez bien réparti, mis à part dans l'**Orne qui est plus faiblement représenté**. Nous pouvons également rappeler que près de 90% des répondants de l'enquête considèrent que l'offre de formation pour les fonctions supports est plutôt adaptée aux besoins. Les entreprises forment les plus **hauts niveaux de qualification en région ou à proximité** (Calvados, Eure, Ille-et-Vilaine). En revanche, les formations avec un faible niveau de qualification (niveau 3, 4, 5) sont plus souvent réalisées hors Normandie, dont Paris dans une forte proportion).



# 04

## **Recensement de l'offre de formation initiale et continue en Normandie**

## 04 - Recensement de l'offre de formation initiale et continue en Normandie

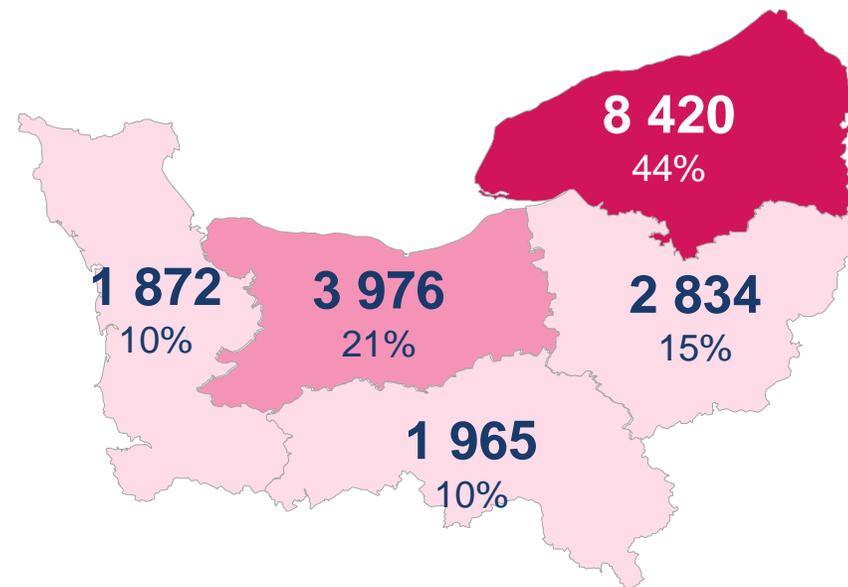
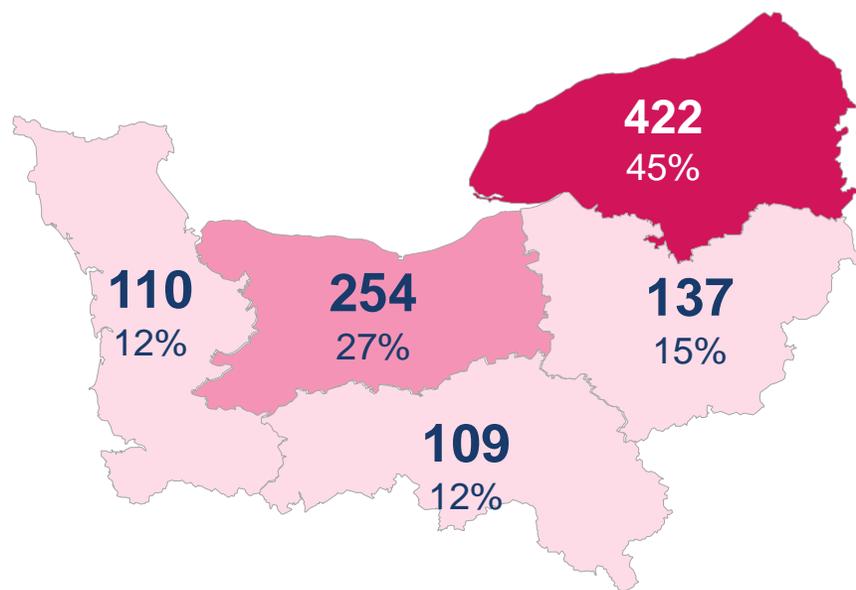
Les chiffres clés sur la répartition de l'offre de formation régionale aux métiers et compétences de l'industrie

 **932**

Organismes de formations\*

 **19 067**

Formations recensées en Normandie

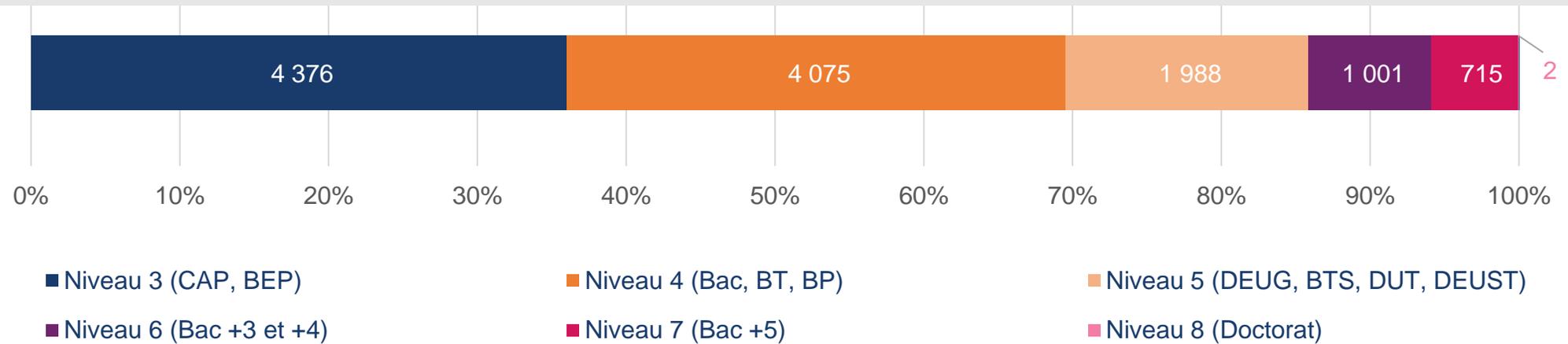


\*Le nombre d'organismes de formation est déterminé par le SIRET

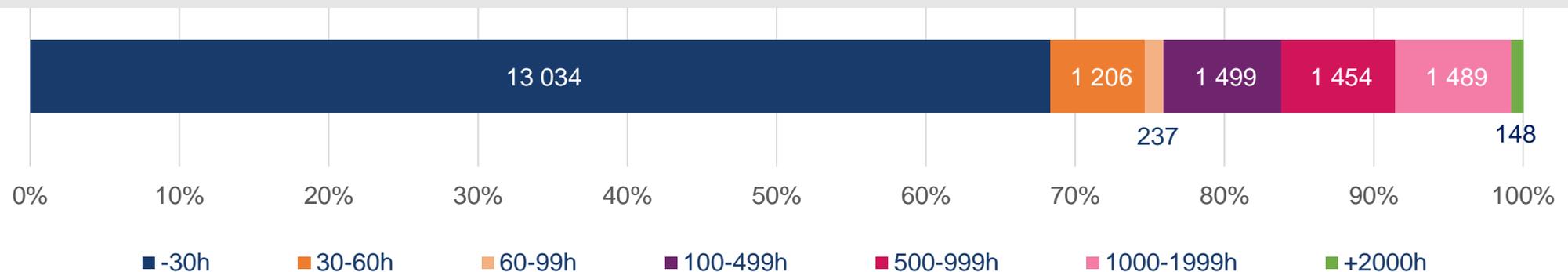
# 04 - Recensement de l'offre de formation initiale et continue en Normandie

## Les chiffres clés sur la répartition de l'offre de formation régionale

### Répartition du volume de formation par niveau visé

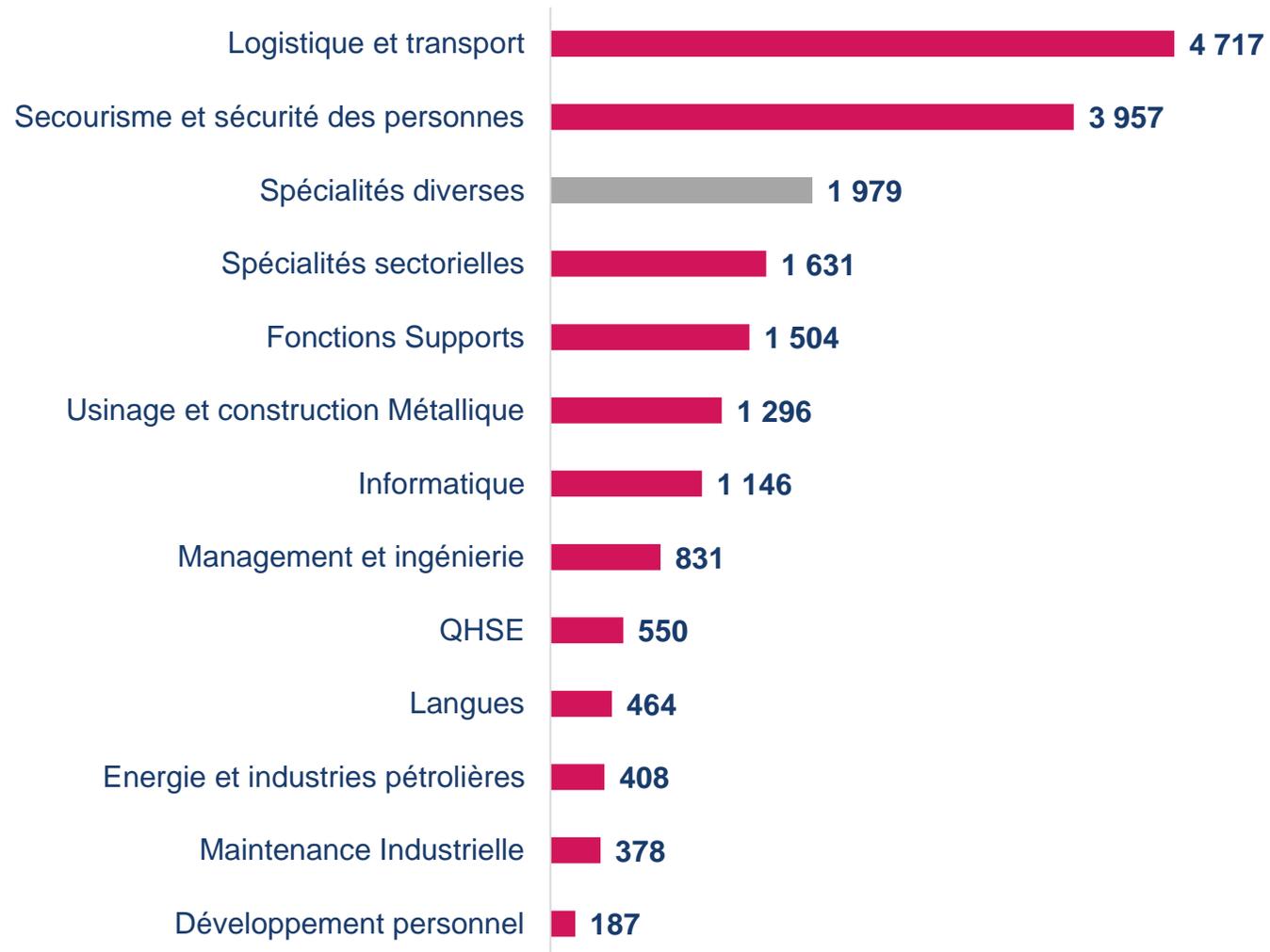


### Répartition du volume de formation par durée



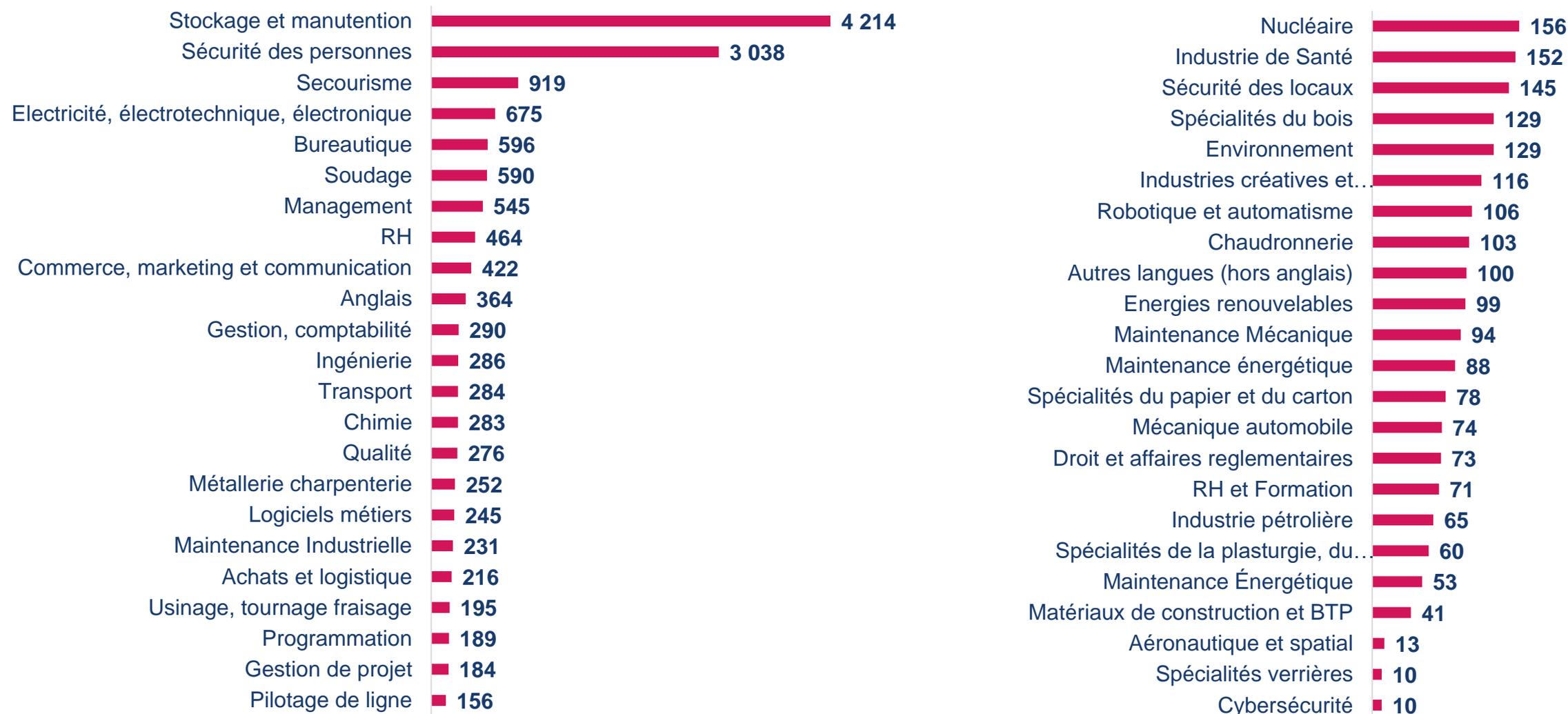
## 04 - Recensement de l'offre de formation initiale et continue en Normandie

### La répartition de l'offre par spécialité de formation



# 04 - Recensement de l'offre de formation initiale et continue en Normandie

## La répartition de l'offre par sous-spécialité de formation

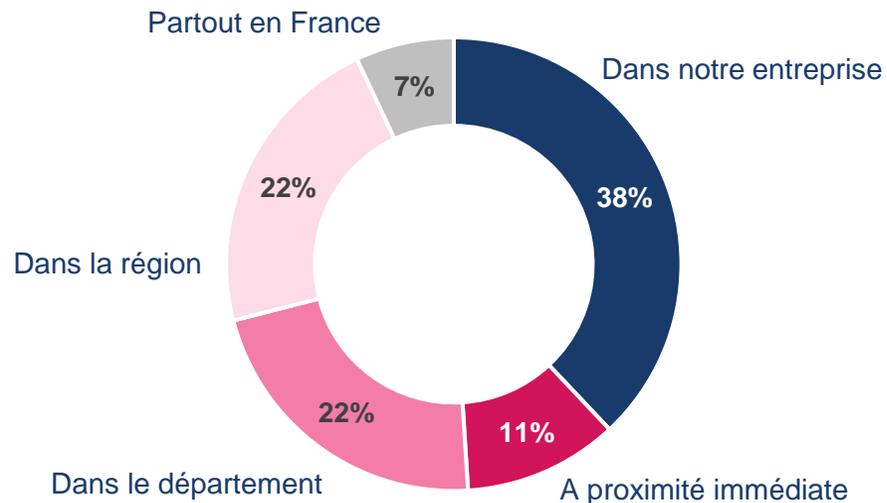




## 04 - Recensement de l'offre de formation initiale et continue en Normandie

### Où sont formés les salariés des entreprises industrielles en Normandie ?

**Question :** Où sont formées majoritairement les personnes que vous recrutez au début de leur vie professionnelle et les alternants ?



Près de deux entreprises sur cinq considèrent faire en interne l'effort de formation de leurs recrues débutant leur vie professionnelle. Les raisons avancées par les entreprises sont diverses. En premier lieu, les fortes difficultés de recrutement poussent les entreprises à recruter des profils non ou peu qualifiés pour les former en interne. Par ailleurs, un certain nombre d'entreprises déplorent un manque de spécialisation sectorielle des formations initiales qui les contraint à faire un effort de formation interne.

Si l'on exclue cette catégorie de répondant, il est intéressant de voir que 89% des personnes recrutées sont formées dans la région Normandie et 53% dans le département d'implantation de l'entreprise.

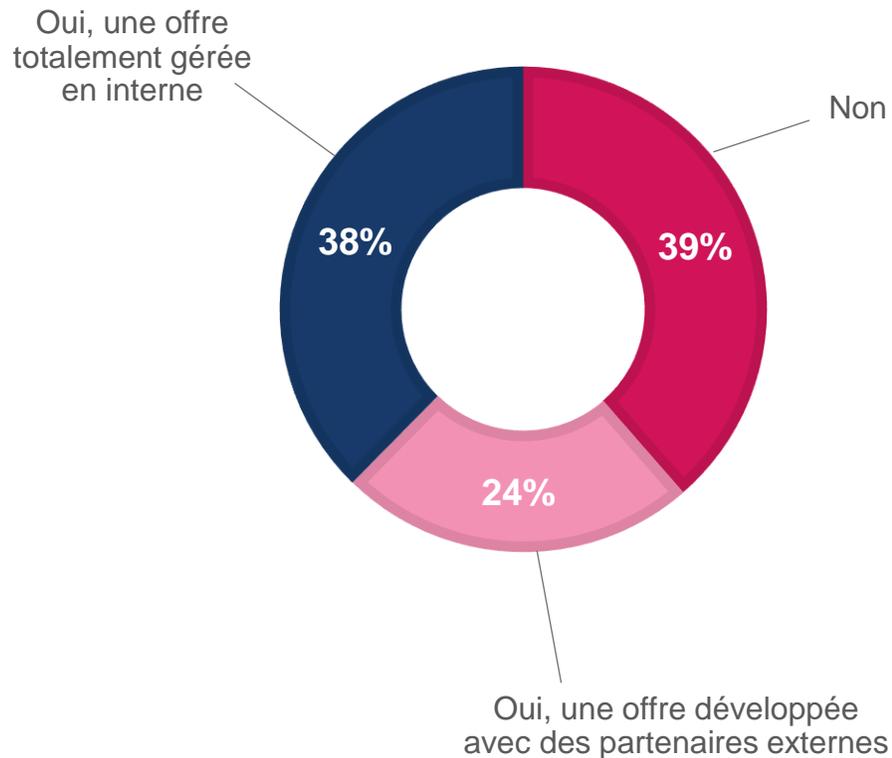
#### Plus l'entreprise est grande, plus elle a tendance à former en interne et plus elle recrute des personnes formées en dehors de la région

Il est intéressant de voir qu'il existe une **corrélation directe** entre la taille de l'entreprise et la localisation de la formation de ses recrues débutantes. Comme nous pouvions nous y attendre, les structures de **plus 50 salariés**, disposant souvent de plus de moyens, **forment davantage en interne** (41% de formations dans l'entreprise contre 34% pour les entreprises moins de 50 salariés). Les **profils formés en dehors de la région y sont par ailleurs significativement plus nombreux**. Plus de 20% des recrues sont formées ailleurs qu'en Normandie contre 7% pour les entreprises de moins de 50 salariés. Le recrutement de profils plus qualifiés et plus spécialisés explique en partie ce phénomène.

## 04 - Recensement de l'offre de formation initiale et continue en Normandie

### L'offre de formation interne des entreprises de l'interindustrie en Normandie

#### Offre de formation en interne



#### Domaine de formations réalisées en interne

Les formations en interne qui ont le plus été citées par les répondants sont des formations en **injection, assemblage, de la conduite d'équipement, de l'usinage, de la maintenance**. Les autres formations dispensées en interne concernent des domaines spécifiques au secteur de l'entreprise

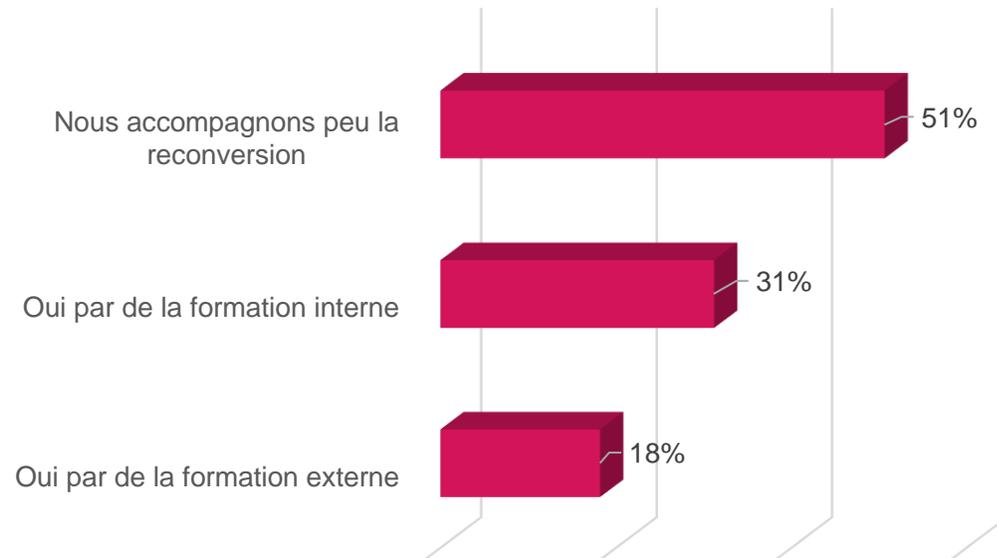
*Quelques exemples cités : nouvelles machines, outillage haute précision sur la technologie, la lecture de plan et les moyens de production, parachèvement, galvanoplastie, la photogravure, la stratification, le contrôle de cartes imprimées...)*

# 04 - Recensement de l'offre de formation initiale et continue en Normandie

## L'accompagnement de la reconversion des entreprises à travers la formation

### Accompagnement de la reconversion des entreprises à travers la formation

77 répondants



Pour un peu plus de la moitié des répondants sur la question de la reconversion, l'offre de formation régionale est considérée comme étant **bien structurée**. En revanche, pour ceux qui ne partagent pas cet avis, les remarques suivantes sont apportées :



Manque d'accompagnement financier



Compétences des formateurs insuffisantes



Démarches compliquées pour les salariés

# 05

**Analyse de l'adéquation  
entre les besoins et l'offre  
locale de formation**

# 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

## Note méthodologique

---

L'analyse de l'adéquation entre les besoins en recrutement et en compétences des établissements des branches de l'industrie avec l'offre de formation normande a été faite en s'appuyant sur les travaux détaillés dans les parties 2, 3 et 4 du présent rapport.

**Grâce aux ressources mobilisées** (analyses documentaires, enquête auprès des entreprises, entretiens qualitatifs...), il a été à la fois possible de **quantifier les besoins en recrutement** par métier et d'**identifier des carences potentielles** dans l'offre de formation. Ces **carences** potentielles provenant des analyses, de l'enquête et des entretiens ont été **traitées comme des « signaux faibles » à analyser**.

**Cette partie 5 consiste en une analyse croisée des besoins et de l'offre sur les thématiques où l'offre est potentiellement en carence. Elle est séparée en trois parties :**

- **Analyse de l'offre de formation certifiante menant à des métiers clairement identifiés** sur lesquels les besoins en recrutement sont importants ou sur lesquels les entreprises ont pointé des carences potentielles
- **Analyse de l'offre de formation globale sur des spécialités précises** où les entreprises ont pointés des carences potentielles dans l'offre de formation ou sur des **spécialités émergentes** (ex.: cybersécurité)
- **Analyse géographique comparative de la localisation de l'offre de formation par thématique avec la localisation des effectifs salariés par secteur**

**Les résultats de ces deux approches complémentaires permettent d'identifier des actions concrètes à mettre en œuvre pour pallier les différentes difficultés rencontrées**

# Analyse de l'offre de formation certifiante menant à des métiers où l'offre de formation initiale paraît carencée

Note de lecture : les métiers où l'offre de formation initiale paraît carencée ont été identifiés par consultation des entreprises (cf. partie 2 de l'étude).

# 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

## Formations au métier de Régleurs\*

### BESOINS



Estimation des besoins en recrutement<sup>(1)</sup>

Année	Calvados	Eure	Manche	Orne	Seine-Maritime
2023	53	86	41	38	95
2024	53	85	41	38	94
2025	53	84	40	37	94
2026	52	84	40	37	93

Carences remontées

Des secteurs comme la métallurgie (en particulier la mécanique), la verrerie et la plasturgie ont pointé des carences dans l'offre de formation initiale menant au métier de régleur. Le besoin serait particulièrement fort en Seine-Maritime et dans le Calvados.  
Le besoin annuel en recrutement est estimé à 300 personnes.

**Actions à envisager**

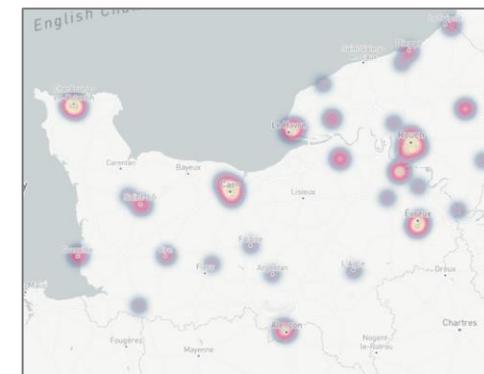
Les analyses ne font **pas ressortir de carences particulières** dans l'offre de formation. En revanche, la **problématique d'attractivité** des formations et du métier de régleur a été mentionnée à de nombreuses reprises par les organismes de formation.  
Un **manque de visibilité de l'offre** de formation a également été mentionné et devrait être travaillé notamment auprès des collégiens et lycéens

### OFFRE (2)

#### Cartographie des formations

##### Principales formations identifiées

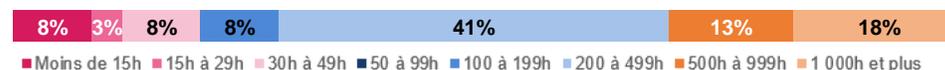
- TP Opérateur régleur en usinage assisté par ordinateur
- CQP opérateur-régleur sur machine-outil à commande numérique par enlèvement de matière
- CQP monteur-régleur équipement de fabrication plasturgie
- Bac Pro Pilote de ligne



Nombre de formations identifiées

	Calvados	Eure	Manche	Orne	Seine-Mar.
Nombre de formations identifiées	15	24	4	7	13

Répartition selon leur durée



Les près de 60 formations qui mènent au métier de régleur semblent couvrir correctement l'ensemble de la région. Si l'on considère une capacité minimale de 10 personnes par formations cette offre est suffisante pour couvrir les besoins.

Il convient toutefois de noter que certaines de ces formations (ex. : Bac Pro Pilote de ligne) mènent également à d'autres métiers. Il y a donc un phénomène de dispersion à prendre en compte.



# 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

## Formations au métier de Tourneur fraiseur\*

### BESOINS



Estimation des besoins en recrutement<sup>(1)</sup>

Année	Calvados	Eure	Manche	Orne	Seine-Maritime
2023	63	125	113	42	185
2024	62	124	112	41	182
2025	62	122	110	41	180
2026	61	121	109	40	177

Carences remontées

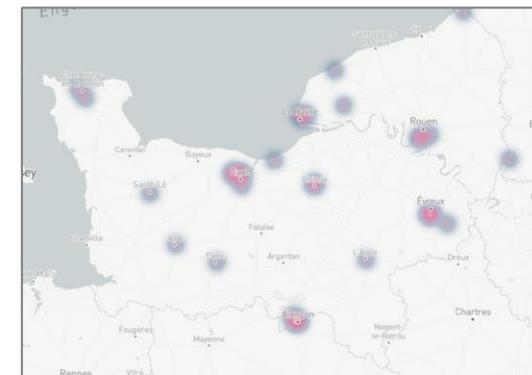
Les secteurs de la métallurgie et de la mécanique ont notamment pointé de fortes carences dans l'offre de formation initiale menant au métier de tourneur fraiseur. Le besoin serait particulièrement fort en Seine-Maritime, mais aussi présent en Eure. Le besoin annuel en recrutement est estimé à 800 personnes.

**Actions à envisager**

Les près de 70 formations identifiées sont en principe **suffisantes pour couvrir le besoin**. En revanche, la **problématique d'attractivité** des formations et du métier de tourneur fraiseur a été mentionnée à de nombreuses reprises par les organismes de formation. Par ailleurs étant donné la faible mobilité des candidats à ces formations, la **faible présence de formations sur certaines zones** doit être analysée plus en profondeur.

### OFFRE (2)

Cartographie des formations



Principales formations identifiées

- Bac Pro Technicien d'usinage
- CQPM Tourneur
- CAP Métiers de la production mécanique informatisée

Nombre de formations identifiées

Calvados	Eure	Manche	Orne	Seine-Maritime
28	22	4	9	14

Répartition selon leur durée



OBSERVATIONS

Nous retrouvons près de 70 formations très spécifiques sur les métiers de tourneur fraiseur répartis sur tout le territoire. La zone entre Caen et Alençon ainsi que la Manche semble toutefois peu dotée.



# 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

## Formations au métier de Chaudronnier\*

### BESOINS



Estimation des besoins en recrutement<sup>(1)</sup>

Année	Calvados	Eure	Manche	Orne	Seine-Maritime
2023	46	61	178	23	211
2024	46	61	177	23	211
2025	45	61	177	22	211
2026	45	61	177	22	211

Carences remontées

Les secteurs de la métallurgie, de la plasturgie, du recyclage ont pointé des carences dans l'offre de formation initiale menant au métier de chaudronnier.

Le besoin serait particulièrement fort en Seine maritime, mais aussi présent dans la Manche et dans l'Eure, pour les entreprises de toutes tailles.

Le besoin annuel en recrutement est estimé à 500 personnes.

**Actions à envisager**

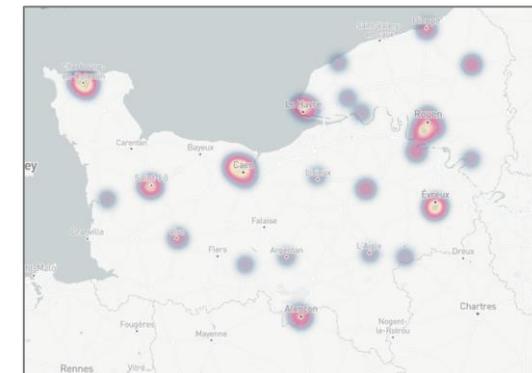
La problématique rencontrée par les entreprises semble davantage liée à une **problématique d'attractivité** des formations et du métier de chaudronnier qu'à une carence dans l'offre de formation. Les actions à envisager sont par conséquent davantage du côté de la **promotion des métiers** et la **mise en visibilité de l'offre** de formation.

### OFFRE (2)

#### Cartographie des formations

Principales formations identifiées

- Bac Pro Technicien en chaudronnerie Industrielle
- BTS Conception et réalisation en chaudronnerie industrielle
- CAP réalisations industrielles en chaudronnerie ou soudage



Nombre de formations identifiées

	Calvados	Eure	Manche	Orne	Seine-Maritime
Nombre de formations identifiées	36	34	23	13	44

Répartition selon leur durée



#### OBSERVATIONS

Nous retrouvons près de 150 formations qui mènent au métier de chaudronnier réparties à travers tout le territoire. Ces formations proposent également une diversité de niveaux visés qui va du CAP au BTS.



# 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

## Formations au métier de Soudeur\*

### BESOINS



Estimation des besoins en recrutement<sup>(1)</sup>

Année	Calvados	Eure	Manche	Orne	Seine-Maritime
2023	103	68	121	56	244
2024	100	67	118	55	238
2025	98	65	115	54	232
2026	96	64	112	52	226

Carences remontées

Les secteurs de métallurgie, mais aussi de la plasturgie nautisme, ont notamment pointé des carences dans l'offre de formation initiale menant au métier de soudeur. Le besoin serait particulièrement fort en Manche, Seine-Maritime et dans le Calvados. Le besoin annuel en recrutement est estimé à 550 personnes.

**Actions à envisager**

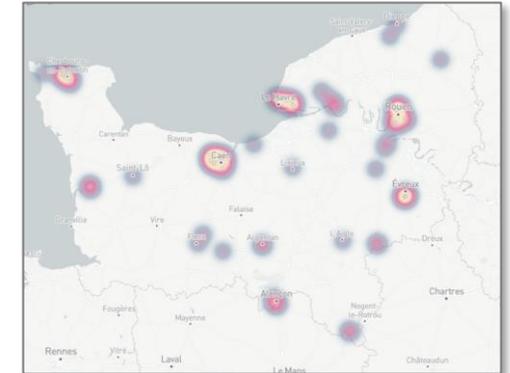
La problématique rencontrée par les entreprises semble davantage liée à une **problématique d'attractivité** des formations et du métier de soudeur qu'à une carence dans l'offre de formation. Toutefois, il faut noter également que certaines entreprises ont mis en avant un **niveau de formation des professionnels insuffisant** notamment dans des secteurs comme l'**énergie** et la **construction navale**. Les besoins spécifiques de ces secteurs nécessitent effectivement des compétences très particulières.

### OFFRE (2)

#### Cartographie des formations

Principales formations identifiées

- CAP réalisations industrielles en chaudronnerie ou soudage
- CQP Soudeur industriel
- CQPM Soudeur industriel
- Bac Pro technicien en chaudronnerie



Nombre de formations identifiées

	Calvados	Eure	Manche	Orne	Seine-Maritime
Nombre de formations identifiées	153	66	72	68	207

Répartition selon leur durée



#### OBSERVATIONS

L'offre de formation en soudage est large et paraît bien répartie sur la région. Ces formations proposent également une diversité de niveaux visés qui va du CAP au BTS.



# 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

## Formations au métier d'Opérateur sur machine à commande numérique\*

### BESOINS



Estimation des besoins en recrutement<sup>(1)</sup>

Année	Calvados	Eure	Manche	Orne	Seine-Maritime
2023	ND	ND	ND	ND	ND
2024	ND	ND	ND	ND	ND
2025	ND	ND	ND	ND	ND
2026	ND	ND	ND	ND	ND

Carences remontées

Le secteur de la métallurgie a signalé de fortes carences dans la quantité d'offres de formation initiale menant au métier d'opérateur de commandes numériques.

Ce métier n'étant pas identifié clairement dans les nomenclatures publiques des métiers il est difficile de quantifier le besoin, mais il serait majoritairement situé en Seine-Maritime.

**Actions à envisager**

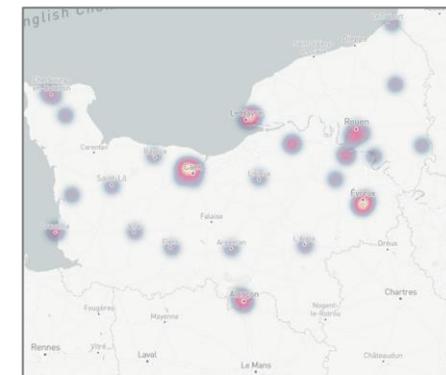
Face aux évolutions rapides des techniques et des besoins des entreprises, l'enjeu est tout particulièrement de **faire évoluer en continu les contenus de formation**. Il serait intéressant d'envisager des **actions et des processus pour transmettre régulièrement aux organismes de formation des informations concrètes sur l'évolution des besoins** en compétences.

### OFFRE (2)

#### Cartographie des formations

Principales formations identifiées

- CQP opérateur-régleur sur machine-outil à commande numérique par enlèvement de matière
- Bac Pro technicien d'usinage
- TP agente de fabrication industrielle



Nombre de formations identifiées

	Calvados	Eure	Manche	Orne	Seine-Maritime
Nombre de formations identifiées	14	23	7	8	17

Répartition selon leur durée



#### OBSERVATIONS

Nous identifions peu de formations spécifiquement et exclusivement centrées sur les commandes numériques, mais un nombre croissant de formations historiques d'usinage intègrent cette dimension.



# 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

## Formations au métier de Roboticien / automaticien\*

### BESOINS



Estimation des besoins en recrutement<sup>(1)</sup>

Année	Calvados	Eure	Manche	Orne	Seine-Maritime
2023	ND	ND	ND	ND	ND
2024	ND	ND	ND	ND	ND
2025	ND	ND	ND	ND	ND
2026	ND	ND	ND	ND	ND

Carences remontées

Les secteurs de la métallurgie et du verre ont notamment pointé de fortes carences dans l'offre de formation initiale menant au métier de roboticien / automaticien. Selon les répondants, le besoin n'est pas du tout couvert.

Ce métier n'étant pas identifié clairement dans les nomenclatures publiques des métiers il est difficile de quantifier le besoin, mais il serait majoritairement situé en dans l'Orne et pour les grandes entreprises.

**Actions à envisager**

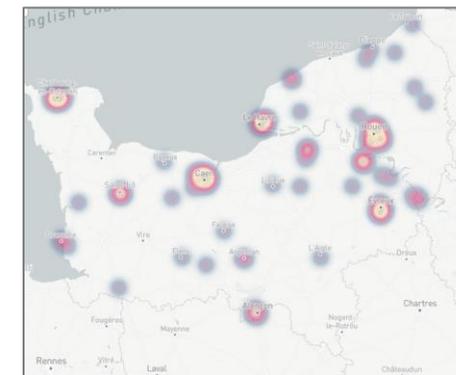
L'offre de formation suffisante quantitativement sur la région. L'enjeu est d'arriver à faire évoluer en continu les enseignements pour refléter la réalité des techniques et technologies utilisées dans les entreprises. Il serait intéressant d'envisager des **actions et des processus pour transmettre régulièrement aux organismes de formation des informations concrètes sur l'évolution des besoins en compétences.**

### OFFRE (2)

#### Cartographie des formations

##### Principales formations identifiées

- *BTS conception et réalisation de systèmes automatiques*
- *CCP Programmation de robots industriels*
- *Licence pro mention métiers de l'industrie : mécatronique*
- *TP conducteur d'installations et de machines automatisées*



Nombre de formations identifiées

	Calvados	Eure	Manche	Orne	Seine-Maritime
Nombre de formations identifiées	41	40	31	12	71

Répartition selon leur durée



#### OBSERVATIONS

Le mouvement d'automatisation de l'industrie s'étant engagé déjà depuis plus de 30 ans, des formations spécifiques sur le sujet ont émergées et sont présentes sur tout le territoire. L'offre de formation autour de la robotique (technologies plus récentes) est moins présente.



# 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

## Formations au métier de Mécanicien outilleur\*

### BESOINS



Estimation des besoins en recrutement<sup>(1)</sup>

Année	Calvados	Eure	Manche	Orne	Seine-Maritime
2023	148	135	61	95	263
2024	144	131	59	92	255
2025	139	127	57	89	247
2026	135	123	55	86	239

Carences remontées

Le secteur de la métallurgie a pointé des fortes carences dans l'offre de formation initiale menant au métier de mécanicien outilleur.

Le besoin serait particulièrement fort en Seine-Maritime.

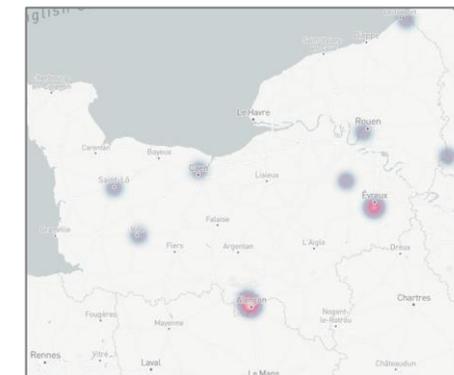
Le besoin annuel en recrutement est estimé à 600 personnes, mais sera en décroissance dans les prochaines années.

Actions à envisager

L'offre de **formation apparait comme restreinte** et certains organismes de formation ont eu tendance à **fermer des filières** de formation. Deux raisons expliquent cette tendance, d'une part ces formations sont jugées **particulièrement difficiles à remplir** et d'autre part les entreprises recherchent souvent des **profils avec des niveaux de qualification à minima égale au bac**.

### OFFRE (2)

#### Cartographie des formations



#### Principales formations identifiées

- CAP Outillages en moules métalliques
- CQPM ajusteur monteur d'outillages de production
- Bac Pro Technicien outilleur
- Bac Pro Technicien en réalisation de produits mécaniques, option réalisation et maintenance des outillages

Nombre de formations identifiées

	Calvados	Eure	Manche	Orne	Seine-Maritime
Nombre de formations identifiées	4	15	1	7	3

Répartition selon leur durée



#### OBSERVATIONS

L'offre de formation menant spécifiquement à des métiers de mécanicien outilleur apparait comme assez faible au regard des besoins. Il existe toutefois un certain nombre d'autres formations d'usinage qui peuvent mener à ce métier.

# 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

## Formations au métier de Pilote de ligne\*

### BESOINS



Estimation des besoins en recrutement<sup>(1)</sup>

Année	Calvados	Eure	Manche	Orne	Seine-Maritime
2023	116	90	138	44	227
2024	116	90	137	44	226
2025	116	90	137	44	226
2026	115	90	137	44	225

### Carences remontées

Les secteurs de l'ameublement, de la métallurgie et du verre ont notamment pointé que les offres de formation pour le métier de pilote de ligne ne répondent que très partiellement à leurs besoins.

Le besoin serait particulièrement fort en Seine-Maritime, dans le Calvados et la Manche, et dans les grandes ou très grandes entreprises.

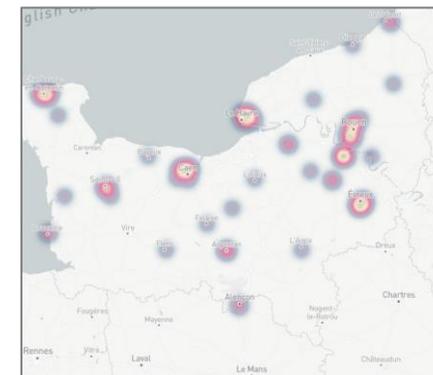
Le besoin annuel en recrutement est estimé à 600 personnes.

### Actions à envisager

Malgré une offre de **formation large**, les entreprises mettent en avant **certaines inadéquations qualitatives** avec leurs besoins. Ainsi, selon les entreprises, les formations gagneraient à être **plus contextualisées à leurs secteurs d'activités**. Des **modules complémentaires** pourraient être envisagés pour **accompagner la montée en compétence sectorielle** des apprenants.

### OFFRE (2)

#### Cartographie des formations



#### Principales formations identifiées

- Bac Pro Pilote de ligne de production
- BTS Contrôle industriel et régulation automatique
- CAP Conducteur d'installations de production
- BTS Pilotage de procédés
- Licence Pro EISI électronique et informatique des systèmes industriels

Nombre de formations identifiées

	Calvados	Eure	Manche	Orne	Seine-Maritime
Nombre de formations identifiées	26	36	23	15	54

Répartition selon leur durée



#### OBSERVATIONS

Avec près de 150 formations identifiées et bien réparties sur la région, l'offre est large. Par ailleurs, nous retrouvons une bonne diversité de niveaux de formation.

Les entreprises pointent toutefois des problèmes de qualité sur certaines formations et un manque de contextualisation sectorielle.



# 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

## Formations au métier de Technicien de maintenance industrielle\*

### BESOINS



Estimation des besoins en recrutement<sup>(1)</sup>

Année	Calvados	Eure	Manche	Orne	Seine-Maritime
2023	79	87	130	33	315
2024	90	98	147	38	356
2025	101	111	166	43	402
2026	115	125	187	48	454

Carences remontées

Les secteurs du verre et de la métallurgie principalement, ont pointé de fortes carences dans l'offre de formation initiale menant au métier de technicien de maintenance industrielle. Globalement, tous les secteurs sont touchés par des difficultés de recrutement sur ce métier.

Le besoin serait particulièrement fort en Seine-Maritime pour les grandes et très grandes entreprises.

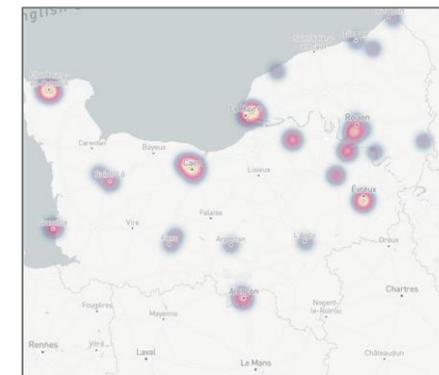
Le besoin annuel en recrutement est estimé à 900 personnes.

**Actions à envisager**

Les métiers de la **maintenance industrielle** figurent parmi les métiers les plus difficiles à pourvoir pour les entreprises. Cette situation a eu tendance à s'accroître ces dernières années. Les organismes de formation ont procédé à de nombreuses ouvertures de filières de formation, mais ils **peinent à trouver des volumes suffisants de candidats**. Les actions à envisager sont par conséquent davantage du côté de la **promotion des métiers** et la **mise en visibilité de l'offre** de formation.

### OFFRE (2)

#### Cartographie des formations



#### Principales formations identifiées

- Bac Pro maintenance des équipements industriels
- BTS Contrôle industriel et régulation automatique
- CQP Technicien de maintenance industrielle
- Licence Pro Maintenance des systèmes industriels de production et d'énergie

Nombre de formations identifiées

	Calvados	Eure	Manche	Orne	Seine-Maritime
Nombre de formations identifiées	22	41	28	15	34

Répartition selon leur durée



#### OBSERVATIONS

Avec près de 150 formations réparties sur toute la région et une grande diversité de niveaux proposés (du CAP à l'ingénieur), l'offre paraît adaptée au besoin. Il faut toutefois prendre en compte que cette filière est très transverse à tous les secteurs industriels et alimente aussi par exemple la filière agroalimentaire.



# 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

## Formations au métier de Technicien en électrotechnique\*

### BESOINS



Estimation des besoins en recrutement <sup>(1)</sup>	Année	Calvados	Eure	Manche	Orne	Seine-Maritime
	2023	133	139	183	65	449
	2024	139	145	191	68	469
	2025	145	152	199	71	489
	2026	151	158	208	74	511

### Carences remontées

Le secteur de la métallurgie pointe particulièrement des carences dans l'offre de formation initiale menant au métier de technicien en électrotechnique. Selon eux, l'offre de formation ne couvre que très partiellement leurs besoins.

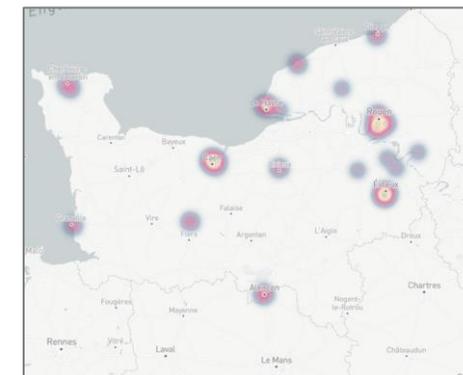
Ceci est particulièrement vrai en Seine-Maritime. Le besoin annuel en recrutement est estimé à 1 000 personnes.

### Actions à envisager

Les **formations en électrotechnique mènent potentiellement à d'autres secteurs** que l'industrie (BTP, bureaux d'études). Il y a donc un **phénomène de « départs » à compenser** pour pouvoir répondre à la demande. **L'ouverture de nouvelles formations** sur des territoires peu couverts est **à envisager**.

### OFFRE (2)

#### Cartographie des formations



#### Principales formations identifiées

- BTS Electrotechnique
- BAC STI2D
- BTS Systèmes numériques option électronique et communications
- Licence Pro Maintenance et technologie électronique, instrumentation

#### Nombre de formations identifiées

	Calvados	Eure	Manche	Orne	Seine-Maritime
Nombre de formations identifiées	20	22	7	6	29

#### Répartition selon leur durée



#### OBSERVATIONS

Avec près de 80 formations, l'offre est conséquente et bien répartie géographiquement, mais lorsque l'on regarde le volume de besoins en recrutement, elle est comparativement moins représentée que pour d'autres métiers.

Cette offre est par ailleurs très majoritairement accessible sur des niveaux Bac+2 et au-delà.



# 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

## Formations au métier de Technicien méthode et process\*

### BESOINS



Estimation des besoins en recrutement<sup>(1)</sup>

Année	Calvados	Eure	Manche	Orne	Seine-Maritime
2023	114	127	127	42	332
2024	120	132	132	44	347
2025	125	138	138	46	363
2026	131	144	144	48	379

Carences remontées

Les secteurs du verre, de la plasturgie et de la métallurgie ont pointé des carences dans l'offre de formation initiale menant au métier de technicien de méthode et process. Pour le secteur du verre plus particulièrement l'offre ne correspond pas tout à fait à leurs besoins.

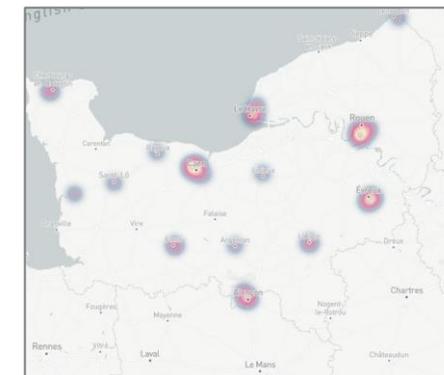
Les carences seraient particulièrement marquées en Seine-Maritime. Le besoin annuel en recrutement est estimé à 800 personnes.

**Actions à envisager**

Les **formations en méthodes et process mènent potentiellement à d'autres secteurs** que l'industrie (BTP, bureaux d'études). Il y a donc un **phénomène de « départs » à compenser** pour pouvoir répondre à la demande. L'**ouverture de nouvelles formations** sur des territoires peu couverts est **à envisager**.

### OFFRE (2)

#### Cartographie des formations



#### Principales formations identifiées

- *BTS Assistance technique d'ingénieur*
- *BTS Conception des processus de réalisation de produits*
- *TP Technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique*

Nombre de formations identifiées

	Calvados	Eure	Manche	Orne	Seine-Maritime
Nombre de formations identifiées	14	11	6	18	24

Répartition selon leur durée



#### OBSERVATIONS

Avec près de 70 formations l'offre est conséquente par rapport aux besoins et bien répartie géographiquement. Cette offre est très majoritairement accessible sur des niveaux Bac+2 et au-delà.

# 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

## Formations aux métiers de Technicien et Ingénieur QHSE\*

### BESOINS



Estimation des besoins en recrutement<sup>(1)</sup>

Année	Calvados	Eure	Manche	Orne	Seine-Maritime
2023	ND	ND	ND	ND	ND
2024	ND	ND	ND	ND	ND
2025	ND	ND	ND	ND	ND
2026	ND	ND	ND	ND	ND

Carences remontées

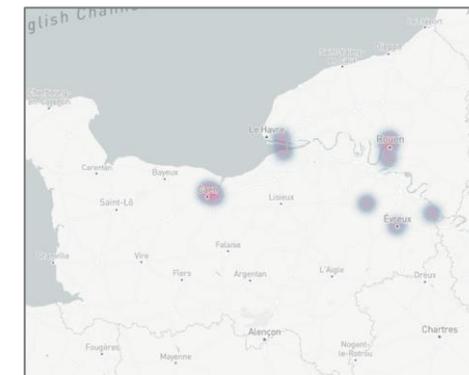
Plusieurs secteurs comme le Papier Carton, l'Energie ou encore la Métallurgie ont signalé un déficit d'offre de formation menant au métier de technicien ingénieur QHSE en Normandie.

### OFFRE (2)

#### Cartographie des formations

##### Principales formations identifiées

- CQP Technicien de la qualité
- Master ingénierie de la santé
- BTP Environnement et sécurité
- Licence Pro Management des organisations spécialité, qualité, sécurité, environnement



Nombre de formations identifiées

Calvados	Eure	Manche	Orne	Seine-Maritime
9	4	0	0	5

Répartition selon leur durée



#### OBSERVATIONS

Les offres de formation initiales pour le métier de technicien et ingénieur QHSE sont rares et sont même absentes dans certains départements.

#### Actions à envisager

Avec 18 formations sur la région, l'offre semble insuffisante notamment au regard de la croissance des enjeux de qualité et d'impact environnemental des activités industrielles. L'offre de formation continue n'est pas non plus très développée. L'**ouverture de nouvelles formations** sur les territoires peu couverts est **à envisager**.

# 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

## Formations au métier d'Ingénieurs de production\*

### BESOINS



Estimation des besoins en recrutement<sup>(1)</sup>

Année	Calvados	Eure	Manche	Orne	Seine-Maritime
2023	ND	ND	ND	ND	ND
2024	ND	ND	ND	ND	ND
2025	ND	ND	ND	ND	ND
2026	ND	ND	ND	ND	ND

Carences remontées

Différents secteurs ont pointé des fortes carences dans l'offre de formation initiale menant au métier d'ingénieur de production. Les personnes qui sont recrutées ont le plus souvent fait leur formation d'ingénieur en dehors de la région.

Les besoins seraient particulièrement importants en Seine-Maritime. Le besoin annuel en recrutement est estimé à 400 personnes.

**Actions à envisager**

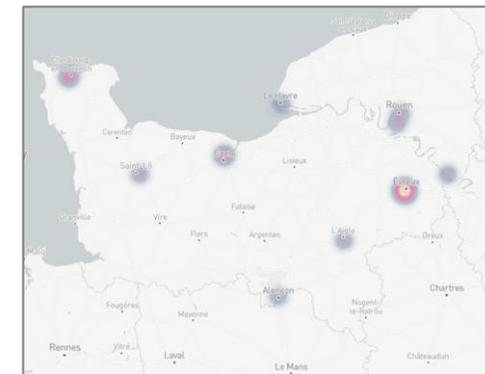
Les formations d'ingénieurs **mènent dans les faits à beaucoup d'autres métiers** que des métiers d'ingénieurs. L'industrie ou la construction, secteurs traditionnels d'application pour les ingénieurs ne parviennent à en embaucher qu'une partie. Ce **phénomène de « déperdition »** doit être **compensé** en formant significativement plus d'ingénieurs que le besoin des secteurs traditionnels d'application et en travaillant en continu sur **l'attractivité des métiers**.

### OFFRE (2)

Cartographie des formations

Principales formations identifiées

- Master Gestion de production logistique, Achats
- Master sciences et technologie de l'agriculture, de l'alimentation et de l'environnement
- Master ingénieur



Nombre de formations identifiées

	Calvados	Eure	Manche	Orne	Seine-Maritime
	3	10	11	2	6

### OBSERVATIONS

Avec 32 formations d'ingénieurs de production en Normandie, la capacité théorique se situe entre 600 et 1 000 diplômés par an. L'offre est très concentrée sur les agglomérations régionales.

Il faut tenir compte de l'importante mobilité des étudiants à la fois pour venir se former, mais également pour trouver leur premier emploi suite à leur formation

# Analyse de l'offre de formation sur des spécialités où l'offre de formation continue paraît carencée

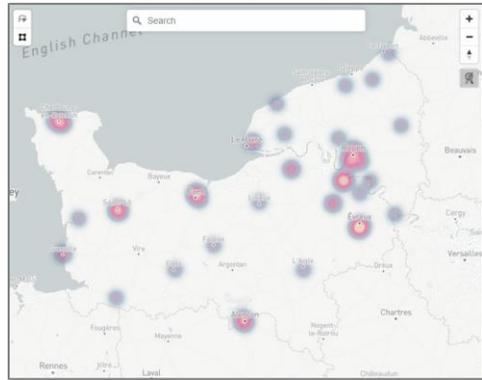
Note de lecture : les spécialités où l'offre de formation continue paraît carencée ont été identifiées par consultation des entreprises (cf. partie 3 de l'étude).

# 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

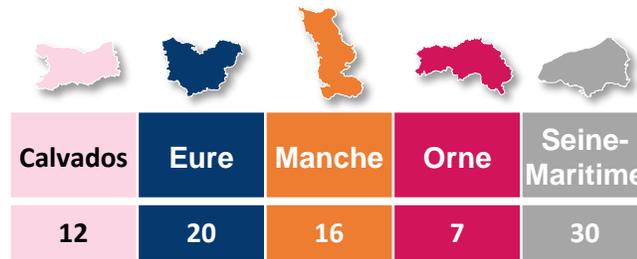
## L'offre de formation sur des spécialités de la production

### Conduite de ligne

La spécialité de conduite de ligne est large et très liée au métier de conducteur de ligne sur lequel les entreprises rencontrent d'importantes difficultés de recrutement



Répartition des formations par département



Répartition des formations selon leur durée



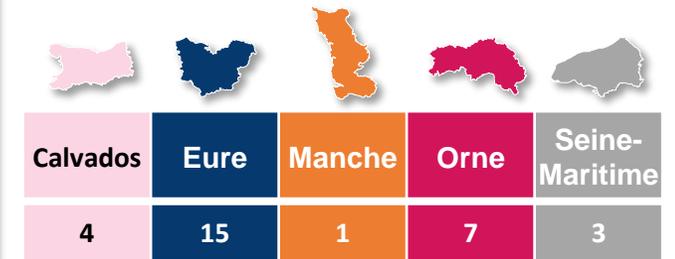
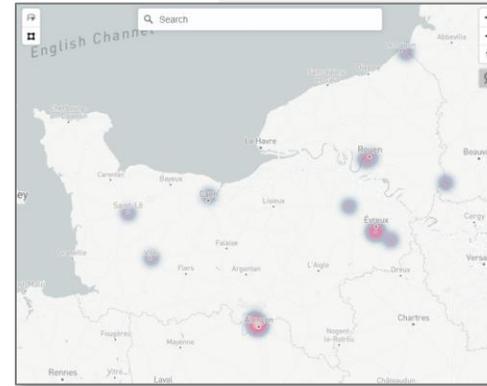
### Remarques

Nous constatons une offre relativement bien répartie sur le territoire avec une prédominance de formations initiales (ex. : Bac pro Pilote de ligne). Ceci n'est pas étonnant étant donné qu'il s'agit derrière davantage d'un métier que d'une compétence qui pourrait être transverse.

Les notions d'automatismes et de robotiques (machines/installations automatisées, robot industriel...) sont présentes dans près d'un tiers des formations.

### Outilsage

L'outillage est une spécialité indispensable et préalable pour qu'une entreprise puisse assurer sa production de biens. Les entreprises mettent en avant des difficultés pour développer ces compétences.



Répartition des formations selon leur durée



### Remarques

L'effet de concentration des formations sur la spécialité Outilsage est lié à présence de l'AFPI Eure Seine Estuaire qui propose des formations proches, mais avec diverses options et des modalités différentes.

Ces formations sont en décroissance à cause des **difficultés de remplissage** très importantes que rencontrent les organismes de formation.

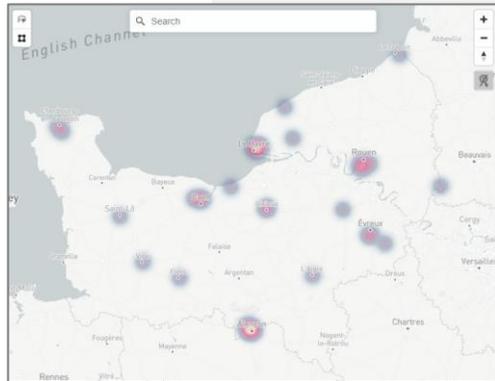
Les formations d'outillage dans la plasturgie sont présentes à Alençon (Polyvia formation).

# 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

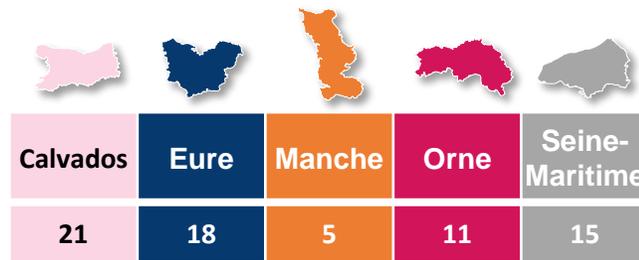
## L'offre de formation sur des spécialités de la production

### Tournage fraisage

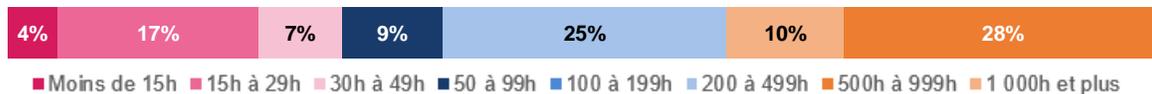
La spécialité de conduite de tournage fraisage et très liée aux métiers de l'usinage sur lesquels les entreprises rencontrent d'importantes difficultés de recrutement



Répartition des formations par département



### Répartition des formations selon leur durée

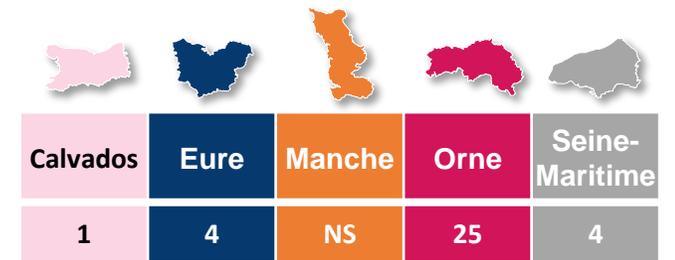


### Remarques

Nous constatons une offre relativement bien répartie sur le territoire et qui présente également une grande diversité de durées de formations. Les formations de **tournage-fraisage sur commande numérique** sont en revanche **rare** (moins de 10 formations sur les 70 identifiées). Elles sont pourtant fréquemment consommées par les salariés des branches qui se rendent dans d'autres régions pour y participer.

### Injection plastique

La spécialité de l'injection plastique et notamment ce qui touche au réglage de l'injection est pointée par les entreprises comme une carence en formation.



### Répartition des formations selon leur durée



### Remarques

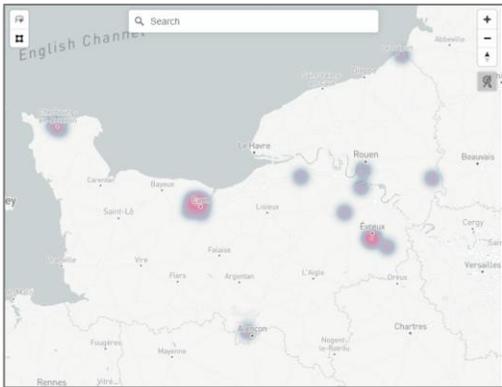
L'effet de concentration des formations sur la spécialité de l'injection plastique dans l'Orne est lié à la présence à Alençon de Polyvia Formation qui propose également des **formations « hors les murs »** à travers des partenariats avec d'autres organismes (ex. : Pôles formation UIMM). Cette solution qui n'est pas retranscrite dans les données présentées ci-dessus permet de répondre à des besoins locaux. La situation du Calvados et de la Manche est toutefois à surveiller.

# 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

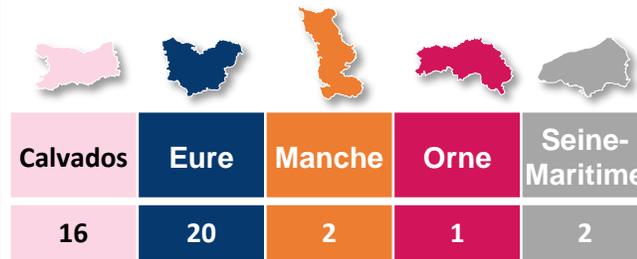
## L'offre de formation sur des spécialités de la production

### Usinage sur commande numérique

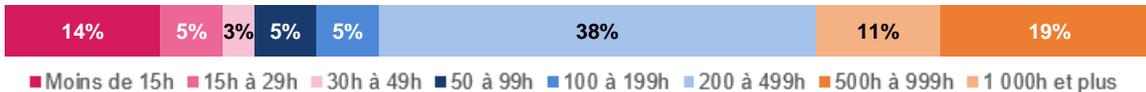
L'usinage CN remplit les mêmes fonctions que l'usinage traditionnel, mais cette technique utilise une commande numérique par ordinateur plutôt qu'une commande manuelle. Elle se développe rapidement et les besoins en compétences des entreprises sont nombreux.



### Répartition des formations par département



### Répartition des formations selon leur durée



### Remarques

La répartition géographique fait ressortir une forte concentration sur le Calvados et l'Eure, mais cet effet doit être pris avec recul, car il est lié à la localisation géographique du siège de deux Pôles formation de l'UIMM qui rayonnent également sur les départements limitrophes.

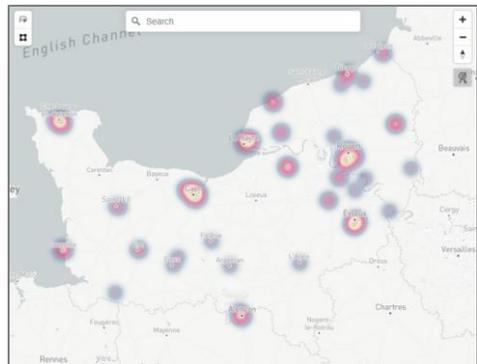
Toutefois, vu la hausse continue des besoins il sera probablement **nécessaire d'encourager un renforcement de l'offre en particulier autour des grands bassins d'emplois de Seine-Maritime.**

# 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

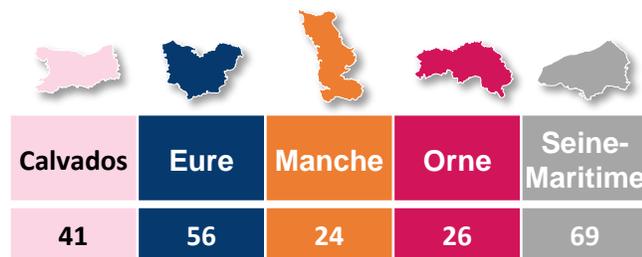
## L'offre de formation sur des spécialités de la maintenance

### Maintenance industrielle

La maintenance industrielle est une spécialité large et très transverse à tous les secteurs industriels. Les besoins sont très importants et les compétences évoluent vite avec une dimension numérique en hausse.



Répartition des formations par département



Répartition des formations selon leur durée

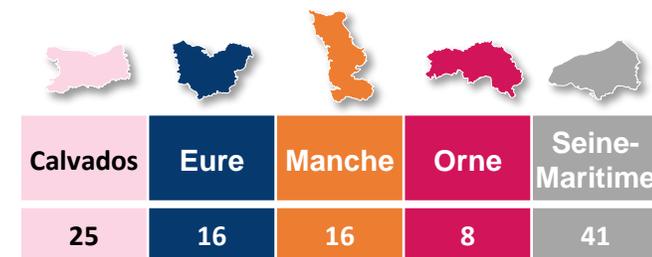
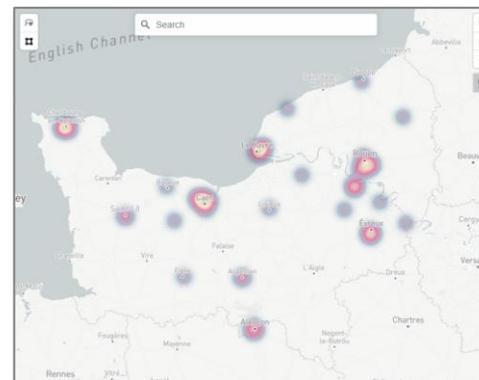


### Remarques

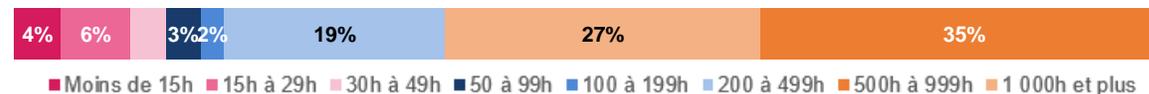
Avec plus de 200 formations identifiées en Normandie, l'offre est large (ce qui est aligné avec les besoins importants) et répartie de manière homogène sur le territoire (et cohérente avec les grands bassins d'emploi). Nous constatons toutefois une **prédominance des formations métiers longues** (1 000h et plus). L'offre de montée en compétences ou d'accompagnement à la reconversion mériterait d'être renforcée pour accompagner les stratégies des entreprises pour contourner les difficultés de recrutement qu'elles rencontrent sur ces postes.

### Mécanique et automatismes industriels

La spécialité de la mécanique et des automatismes industriels amène à la création de machines industrielles automatisées et désormais souvent robotisées. Les entreprises ont des besoins croissants sur cette spécialité et expriment certaines difficultés à trouver des formations.



Répartition des formations selon leur durée



### Remarques

Avec plus d'une centaine de formations, la région dispose d'une offre relativement large et bien répartie géographiquement. Cette offre est toutefois très concentrée sur des formations longues (plus de 60% sur des durées supérieures à 500h). Cela s'explique notamment par les niveaux de qualification relativement élevés qui sont visés par ces formations (près des ¾ visent un niveau 5 ou au-delà).

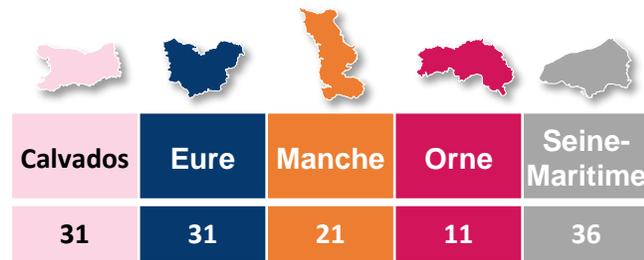
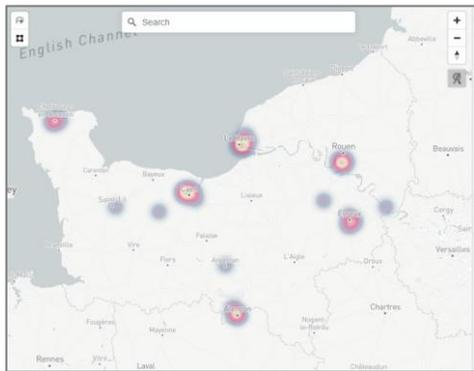
**Une offre de montée en compétences plus courte et modulaire pourrait probablement être renforcée pour accompagner les salariés en poste.**

# 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

## L'offre de formation sur des spécialités de la logistique

### Gestion des flux logistique

La gestion des flux entrants et sortants est une spécialité critique dans l'industrie. Les compétences évoluent avec l'utilisation de nouveaux systèmes d'information et les enjeux de différenciation retardée.



### Répartition des formations selon leur durée

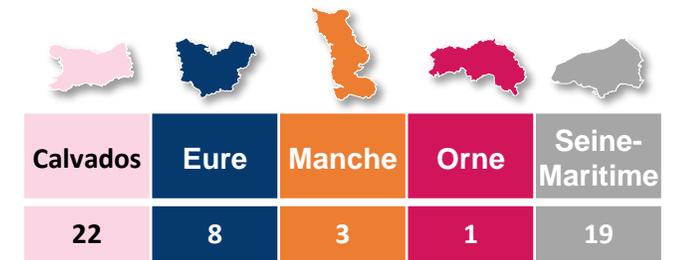
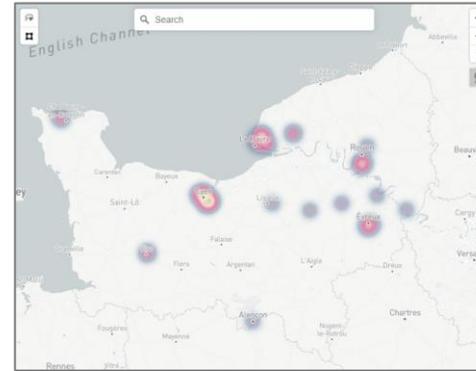


### Remarques

Avec plus d'une centaine de formations, la région dispose d'une **offre relativement large et bien répartie géographiquement**. Cette offre est également **diversifiée dans les durées** de formation proposées et les **niveaux** visés. Nous pouvons retrouver à la fois des formations destinées à des opérateurs, à des techniciens ou à des cadres de la logistique.

### Préparation de commande

La préparation de commande est une spécialité qui se retrouve dans certains secteurs industriels. Elle est impactée par les évolutions apportées par les grands acteurs internationaux du commerce en ligne qui déploient continuellement de nouvelles innovations.



### Répartition des formations selon leur durée



### Remarques

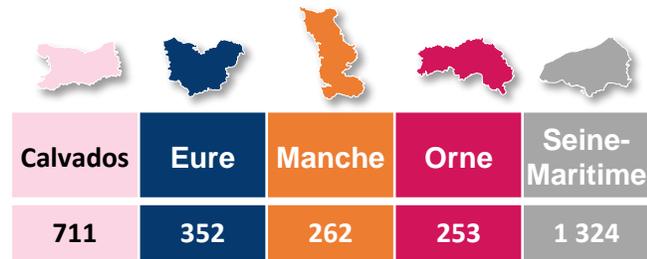
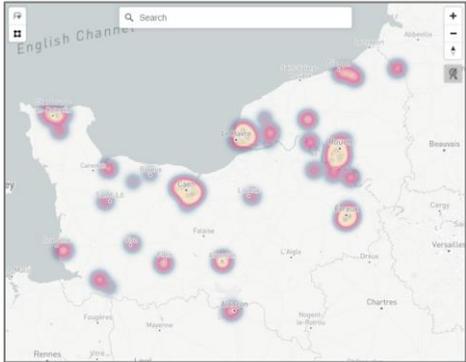
Principalement centrée sur des formations de niveau 3 (CAP ou équivalent) l'offre régionale montre **certaines carences sur la Manche et l'Orne** qui sont en partie compensées par l'offre dans les départements limitrophes. Il faut toutefois prendre en compte que la **mobilité des candidats à ces formations est souvent limitée**. Le renforcement d'une offre locale dans la Manche et dans l'Orne est probablement à envisager.

# 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

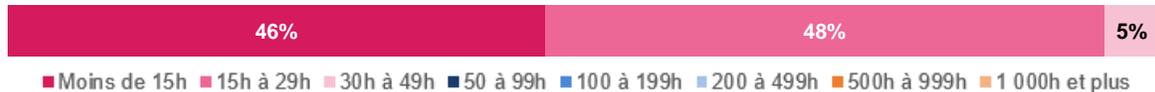
## L'offre de formation sur des spécialités de la logistique

### Conduite de chariot élévateur

La conduite de chariot élévateur est essentielle dans l'activité des entreprises industrielles pour assurer la logistique. Il s'agit d'une compétence transverse indispensable dans l'interindustrie.



### Répartition des formations selon leur durée



### Remarques

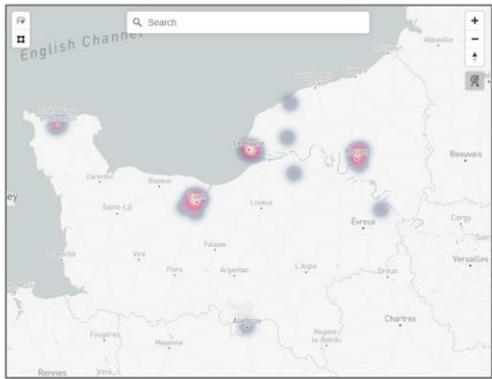
Il existe une **grande offre de formation à la conduite de chariot élévateur** sur l'ensemble du territoire Normand et qui se dirige principalement à des niveaux 3 et 4 (Bac, BT, BP, CAP...). L'offre est répartie entre plus de **100 organismes de formation** et de façon cohérente au vu du bassin d'emploi. Le caractère obligatoire d'obtention et de renouvellement des habilitations permet d'expliquer leur développement en quantité.

# 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

## L'offre de formation sur des spécialités du numérique

### Outils numériques de communication

L'utilisation d'outils numériques de communication est une compétence transverse et peut être sollicitée sur des postes tous niveaux et tous secteurs.



Calvados	Eure	Manche	Orne	Seine-Maritime
12	6	6	4	48

### Répartition des formations selon leur durée

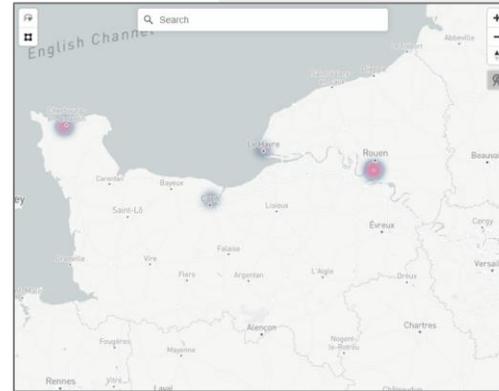


### Remarques

La répartition géographique fait ressortir une **forte concentration en Seine-Maritime** avec près de 50% des organismes de formation présente dans ce département. Cette compétence étant assez transverse et peut être recherchées à tous types de postes et de secteurs. Il peut ainsi être jugé nécessaire d'accompagner les salariés de l'interindustrie dans le développement de **compétences jugées essentielles dans l'ensemble des secteurs**.

### Cybersécurité

La cybersécurité est une spécialité qui permet de lutter contre les menaces pouvant avoir lieu sur les systèmes et réseaux d'une entreprise, quel que soit son secteur.



Calvados	Eure	Manche	Orne	Seine-Maritime
1	0	4	0	5

### Répartition des formations selon leur durée



### Remarques

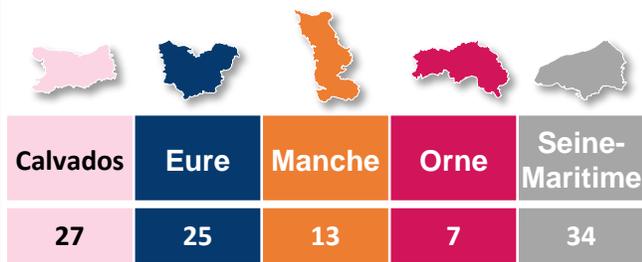
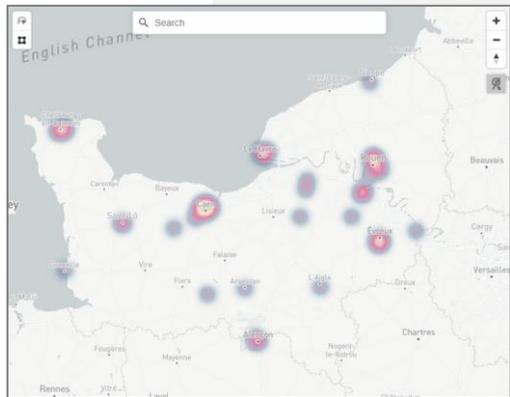
Bien que les métiers tels que les ingénieurs informatiques et les spécialités en cybersécurité se développent, et deviennent même courants dans les ETI, **l'offre de formation régionale est très faible avec à peine 10 formations** pour cette spécialité. Par ailleurs, on observe que la majorité de ces **formations sont longues**, car elles s'adressent à niveaux 6 et 7.

# 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

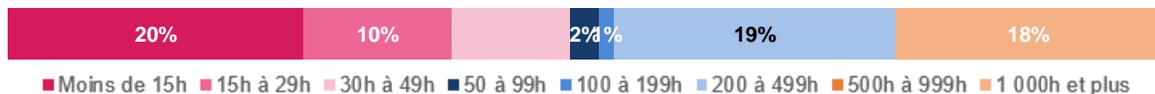
## L'offre de formation sur des spécialités du numérique

### Robotique et automatisme

La spécialité robotique et automatisme est intégrée dans un processus de production qui permet presque d'exclure toute intervention humaine. Les entreprises ont des besoins croissants sur cette spécialité.



### Répartition des formations selon leur durée



### Remarques

Mis à part dans l'Orne, l'offre est bien répartie dans le reste de la région. Toutefois, vu la hausse continue des besoins il sera probablement **nécessaire d'encourager un renforcement de l'offre en particulier autour des grands bassins d'emplois de Seine-Maritime.**

Par ailleurs, près de la moitié des formations concerne des niveaux 5, 6 et 7, ce qui permet d'expliquer la grande diversité dans la durée de formation.

**Analyse géographique comparative  
de la localisation de l'offre de formation  
par thématique avec la localisation  
des effectifs salariés par secteur**

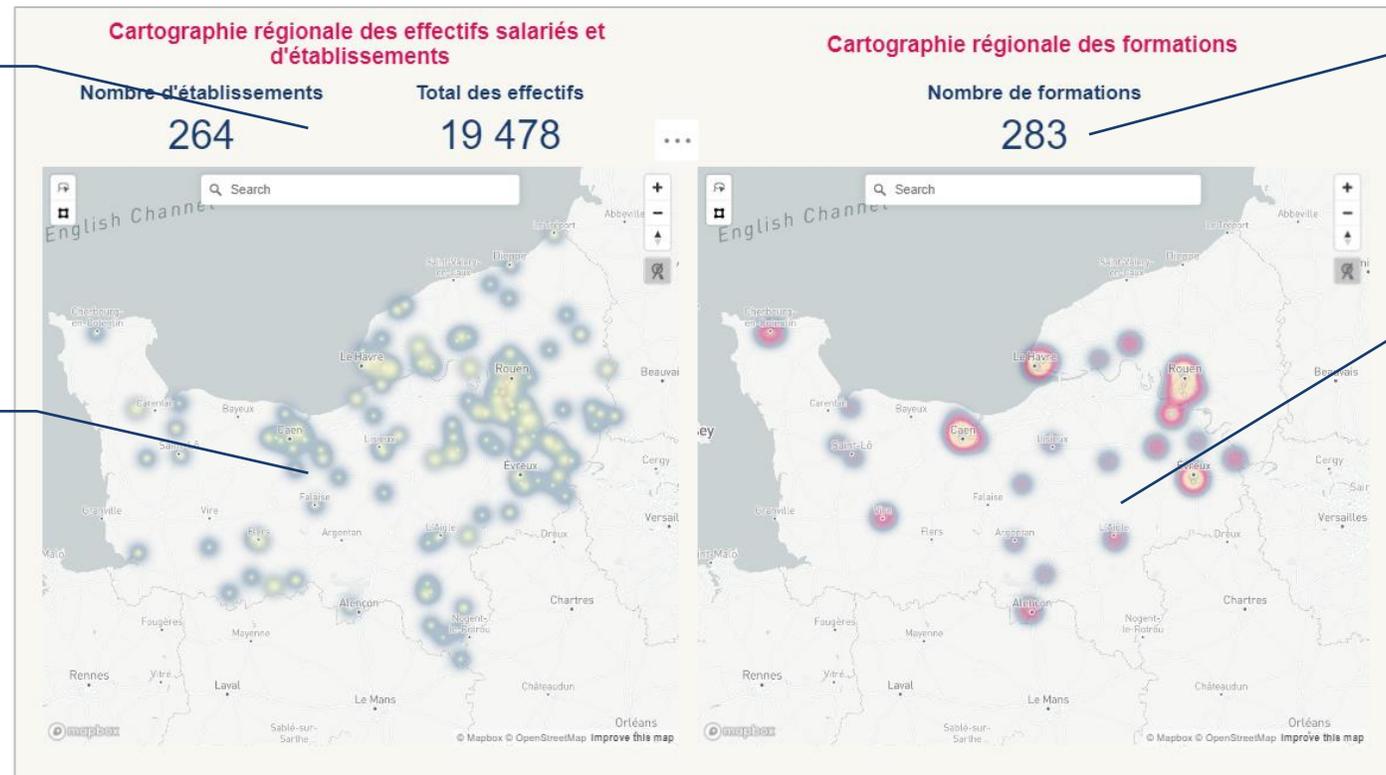
# 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

## Note méthodologique - Analyse géographique comparative

Les pages suivantes permettent de réaliser une analyse comparative de la localisation des effectifs selon le secteur d'activité et l'offre régionale de formation sur la ou les principales spécialités sectorielles. L'exemple ci-dessous porte sur le secteur de la Chimie.

Nombre total d'établissements et de salariés recensés sur le secteur de la chimie (source OPCO 2i)

Répartition régionale des salariés du secteur de la chimie



Nombre total de formations identifiées spécifiquement sur la spécialité chimie

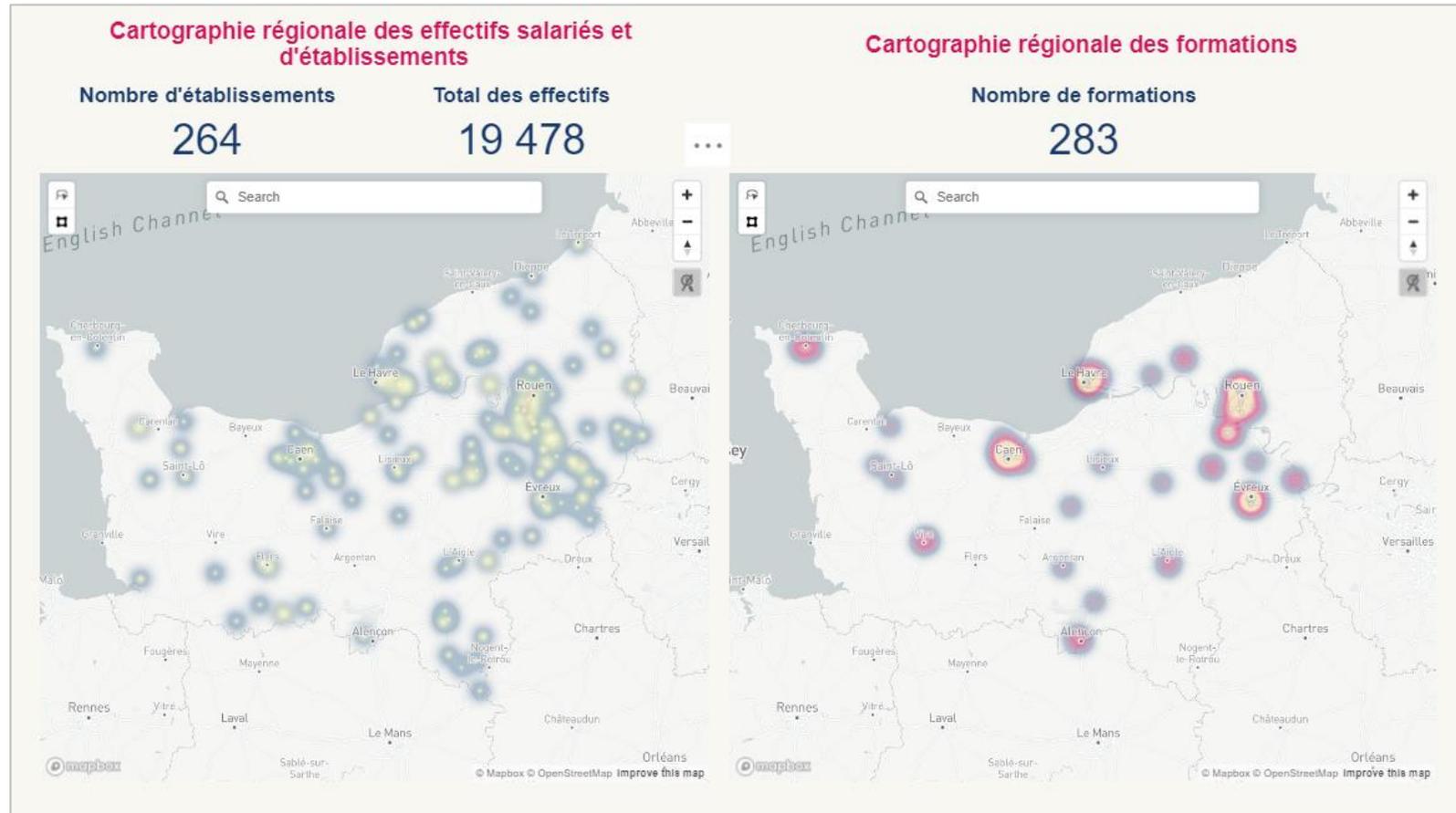
Répartition régionale des formations sur les spécialités proches de la chimie



# 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

## Analyse géographique comparative

### Branche et spécialité de la Chimie



Les trois grands bassins d'emplois de la branche de la chimie (Rouen, Caen et Le Havre) concentrent une partie importante de l'offre de formation.

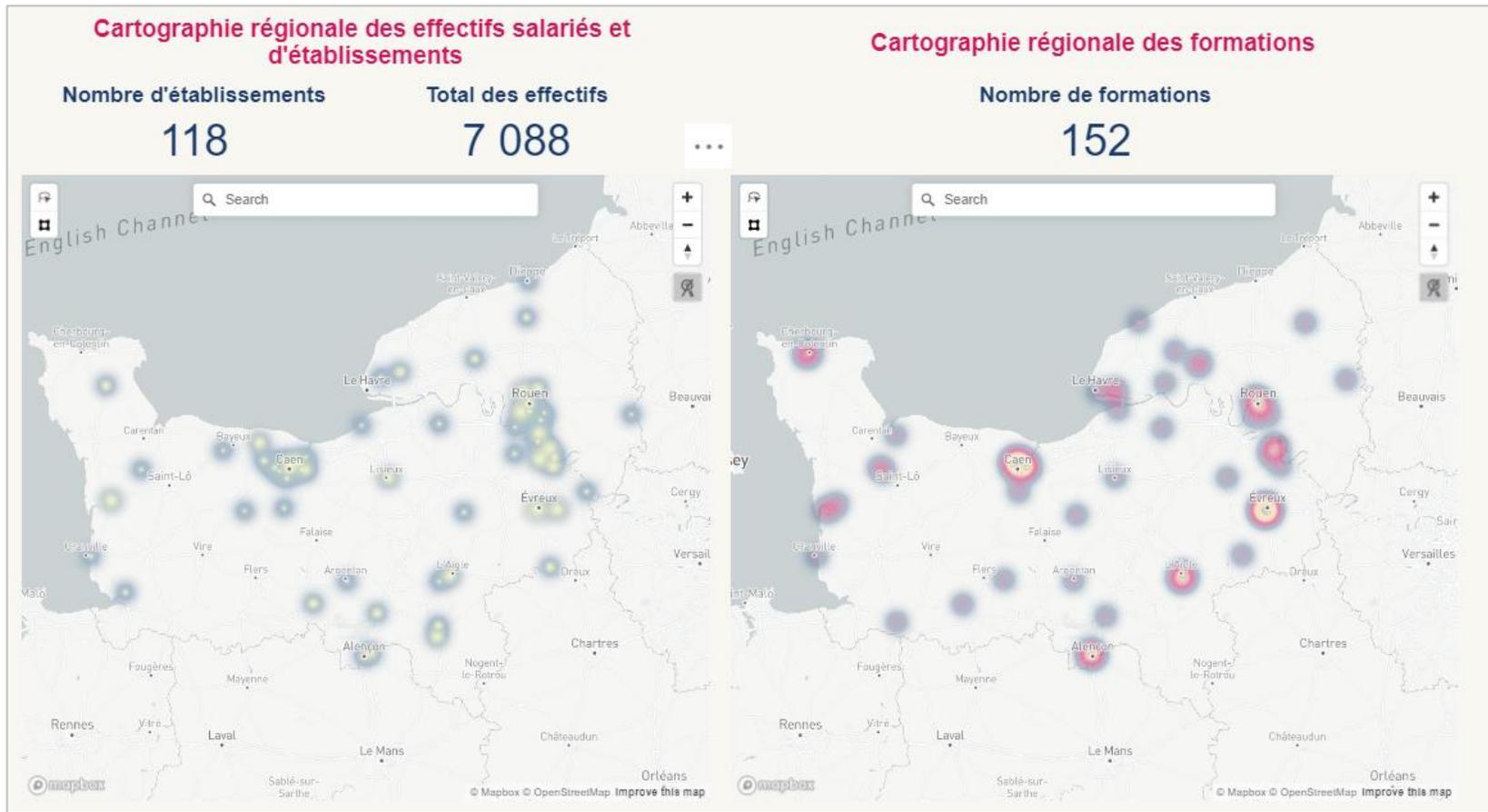
Deux zones en revanche paraissent en revanche moins dotées :

- **Le sud-ouest de la région** (a Flers et au Sud) où l'on retrouve près de 1 000 salariés mais très peu de formation en dehors de Vire.
- **Le Nord de la région**, autour de Dieppe et Le Treport où nous n'avons pas identifié de formation. Les effectifs salariés sont toutefois faibles (~250 salariés).

# 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

## Analyse géographique comparative

### Branche et spécialité des Industries de santé



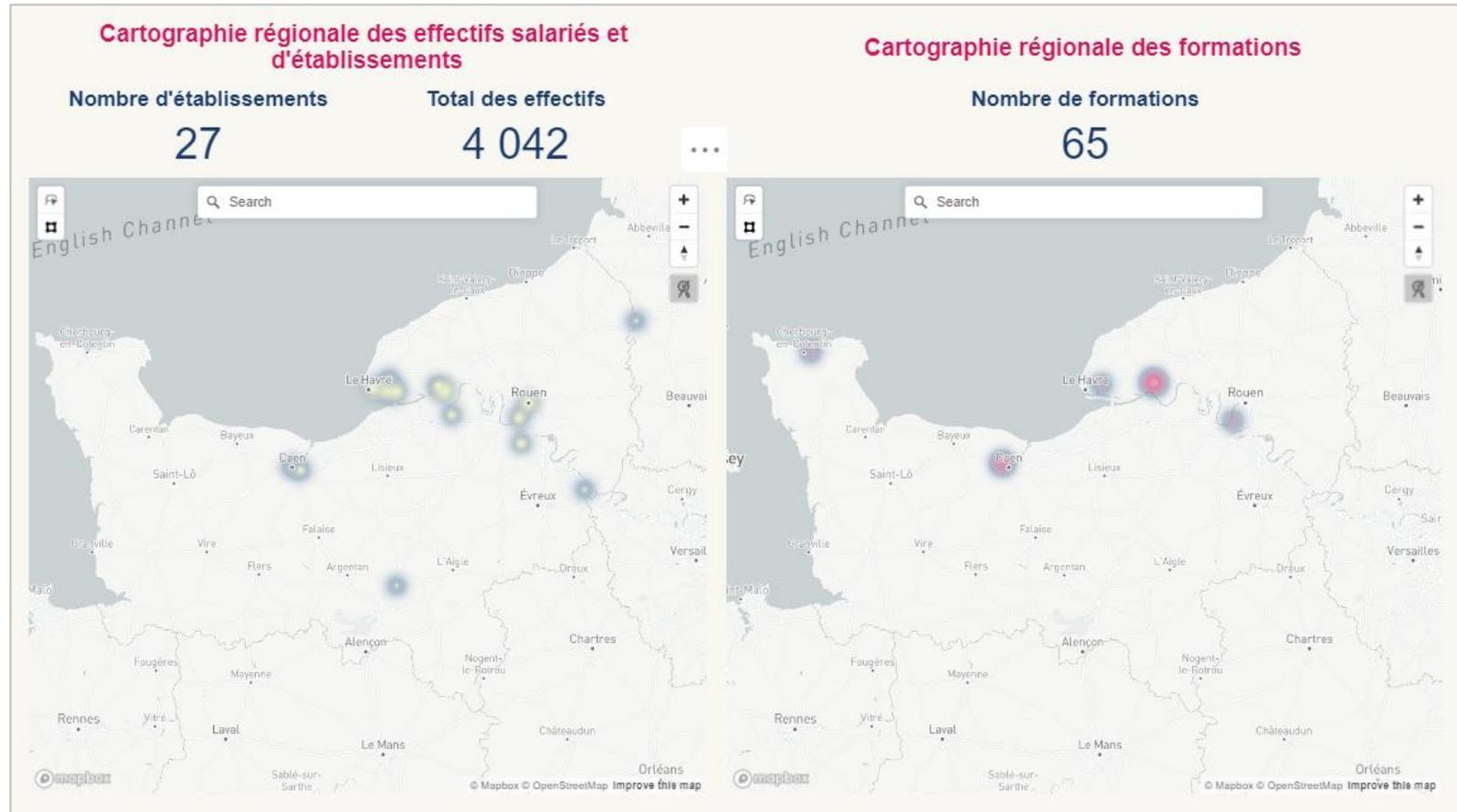
Les **deux grands bassins d'emplois** de la branche des industries de santé (Rouen et Caen) concentrent une partie importante de l'offre de formation.

Sur le reste de la région nous pouvons constater une dispersion des effectifs de salariés relativement cohérente avec la dispersion de l'offre de formation. **Il n'apparaît pas de carence géographique évidente.**

# 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

## Analyse géographique comparative

### Branche et spécialité des Industries pétrolières



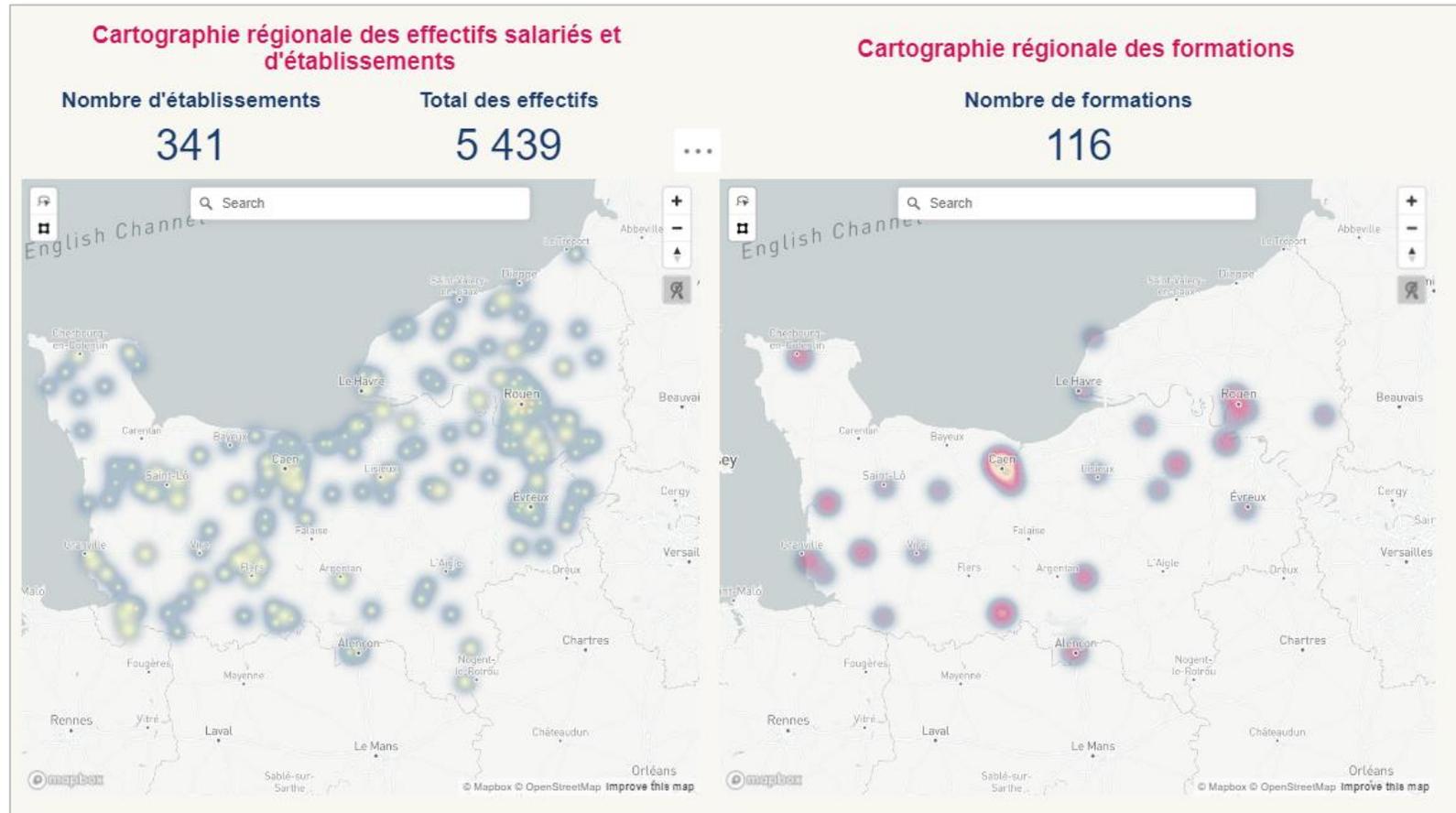
Les **deux grands bassins d'emplois** de la branche des industries pétrolières (Le Havre et Rouen) **concentrent une partie importante de l'offre de formation.**

Les effectifs sur le reste de la région sont **très faibles** (< 50 salariés sur Caen) et dispose toutefois d'une offre (limitée certes mais présente).

## 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

### Analyse géographique comparative

## Branches et spécialité des Industries créatives et techniques, mode, luxe



Les **effectifs salariés** des branches (qui regroupent elles-mêmes un certain nombre de sous-secteurs relativement différents) sont **très répartis sur tout le territoire**. De la même manière, les formations rattachées thématiquement à ce secteur se retrouvent partout sur le territoire.

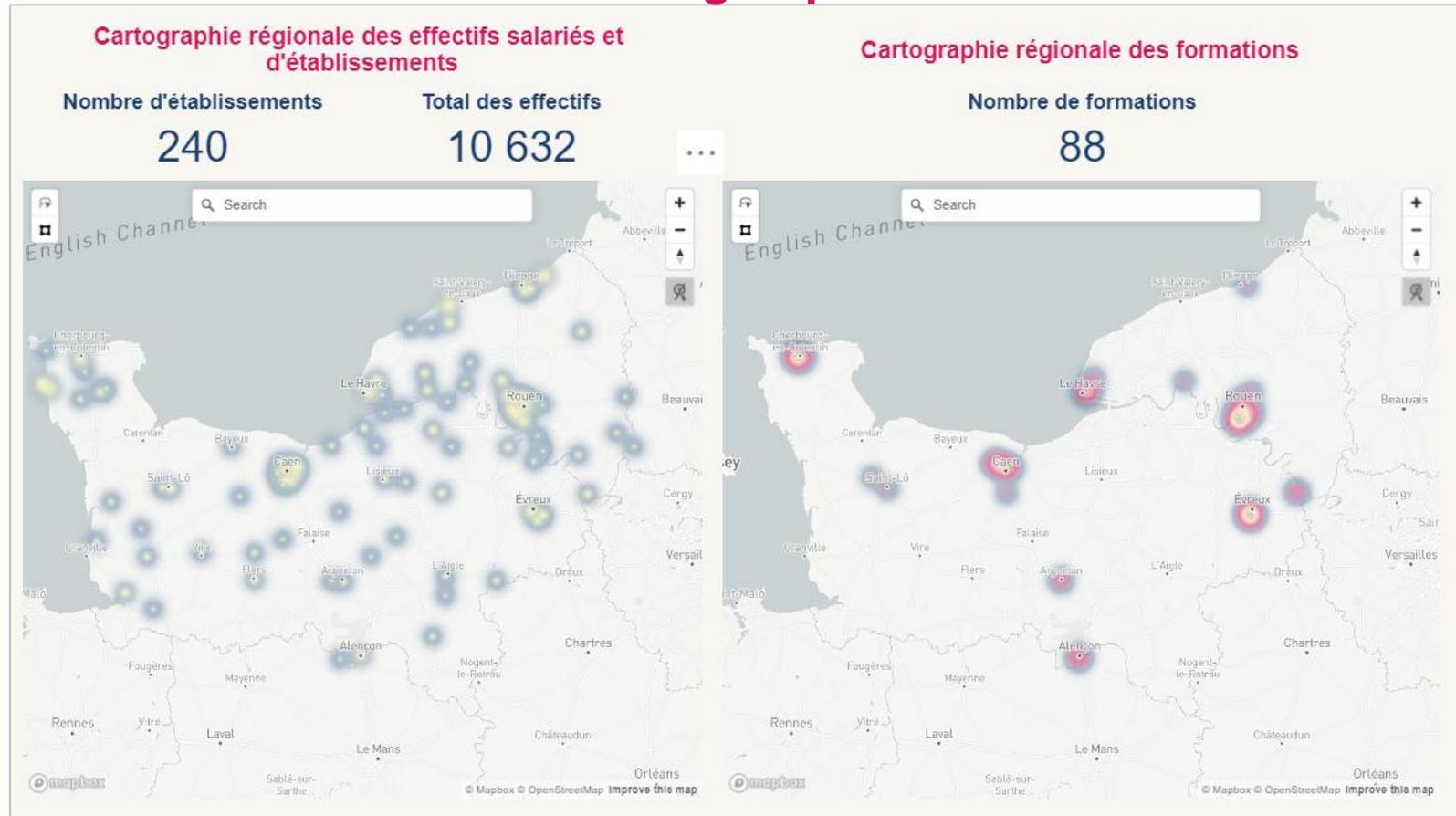
Deux zones sont toutefois légèrement moins dotées :

- **Le Nord de la région**, autour de Dieppe et Le Treport ou nous n'avons pas identifié de formation alors que l'on retrouve près de 400 salariés.
- **La pointe du Cotentin** ou l'on retrouve près de 100 salariés avec moins de 5 formations localisées à Cherbourg.

# 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

## Analyse géographique comparative

### Branches et spécialités de l'énergie et de la maintenance énergétique



Les effectifs salariés des branches de l'énergie et de la maintenance énergétique sont **très répartis sur tout le territoire**. Les formations sont elles principalement regroupées sur les agglomérations et en particulier Rouen, Caen, Cherbourg et Evreux.

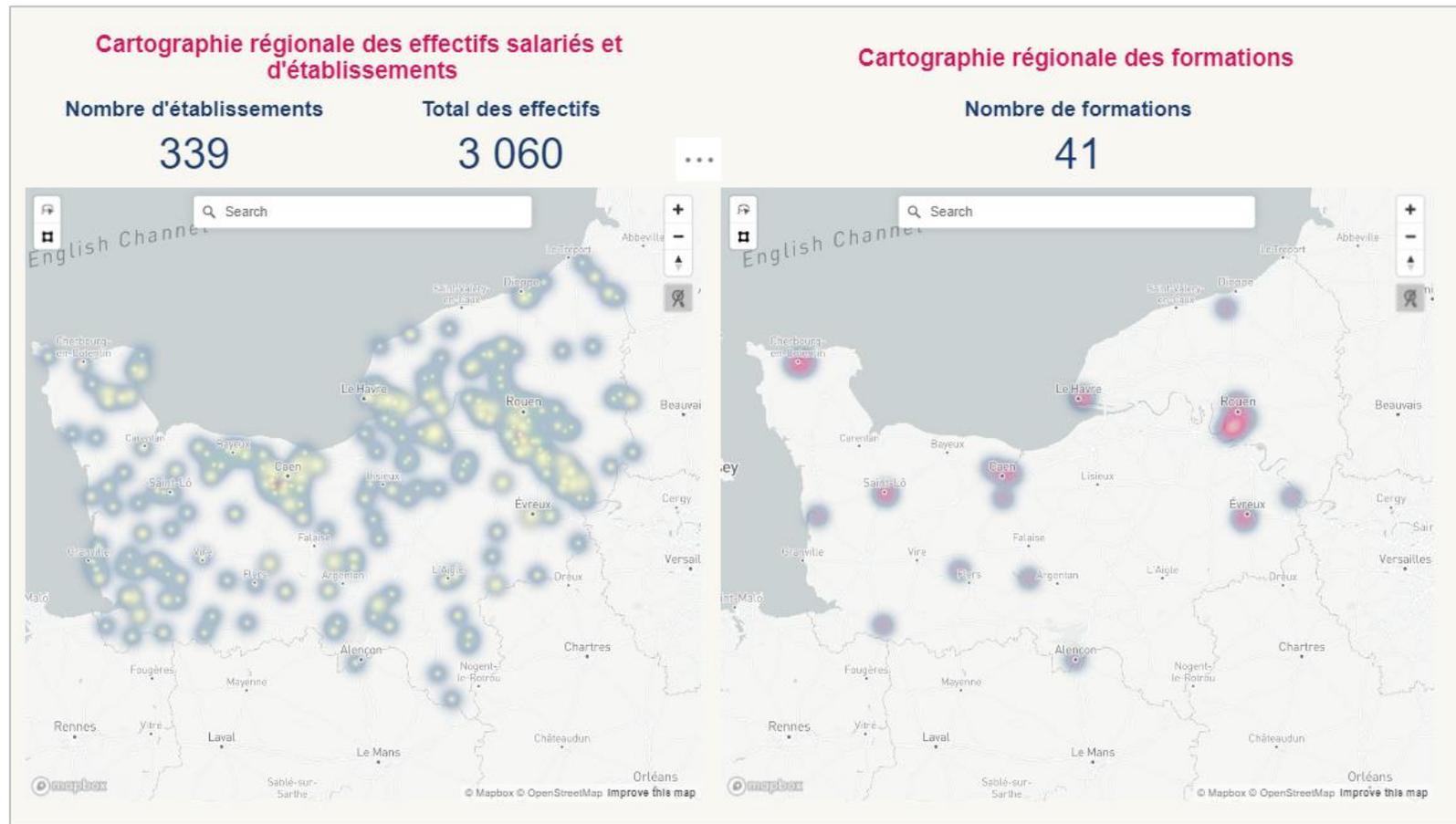
Deux zones sont toutefois légèrement moins dotées :

- **Le Nord de la région**, autour de Dieppe et Le Treport ou nous n'avons identifié que 3 formations alors que l'on retrouve près de 3 000 salariés.
- **Le centre de la région**, autour de Lisieux ou nous n'avons pas identifié de formation. L'effectif cumulé est toutefois inférieur à 200 salariés.

# 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

## Analyse géographique comparative

### Branche et spécialité des matériaux de construction et du BTP



Les **effectifs salariés** de la branche des matériaux de construction sont très **répartis sur tout le territoire** avec une légère concentration sur la vallée de la Seine. Les **formations** sont **elles principalement regroupées sur les agglomérations** et en particulier Rouen, Caen, Cherbourg et Evreux.

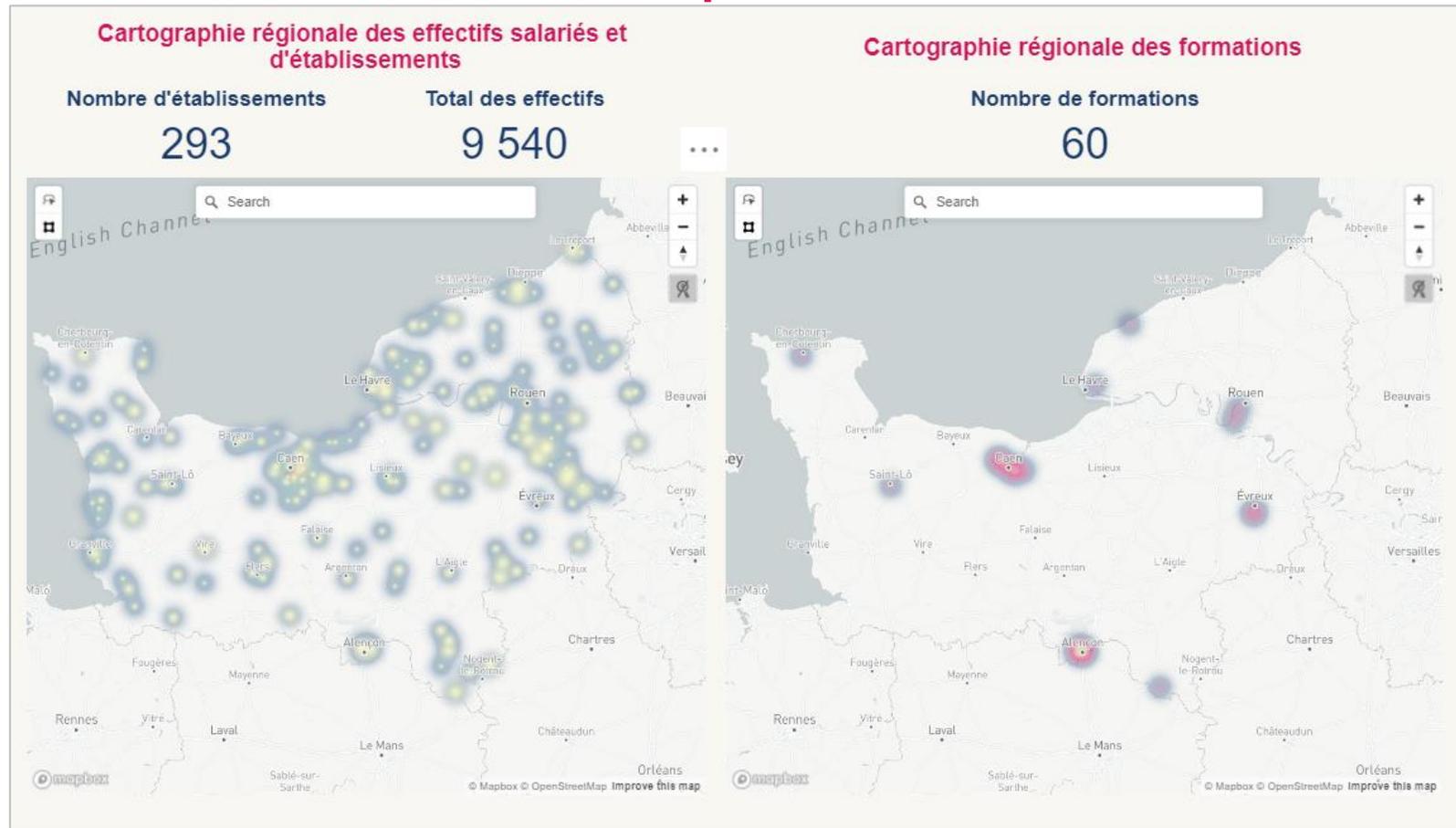
Deux zones sont toutefois légèrement moins dotées :

- **Le centre de la région**, autour de Lisieux ou nous n'avons pas identifié de formation. L'effectif cumulé est toutefois inférieur à 200 salariés.
- **Le Nord de la région**, autour de Dieppe et Le Treport ou nous n'avons identifié que 3 formations. L'effectif cumulé est toutefois inférieur à 100 salariés.

## 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

### Analyse géographique comparative

#### Branches et spécialités de la plasturgie, du nautisme et des composites



Les **effectifs salariés** des branches de la plasturgie, du nautisme et des composites sont très **répartis sur tout le territoire** avec une légère concentration sur la vallée de la Seine, Le Havre et Caen. Les formations sont elles principalement regroupées autour des villes de Caen et d'Alençon.

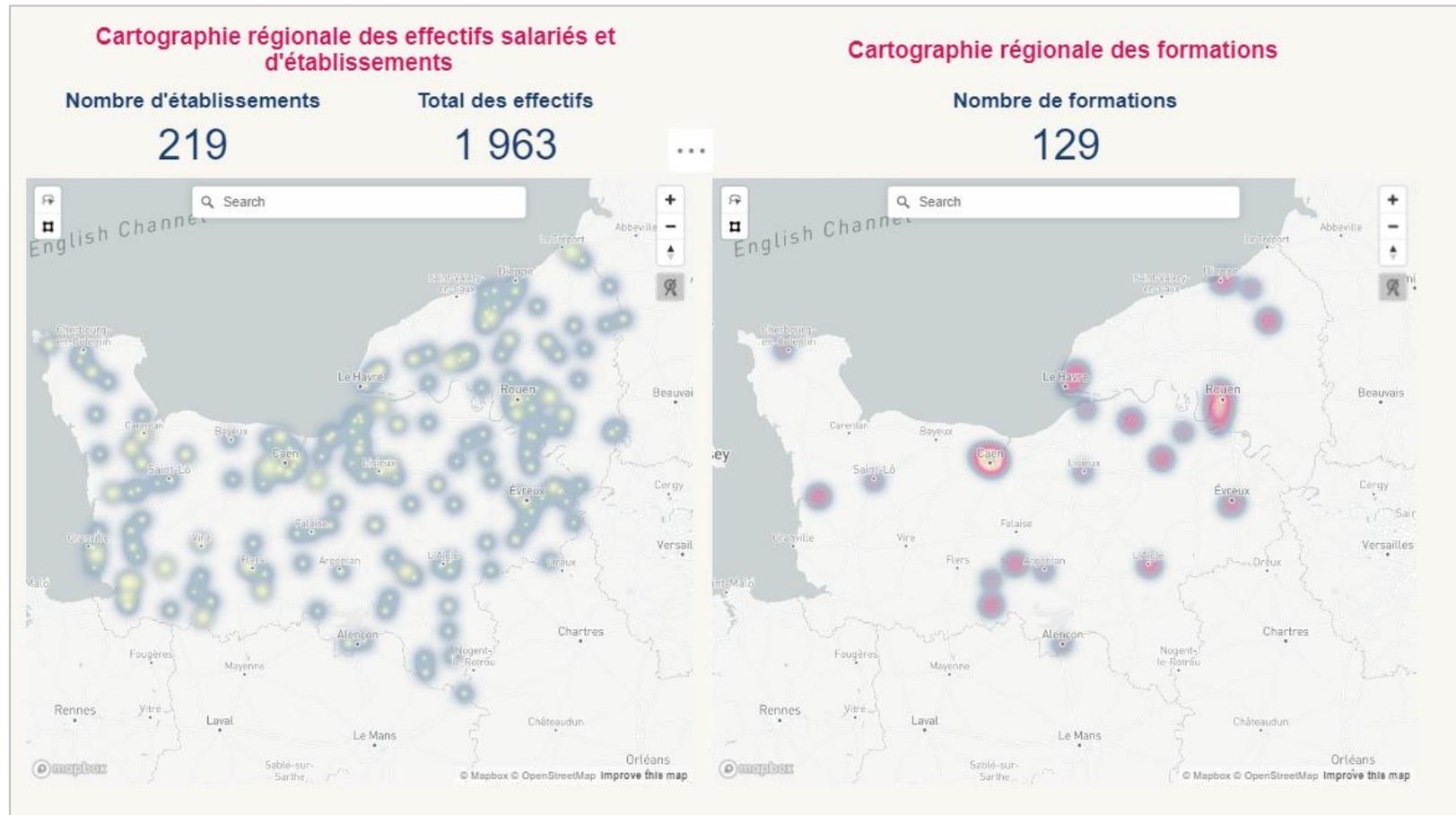
Deux zones sont toutefois légèrement moins dotées :

- **L'Ouest de la région**, où nous n'avons pas identifié de formation en dehors d'une à Chergourg alors que l'on compte près de 1 500 salariés.
- **Le centre de la région**, autour de Lisieux où nous n'avons pas identifié de formation alors que l'on compte près de 2 000 salariés.

# 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

## Analyse géographique comparative

### Branches et spécialité du bois

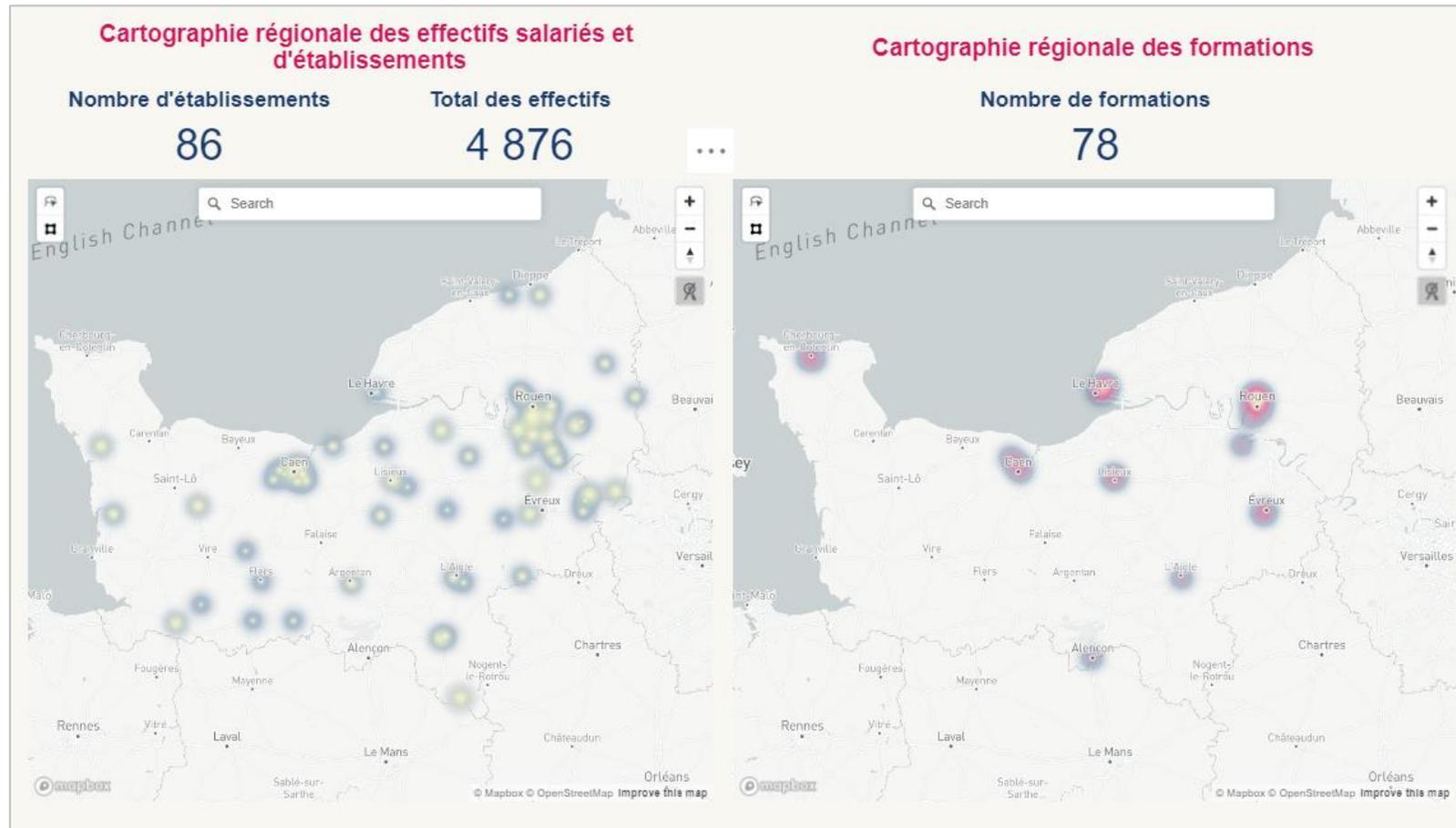


Les effectifs salariés des branches du bois sont très **répartis sur tout le territoire**. Les **formations** sont elles principalement regroupées sur les agglomérations de **Rouen et Caen** même si l'on en trouve à travers tout le territoire.

# 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

## Analyse géographique comparative

### Branche et spécialités du papier et du carton

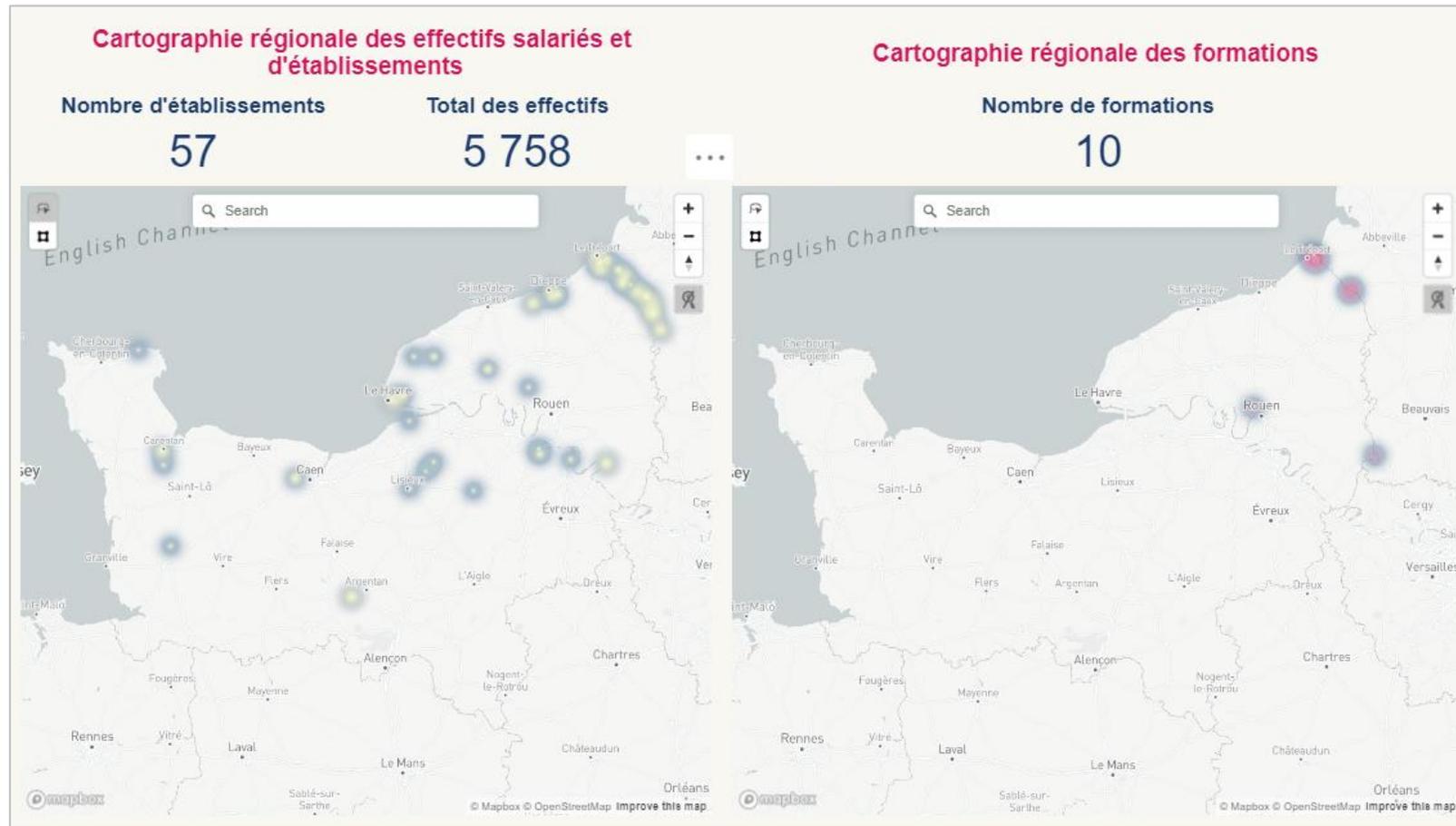


Les effectifs salariés de la branche du papier carton sont **concentrés autour des agglomération de Rouen et de Caen** (50% des effectifs régionaux). Les **formations** sont également principalement **regroupées autour de ces mêmes villes**. En dehors du Sud-Ouest et du Nord de la région il est toutefois possible de trouver des formations sur ces thématiques.

# 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

## Analyse géographique comparative

### Branche et spécialités verrières



Les effectifs salariés de la branche du verre sont **concentrés autour de la vallée de la Bresse**. Les formations sont également principalement **regroupées autour de cette zone**.

# **Synthèse des carences identifiées dans l'offre de formation normande**

## 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

### Synthèse des principaux constats et des actions à envisager

#### Déficit d'attractivité des formations et des métiers

Les organismes de formation rencontrent des **difficultés de remplissage** très importantes sur certaines spécialités. C'est le cas pour les **formations techniques** par exemple. Pour pallier ces difficultés, il serait nécessaire de poursuivre les actions de promotion des métiers et des formations qui y mènent.

#### Carence en formation sur des thématiques précises

Certaines formations sur des thématiques spécifiques, voire techniques ne sont **pas assez développées en Normandie**. C'est le cas par exemple pour le tournage fraisage, l'électronique ou la cybersécurité. C'est pourquoi l'**ouverture de nouvelles formations devrait être encouragée** pour permettre de répondre aux besoins des entreprises.

#### Manque de visibilité de l'offre de formation pour les candidats potentiels

En plus des problématiques d'attractivité, les formations sur les métiers et les spécialités industrielles ne sont parfois pas **assez connues des différents prescripteurs** (établissements scolaires, OPCO, acteurs de l'orientation...). Par ailleurs, dans les TPE/PME où il n'y a pas de responsable formation à plein temps, la **recherche de formation peut représenter une vraie difficulté**.

#### Mauvaise répartition des formations autour des bassins d'emploi

Bien que des formations soient disponibles en région en injection plastique, usinage sur commande numérique, etc., la **répartition géographique ne permet pas de répondre à une demande localisée**. Par ailleurs, le remplissage des formations peut être plus difficile en raison du **manque de mobilité des stagiaires**. Les formations « hors les murs » ou en intra peuvent être une réponse à ce constat.

#### Prédominance des formations métiers longues

Sur **certaines thématiques de formation**, nous observons une forte **prédominance des cursus longs** (> 1 000h). Pour nombre d'entre-elles, cela s'explique, par le fait qu'elles s'adressent essentiellement à de hauts niveaux de qualification. Toutefois, cela les rend **difficilement accessibles**. Un travail sur la modularité, la formation en situation de travail et l'utilisation de la VAE pourrait être envisagé.

# 05 - Analyse de l'adéquation entre les besoins et l'offre locale de formation

## Synthèse des principales carences constatées

THÉMATIQUE OU MÉTIER VISÉ	TYPE DE FORMATION	LOCALISATION DE LA CARENCE	DÉTAILS
<b>Tournage fraisage</b>	Formations métiers longues	Sud-Ouest et Nord de la région	<i>Les formations sont fortement concentrées sur les grandes agglomérations</i>
<b>Soudage (énergie et construction navale)</b>	Formations métiers longues et courtes	Pointe du Cotentin	<i>Les entreprises des secteurs de l'énergie et de la construction navale éprouvent beaucoup de difficultés à trouver des soudeurs formés aux spécificités de leurs secteurs</i>
<b>Outillage et mécanique</b>	Formations métiers	Normandie	<i>Des filières de formation ont fermé ces dernières années en raison d'importantes difficultés de remplissage pourtant le besoin des entreprises est toujours important</i>
<b>Maintenance industrielle</b>	Formations métiers longues et courtes, passerelles	Normandie	<i>Malgré des ouvertures de formations, l'offre paraît insuffisante. Le développement de formations passerelles des métiers de la production vers les métiers de la maintenance serait nécessaire</i>
<b>Electrotechnique</b>	Formations de techniciens	Normandie	<i>Les formations en électrotechnique mènent potentiellement à d'autres secteurs que ceux de l'industrie (BTP, bureaux d'études). Il y a donc un phénomène de « départs » à compenser</i>
<b>QHSE</b>	Formations de techniciens et d'ingénieurs	Sud et Ouest de la région	<i>L'offre est faible notamment au regard de la croissance des enjeux de qualité et d'impact environnemental des activités industrielles</i>
<b>Energie et maintenance énergétique</b>	Tous types de formations	Nord de la région	<i>La zone rassemble plus de 3 000 salariés mais dispose d'une offre locale de formation faible même si l'on constate que des OF viennent y tenir ponctuellement des sessions.</i>
<b>Plasturgie</b>	Tous types de formations	Ouest et centre de la région	<i>Les 2 zones identifiées comptent 3 500 salariés mais regroupent moins de 5 formations. Il faut toutefois tenir compte de la tenue de formations réalisées « hors les murs » par Polyvia formation</i>
<b>Usinage sur commande numérique</b>	Formations métiers longues et courtes	Rouen et alentours	<i>Si l'offre actuelle paraît adaptée aux besoins, la forte hausse de ces derniers devra s'accompagner d'une hausse de l'offre de formation</i>
<b>Cybersécurité</b>	Formations métiers longues et courtes	Agglomérations de Rouen et Caen	<i>L'offre de formation régionale est très faible avec à peine 10 formations pour cette spécialité pour laquelle les besoins augmentent très vite</i>
<b>Robotique et automatismes</b>	Formations de niveaux 4 et 5	Agglomérations de Rouen et Caen	<i>La hausse continue des besoins nécessitera d'encourager un renforcement de l'offre en particulier autour des grands bassins d'emplois de Seine-Maritime.</i>

06

**Recommandations  
et plan d'actions**

# 01 - État des besoins en recrutement et en formation

## Synthèse des principaux besoins en recrutement et en compétences de l'industrie en Normandie

Une quinzaine d'entretiens ont été réalisés avec des organismes de formation normands importants. Une attention particulière a été portée pour assurer une représentativité des profils d'organismes de formation.

Les difficultés de remplissage les plus marquées concernent les métiers ou les spécialités de niche (usinage, outillage, soudure...). Des collaborations avec Pôle emploi se multiplient.

Des offres de formation sur-mesure (souvent en intra) sont développées pour répondre aux attentes et spécificités des entreprises et pour assurer la couverture géographique.

Les TPE/PME qui n'ont en général pas de responsable formation en interne souffrent d'une connaissance insuffisante de l'offre de formation à proximité de leur entreprise.

Certains OF développent des approches en réseaux pour élargir géographiquement l'offre de formation (ex. : Pôle formation qui propose des formations de Polyvia). C'est à développer.

Les organismes de formation peuvent développer des pôles d'expertise dans un domaine en fonction de leur localisation et du tissu local d'entreprises.

Les organismes de formation manquent de visibilité sur l'évolution des besoins des entreprises en particulier lors du report de besoins importants (ex. : nucléaire dans la Manche)

Les groupements d'entreprises sur un besoin sont une garantie importante d'atteindre un équilibre financier et donc de garantir de sessions de formation.

Pour les OF, les acteurs institutionnels (OPCO, SPE...) et les entreprises manquent de connaissance de l'offre de formation régionale.

## 06 - Recommandations et plan d'actions

Quatre enjeux majeurs pour renforcer l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins des entreprises

### Enjeu 1

Développer rapidement une offre de formation sur des thématiques où des carences sont constatées

### Enjeu 2

Renforcer la visibilité de l'offre de formation aux métiers et spécialités de l'industrie en Normandie

### Enjeu 3

Suivre et anticiper l'émergence de carences dans l'offre de formation

### Enjeu 4

Accompagner le développement de l'attractivité des formations qui mènent aux métiers de l'interindustrie

## 06 - Recommandations et plan d'actions

### Enjeu 1

#### ENJEU 1 : Développer rapidement une offre de formation sur des thématiques où des carences sont constatées

La présente étude a fait émerger un certain nombre de **thématiques de formation où des carences sont constatées** (cf. p 89). Ces carences doivent être adressées et **différentes solutions** peuvent être envisagées.

Par ailleurs, **l'évolution des activités des entreprises** et les **transitions en cours** feront nécessairement émerger de nouveaux besoins de formation (ponctuels ou pérennes) qu'il faudra **accompagner** pour qu'ils soient **accessibles rapidement aux entreprises**.

**Action 1.1 : Organiser à échéance régulière des sessions de travail avec des OF pour trouver des solutions concrètes afin de répondre à des carences précises**

**Action 1.2 : Encourager la modularité et la personnalisation des parcours de formation en s'appuyant sur la VAE et le Conseil en Evolution Professionnelle**

**Action 1.3 : Sur des sujets en carence, encourager la venue d'OF d'autres régions pour assurer des sessions en Normandie**

**Action 1.4 : Accompagner le développement d'un fonctionnement en réseau des organismes de formation avec des systèmes de transferts d'inscrits**

# Enjeu 1 Développer rapidement une offre de formation sur des thématiques ou des carences sont constatées

## Action 1.1 : Organiser à échéance régulière des sessions de travail avec des OF pour trouver des solutions concrètes afin de répondre à des carences précises

### Constat

A travers l'étude qui a été réalisée, il a été constaté que certaines thématiques de formations n'étaient pas ou peu couvertes sur le territoire normand. Cela concerne notamment des thématiques jugées essentielles au vu de l'évolution des métiers et des nouveaux enjeux du secteur (électronique, cybersécurité, commandes numériques...). La présente étude ne permet pas d'approfondir en détail l'analyse du besoin et les solutions à apporter.

### Modalités de mise en œuvre

- **Constituer 2 ou 3 groupes thématiques rassemblant des professionnels et des formateurs** (sous la forme d'un *Club compétences industrie Normandie* par exemple) et définir un programme annuel de 3 à 4 rencontres pour aborder en détail chacune des carences.
- **Identifier les organismes de formation** qui participeront aux sessions de travail. Ils seront choisis de façon à ce qu'ils représentent au mieux l'interindustrie et les différentes spécialités de formation sur lesquelles les groupes thématiques travailleront.
- **Définir les axes de travail pour chaque rencontre où un nombre limité de thématiques seront abordées.** Un planning des sessions ainsi qu'un suivi des actions seront déployés.
- **A l'issue de chaque rencontre, une communication sera transmise aux organismes de formation de la région** pour les informer des conclusions et du détail des carences en formation identifiées.

### Objectifs

Permettre aux organismes de formation de travailler sur l'évolution de leurs formations en développant des formations spécifiques.

**Public cible :** Entreprises, salariés et demandeurs d'emploi

#### Porteur

OPCO 2i Normandie

#### Contributeur(s)

Organisme de formation, entreprises

#### Risques

Réticence des organismes de formation à travailler avec des potentiels concurrents lors des sessions.

Charge d'organisation significative

#### Opportunités

La concertation entre plusieurs organismes de formation pourrait permettre d'assurer la couverture géographique en Normandie.

#### Délais de mise en œuvre

6 à 12 mois

#### Coûts de réalisation

NS



# Enjeu 1 Développer rapidement une offre de formation sur des thématiques ou des carences sont constatées

## Action 1.2 : Encourager la modularité et la personnalisation des parcours de formation en s'appuyant sur la VAE et le Conseil en Evolution Professionnelle

### Constat

La tendance au découpage en blocs de compétences des certifications doit être saisie comme une opportunité de développer la modularité des parcours de formation afin de proposer des cursus personnalisés et moins lourds (et donc plus accessibles). L'utilisation des possibilités de la VAE doit permettre d'alléger les parcours de formation.

### Modalités de mise en œuvre

- **Constituer un regroupement des acteurs de la VAE en Normandie** rassemblant des organisations comme France VAE, le Greta, les Pôles formation, les opérateurs CEP... pour coordonner les actions de promotion de la VAE.
- **Formaliser des fiches témoignages de personnes (réelles) ayant pu accéder rapidement à une certification et un emploi et s'appuyant sur des parcours modulaires incluant notamment de la VAE.**
- **Mettre en place une campagne de communication régionale auprès des demandeurs d'emploi et des publics en reconversion** sur les possibilités de modularisation des parcours de formation et de recours à la VAE.
- **Organiser annuellement un événement sur les parcours modulaires** possibles et accessibles en Normandie pour les demandeurs d'emploi, les salariés et les jeunes.

### Objectifs

Encourager le recours à des parcours modulaires plus personnalisés et prenant moins de temps.

**Public cible :** Demandeurs d'emploi, salariés

#### Porteur

OPCO 2i Normandie avec la Région

#### Contributeur(s)

France VAE, Greta, Opérateurs CEP...

#### Risques

Réticence des organismes à travailler avec des potentiels « concurrents »

Charge d'organisation significative

#### Opportunités

Les 20 ans de la VAE en 2022 ont permis de parler du dispositif et d'en renforcer la notoriété.

#### Délais de mise en œuvre

12 à 18 mois

#### Coûts de réalisation

De 20 à 50 k€

# Enjeu 1 Développer rapidement une offre de formation sur des thématiques ou des carences sont constatées

## Action 1.3 : Sur des sujets en carence, encourager la venue d'OF d'autres régions pour assurer des sessions en Normandie

### Constat

Sur certaines thématiques, les volumes de personnes à former ne permettent pas à des organismes de formation de s'installer et de développer une offre pérenne et viable économiquement. Pourtant, le besoin est présent.

### Modalités de mise en œuvre

- **S'appuyer sur la liste de carences identifiées et organiser des sessions de travail avec d'autres directions régionales d'OPCO 2i** (à commencer par ceux étant dans les zones limitrophes). L'objectif étant de partager la liste des carences identifiées en Normandie, et de les confronter aux carences des autres régions. Lors de ces sessions, il sera également possible d'**identifier des organismes de formation** (hors Normandie) pouvant potentiellement répondre aux carences identifiées.
- Encourager les organismes de formation hors Normandie à développer leurs formations en Normandie en mettant à disposition, par exemple, des **salles à des tarifs préférentiels** et/ou **prenant en charge une partie des déplacements** des formateurs. L'information sur le volume de personnes à former sera également un argument important à mettre en avant pour convaincre les organismes de monter des sessions délocalisées.
- **Accompagner les organisme de formation « invités » dans l'information sur le montage de sessions** de formation auprès des entreprises demandeuses ou potentiellement intéressées.

### Objectifs

Répondre rapidement aux carences de formation sur le territoire normand.

**Public cible** : Organismes de formation hors Normandie

#### Porteur

OPCO 2i Normandie

#### Contributeur(s)

OPCO 2i dans d'autres régions

#### Risques

Manque de volontaires en raison d'un faible volume de stagiaires

Création d'une distorsion de concurrence

#### Opportunités

Permet de proposer une offre de formation plus large et couvrante en région

Cela peut inciter les autres organismes de formation déjà présents en Normandie, à répondre eux aussi aux carences identifiées

#### Délais de réalisation

3 à 6 mois

#### Coûts de réalisation

Modéré

# Enjeu 1 Développer rapidement une offre de formation sur des thématiques ou des carences sont constatées

## Action 1.4 : Accompagner le développement d'un fonctionnement en réseau des organismes de formation avec des systèmes de transferts d'inscrits

### Constat

L'étude réalisée a révélé que certaines carences dans l'offre de formation sont dues à une incapacité des organismes de formation à atteindre des seuils de rentabilité. Par ailleurs il ressort que ces carences sont parfois exacerbées par des phénomènes d'annulations de sessions fréquents. Par le phénomène de concurrence il arrive que plusieurs OF annulent presque en même temps des sessions très proches pour la même raison, un manque de participants.

### Objectifs

Pousser les organismes de formation à mettre en place des systèmes de travail en réseau pour favoriser le regroupement de sessions (et par conséquent diminuer les taux d'annulation)

### Modalités de mise en œuvre

- **Identifier un groupe d'une dizaine d'organismes de formation volontaires pour l'expérimentation**
- **Regrouper les organismes de formation, leur exposer la problématique et, sous un format atelier créatif, les pousser à imaginer toutes les solutions de travail en réseau qui pourraient être envisagées**
- **Proposer qu'OPCO 2i Normandie joue un rôle de coordination entre les organismes de formation.** OPCO 2i Normandie pourrait, par exemple, centraliser l'information de tous les OF sur les sessions à fort risque d'annulation et proposer un maintien dans l'organisme ayant le plus de stagiaires inscrits. Une indemnisation / compensation sera proposée aux OF ayant transféré leur candidats.

**Public cible :** Organismes de formation

### Porteur

OPCO 2i Normandie

### Contributeur(s)

Représentants d'organisations

### Risques

Non participation et non-adhésion des organismes de formation. Difficulté à trouver un modèle de compensation

### Opportunités

Permettre de concentrer les efforts et favoriser les actions communes en matière de communication et d'attractivité des formations.

### Délais de réalisation

6 à 12 mois

### Coûts de réalisation

Très faible

## 06 - Recommandations et plan d'actions

### Enjeu 2

#### ENJEU 2 : Renforcer la visibilité de l'offre de formation aux métiers et spécialités de l'industrie en Normandie

Les entreprises pointent sur certains secteurs une offre de formation insuffisante en Normandie. Or, lorsqu'on analyse de façon détaillée les formations disponibles sur la région, **il apparaît souvent que l'offre existe**. Si l'on met de côté les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises et les problèmes des programmes de formation délivrés (remontés pas ailleurs par les entreprises), force est de constater que **l'offre régionale n'est pas assez visible des entreprises**.

**Action 2.1 : Diffuser auprès des entreprises le recensement de l'offre de formation qui a été réalisé dans le cadre de cette étude**

**Action 2.2 : Accompagner les conseillers de l'OPCO 2i Normandie dans l'usage de la cartographie de l'offre de formation réalisée pour cette étude**

**Action 2.3 : Mettre en place un dispositif d'accompagnement des OF pour promouvoir leur offre auprès des entreprises de l'industrie (tutoriels, séances d'information...)**

**Action 2.4 : Organiser des sessions d'information (webinaires) auprès des TPE/PME pour les former sur les outils à exploiter pour trouver et analyser une offre de formation à proximité**

## Enjeu 2 Renforcer la visibilité de l'offre de formation aux métiers et spécialités de l'industrie en Normandie

### Action 2.1 : Diffuser auprès des entreprises le recensement de l'offre de formation qui a été réalisé dans le cadre de cette étude

#### Constat

Grâce aux échanges réalisés avec les entreprises, la problématique de visibilité de l'offre de formation a été mise en avant. Les entreprises tendent à se tourner vers des organismes de formation avec lesquels elles ont déjà travaillé, sans nécessairement avoir une visibilité sur l'ensemble des formations disponibles. De plus, il arrive que les salariés soient amenés à rechercher eux-mêmes leurs formations par leurs propres moyens, particulièrement dans les TPE/PME, or l'information est plutôt éparse.

#### Modalités de mise en œuvre

- Identifier la liste des **contacts en entreprises** auprès de qui le lien de l'outil dynamique sera envoyé.
- **Créer un mailing** qui sera diffusé à toutes les entreprises industrielles de la région, tout en les incitant à le relayer auprès de leurs équipes. Programmer la **diffusion du mail** avec le lien et prévoir une éventuelle relance à plusieurs semaines d'intervalle.
- Intégrer le lien de la cartographie des formations sur le **site web de l'OPCO2i**, dans l'onglet spécifique OPCO 2i Normandie (<https://www.opco2i.fr/nous-connaître/opco-2i-dans-votre-region/2i-normandie/>)
- Personnaliser les signatures de mail des conseillers OPCO 2i Normandie (bannière et lien cliquable) pour développer la notoriété de l'outil.

#### Objectifs

L'offre de formation en Normandie doit être accessible et permettre aux entreprises de l'inter-industrie normandes et à leurs salariés de faciliter leurs recherches dans le cadre du choix des formations.

**Public cible :** Entreprises et salariés

#### Porteur

OPCO 2i Normandie

#### Contributeur(s)

Organismes de formation

#### Risques

Evolution de l'offre de formation et l'actualisation des informations disponibles dans l'outil dynamique

#### Opportunités

Cette action peut inciter les organismes de formation à vouloir rendre leur offre davantage visible. Ils pourront ainsi transmettre leur catalogue afin qu'il soit intégré à la cartographie.

#### Délais de réalisation

1 à 2 mois

#### Coûts de réalisation

NS

## Enjeu 2 Renforcer la visibilité de l'offre de formation aux métiers et spécialités de l'industrie en Normandie

### Action 2.2 : Accompagner les conseillers de l'OPCO 2i Normandie dans l'usage de la cartographie de l'offre de formation réalisée pour cette étude

#### Constat

L'étude qui a été réalisée a permis de montrer que les entreprises n'ont pas nécessairement les ressources en interne afin d'orienter les salariés vers l'offre de formation la plus appropriée pour eux. La cartographie qui a été réalisée dans le cadre de l'étude est un bon moyen de rendre visible l'offre disponible sur le territoire. Il faut cependant s'assurer de l'accompagnement des entreprises dans la prise en main de l'outil.

#### Modalités de mise en œuvre

- Créer un fichier sous forme de **tutoriel**, accessible à tout moment, afin de faciliter la prise en main de l'outil par l'ensemble des conseillers, ainsi qu'un document « **foire à question (FAQ)** » pour répondre rapidement aux questions possibles des entreprises.
- Organiser une **session d'appropriation de la cartographie** avec l'ensemble des conseillers. Cette session aura pour but de leur présenter la cartographie ainsi que d'expliquer comment elle a été créée. Des éléments pour expliquer l'importance de l'usage de la cartographie pour les entreprises doivent également être restitués.
- **Etudier la possibilité de développer cette approche dans d'autres régions** également pour outiller les conseillers de l'OPCO

#### Objectifs

Les conseillers seront en capacité d'informer les entreprises au sujet de la cartographie et de répondre à leurs questions en termes d'usage de l'outil. L'objectif final est que les entreprises soient capables d'utiliser en toute autonomie la cartographie.

**Public cible** : Conseillers d'OPCO 2i Normandie

#### Porteur

Représentants d'organisations membre du COFIL

#### Contributeur(s)

Prestataire ayant réalisé la cartographie

#### Risques

Difficultés de prise en main liées à l'outil utilisé  
Gestion de demandes d'organismes de formation ne voyant pas leur offre sur la cartographie

#### Opportunités

L'accompagnement des entreprises dans la prise en main peut permettre aux conseillers de créer du lien avec les entreprises. Cela peut à la fois faciliter les échanges et inciter les entreprises à solliciter plus spontanément les conseillers.

#### Délais de réalisation

Moins de 3 mois

#### Coûts de réalisation

NS



## Enjeu 2 Renforcer la visibilité de l'offre de formation aux métiers et spécialités de l'industrie en Normandie

### Action 2.3 : Mettre en place un dispositif d'accompagnement des OF pour promouvoir leur offre auprès des entreprises de l'industrie (tutoriels, séances d'information...)

#### Constat

Les organismes de formation mènent, selon leurs moyens et leur stratégie, des actions de promotion de leur offre. Toutefois, ces actions sont parfois jugées insuffisantes. Les entreprises ont, à travers cette étude, été nombreuses à déplorer le manque de visibilité sur l'offre de formation normande sur les spécialités industrielles.

#### Modalités de mise en œuvre

- Identifier les **actions d'accompagnement déjà existantes** afin d'identifier les **actions complémentaires** et les **stratégies de communication** pertinentes qui pourraient être proposées aux organismes de formation afin de rendre visible leurs formations (marketing digital, réseaux sociaux, présence sur des salons...)
- **Formaliser un support digital présentant toutes les actions de premier niveau réalisables pour promouvoir son offre de formation** (catalogues de référence, évènements...). Inclure également des liens vers les travaux permettant de comprendre les besoins des entreprises (études de l'Observatoire Compétences Industries et autres OPMQ, travaux des CARIF-OREF...).
- Rendre accessible le support sur le site d'OPCO 2i Normandie ainsi que sur les sites des fédérations professionnelles régionales et **organiser des séances de présentation destinées aux organismes de formation**.

#### Objectifs

Inciter les organismes de formation à rendre davantage visible leur offre et à communiquer à son sujet via différents moyens, qu'ils soient physiques ou virtuels.

**Public cible** : Organismes de formation

#### Porteur

OPCO 2i Normandie

#### Contributeur(s)

/

#### Risques

Non utilisation des supports d'accompagnement

Pas de ressources disponibles du côté des OF pour mettre en place des actions permettant de rendre plus visibles leurs offres

#### Opportunités

Cela peut inciter les organismes de formation à rendre leurs formations visibles à minima dans la cartographie, ce qui permettra de l'alimenter.

#### Délais de réalisation

3 à 9 mois

#### Coûts de réalisation

Très faible

## Enjeu 2 Renforcer la visibilité de l'offre de formation aux métiers et spécialités de l'industrie en Normandie

### Action 2.4 : Organiser des sessions d'information (webinaires) auprès des TPE/PME pour les former sur les outils à exploiter pour trouver et analyser une offre de formation à proximité

#### Constat

Les entreprises ne sont pas nécessairement informées de l'offre de formation accessible en Normandie. Pour former les salariés, ces dernières doivent rechercher par eux-mêmes, particulièrement dans les TPE/PME qui n'ont pas de responsable de formation qui coordonne la recherche de formations.

#### Objectifs

Faciliter la recherche de formations pour les entreprises en mettant en visibilité les outils de recherche de formations

#### Modalités de mise en œuvre

- **Mettre en place un tutoriel en ligne** (2-3 vidéos, 1 brochure) pour les TPE-PME sur tous les moyens à disposition pour trouver une formation en Normandie.
- **Réaliser des communications régulières sur ce tutoriel** à travers les newsletters, les signatures mails des conseillers formation, le site web d'OPCO 2i Normandie...
- **Organiser 2 webinaires par an** pour guider les entreprises (particulièrement les TPE-PME) dans leurs actions de recherche de formation.

**Public cible :** Entreprises

#### Porteur

OPCO 2i Normandie

#### Contributeur(s)

#### Risques

Faible participation des entreprises

Non identification de la personne référente dans les entreprises

#### Opportunités

Cela peut permettre de davantage développer ce type d'initiatives dans d'autres régions.

#### Délais de réalisation

3 à 12 mois

#### Coûts de réalisation

5 à 15 k€

## 06 - Recommandations et plan d'actions

### Enjeu 3

#### ENJEU 3 : Suivre et anticiper l'émergence de carences dans l'offre de formation

Les **activités des entreprises et les métiers étant en évolution continue**, la situation constatée à cet instant « t » ne perdurera certainement pas si nous nous inscrivons dans les enjeux nationaux et régionaux.

Il est nécessaire de **mettre en place les bons moyens de veille** pour s'assurer que des besoins émergents soient couverts.

**Action 3.1 : Mettre en place des moyens pérennes pour capter en continu les besoins en compétences**

**Action 3.2 : Organiser un événement annuel régional « Compétences Industries » rassemblant des entreprises et des OF pour notamment évoquer les besoins et les réponses apportées ou à développer**

## Enjeu 3 Suivre et anticiper l'émergence de carences dans l'offre de formation

### Action 3.1 : Mettre en place des moyens pérennes pour capter en continu les besoins en compétences

#### Constat

L'étude a révélé qu'identifier les besoins en compétences des entreprises est complexe et mouvant. Les activités des entreprises évoluent, ce qui conduit également à adapter les compétences à mobiliser. C'est pourquoi il a été identifié comme nécessaire de mettre en place des moyens de veille afin d'identifier les besoins émergents des entreprises.

#### Modalités de mise en œuvre

- **Pousser les conseillers OPCO 2i Normandie à demander systématiquement lors d'un échange** avec une entreprise, s'il existe certains sujets de formation peu ou non couverts au niveau régional et mettre en place un processus simple de saisie des besoins. Un fichier Excel partagé avec la possibilité d'indiquer les besoins, les métiers et les zones géographiques concernées pourrait être une première étape. Si un besoin revient plusieurs fois, un système de « battonage » permettra de faire ressortir l'importance de ce besoin.
- Déployer un **outil digital d'autodiagnostic** (comme le M-Autodiag par Opco Mobilité) ou les entreprises peuvent à travers une série de questions mettre en avant les sujets sur lesquels elles jugent l'offre de formation insuffisante. La réalisation d'un autodiagnostic pourra être suivi systématiquement par une mise en relation avec un conseiller.
- Sur la cartographie de l'offre régionale de formation, ajouter un formulaire "**Help formation**" pour permettre aux entreprises de déclarer les besoins qu'elles n'arrivent pas à trouver sur le territoire. Cela pourra ensuite générer des actions d'accompagnement de la part des conseillers 2i Normandie.

#### Objectifs

Identifier les carences potentielles à travers de nouveaux moyens et afin de permettre aux organismes de formation d'adapter leurs offres en fonction de ce qui est attendu par les entreprises.

**Public cible :** Entreprises de l'interindustrie normande

#### Porteur

OPCO 2i Normandie

#### Contributeur(s)

Prestataire pour le développement de l'autodiagnostic

#### Risques

Identifier des besoins très divers et difficilement consolidables

Volume de demandes trop important pour être traité dans un délai court

#### Opportunités

Profiter de toutes les interactions pour capter de l'information sur les besoins terrain

#### Délais de réalisation

12 à 18 mois

#### Coûts de réalisation

40 à 70 k€ pour l'outil

## Enjeu 3 Suivre et anticiper l'émergence de carences dans l'offre de formation

### Action 3.2 : Organiser un événement annuel régional « Compétences industries » rassemblant des entreprises et des OF pour notamment évoquer les besoins et les réponses apportées ou à développer

#### Constat

Les activités des entreprises et les métiers étant en évolution continue, la situation constatée à cet instant « t » ne perdurera certainement pas si nous nous inscrivons dans les enjeux nationaux et régionaux. Il est nécessaire de mettre en place les bons moyens de veille pour s'assurer que des besoins émergents soient couverts. Il n'existe par ailleurs pas d'événement d'échange entre les secteurs industriels et les professionnels de la formation.

#### Modalités de mise en œuvre

- **Planifier sur une période creuse pour les organismes de formation et si possible les entreprises** (ex. : janvier, février) **un événement physique régional ouverts à tous.**
- **En préparation de l'événement, conduire une enquête annuelle auprès des entreprises** pour identifier les sujets sur lesquels elles estiment l'offre insuffisante ou absente. Ces résultats pourront permettre de définir les axes majeurs traités lors de l'événement.
- **Multiplier au cours de l'événement des tables rondes sur les sujets de transformation et les besoins** en compétences dans l'industrie au global et dans chacun des secteurs. Ces échanges alimenteront les organismes de formation dans la construction de leur offre.
- **Mettre en place un « Village des formateurs » où les organismes de formation peuvent recevoir les entreprises** et présenter leurs offres. La présence des OF serait gratuite, ces derniers ne seraient en charge que de l'aménagement de leur stand.

#### Objectifs

Il s'agit de provoquer l'échange entre les entreprises à la recherche de compétences et des professionnels de la formation pour construire une offre adaptée aux besoins terrain.

**Public cible :** Entreprises l'interindustrie et organismes de formation en Normandie

#### Porteur

2i Normandie

#### Contributeur(s)

Region, Carif-Oref

#### Risques

Faible participation à l'enquête et/ou à l'événement

#### Opportunités

L'organisation de l'événement peut être un moyen efficace de mobiliser davantage de répondants à l'enquête lancée annuellement.

#### Délais de réalisation

12 à 18 mois

#### Coûts de réalisation

40 à 80 k€

## 06 - Recommandations et plan d'actions

### Enjeu 4

#### ENJEU 4 : Accompagner le développement de l'attractivité des formations qui mènent aux métiers de l'inter-industrie

Une proportion importante des formations sur les métiers et spécialités de l'industrie a des **taux de remplissage faibles et peine à attirer des candidats**. Il y a bien sûr derrière ce sujet un problème d'**attractivité des métiers visés *in fine***.

**Action 4.1 : PREALABLE - Poursuivre et renforcer les actions de promotion des métiers de l'industrie en Normandie**

**Action 4.2 : Inciter les organismes de formation à proposer des formations moins spécialisées ou à spécialisation retardée pour démontrer la capacité d'une formation à amener vers un parcours de carrière plutôt qu'à un seul métier très défini**

## Enjeu 4 Accompagner le développement de l'attractivité des formations qui mènent aux métiers de l'inter-industrie

### 4.1 : PREALABLE - Poursuivre et renforcer les actions de promotion des métiers de l'industrie en Normandie

#### Constat

De nombreuses actions sont réalisées par les branches professionnelles, les entreprises, les établissements pour promouvoir les métiers de l'industrie. Toutefois, les besoins en recrutement sont tels que ces actions ne suffisent généralement pas.

#### Modalités de mise en œuvre

- **Réaliser un état des lieux des actions de promotion de métiers de l'industrie en Normandie en cours et passées**
- **Analyser l'audience et la performance de ces actions en collectant des mesures sur le volume de personnes touchées et sur la perception de ces actions**
- **Conception de nouvelles actions avec des indicateurs de suivi et de mesure de la performance définis en amont ainsi qu'un budget de diffusion distinct du budget de production**
- **Mettre en place un baromètre annuel de mesure de la perception des métiers de l'industrie et d'analyse de l'efficacité des actions de promotion des métiers déployés.**

#### Objectifs

Développer et améliorer l'efficacité des actions de promotion des métiers de l'industrie en Normandie

**Public cible :** Jeunes, demandeurs d'emploi, public en reconversion

#### Porteur

OPCO 2i Normandie

#### Contributeur(s)

Organisations professionnelles, OPCO 2i

#### Risques

Difficultés à identifier l'impact régional d'actions nationales

Absence de standards pour la mesure de l'efficacité d'actions de promotion des métiers

#### Opportunités

Obtenir un recensement de l'ensemble des actions déployées en Normandie

#### Délais de réalisation

12 à 18 mois

#### Coûts de réalisation

40 à 80 k€

## Enjeu 4 Accompagner le développement de l'attractivité des formations qui mènent aux métiers de l'inter-industrie

### Action 4.2 : Inciter les organismes de formation à proposer des formations moins spécialisées ou à spécialisation retardée pour démontrer la capacité d'une formation à amener vers un parcours de carrière plutôt qu'à un seul métier très défini

#### Constat

L'offre de formation très professionnalisante (en particulier sur des niveaux 3 et 4) proposée est parfois perçue par les jeunes comme « enfermante » dans un métier pour les jeunes qui craignent de faire un choix définitif trop tôt.

#### Modalités de mise en œuvre

- **Monter un groupe de travail avec des organismes de formation et des certificateurs pour partager cette problématique et identifier les solutions qui pourraient être envisagées.** Le découpage en blocs de compétences des certifications pourrait permettre de proposer des parcours de formation plus généralistes en début de formation avant de proposer des choix plus professionnalisant vers des métiers dans un deuxième temps.
- **Après identification avec le groupe de travail de quelques opportunités, lancer une expérimentation régionale sur 2-3 formations.**
- **Suivre l'expérimentation et prévoir des évaluations régulières** pour valider l'initiative et éventuellement l'élargir.

#### Objectifs

Permettre aux futurs professionnels de l'industrie de démarrer des formations moins spécialisées et de faire des choix professionnalisant en cours de formation

**Public cible :** Jeunes, demandeurs d'emploi, public en reconversion

#### Porteur

OPCO 2i Normandie

#### Contributeur(s)

Organismes de formation

#### Risques

Difficultés à faire évoluer des parcours de formation sur des titres et des diplômes

#### Opportunités

Initier une démarche innovante au niveau national

#### Délais de réalisation

12 à 18 mois

#### Coûts de réalisation

Faible

# Annexes

# ANNEXES

## Détail des métiers retenus pour les projections de besoins en recrutement

### Régleurs

- Ajusteur, ouvrier qualifié
- Mécanicien régleur (industrie), ouvrier qualifié
- Régleur (de presse) (mécanique), ouvrier qualifié
- Régleur de métier à tisser, ouvrier qualifié

### Tourneur fraiseur

- Opérateur usinage
- Opérateur de forge
- Opérateur de production
- Opérateur de transformation des métaux

### Chaudronnier

- Métallier-Charpentier
- Tuyauteur chaudronnier, ouvrier qualifié
- Formeur chaudronnier, ouvrier qualifié

### Soudeur

- Soudeur à l'arc, ouvrier qualifié
- Métallier-Charpentier
- Galvaniseur, ouvrier non qualifié
- Soudeur nucléaire, ouvrier qualifié
- Opérateur sur machine de soudage, ouvrier qualifié
- Soudeur par point, ouvrier non qualifié

### Opérateur sur machine à commande numérique

- Conducteur de ligne de production
- Opérateur de forge
- Opérateur de production

### Roboticien / automaticien

- Hydraulicien
- Agent de maintenance
- Technicien installation d'équipements industriels

### Mécanicien outilleur

- Ajusteur-Monteur
- Micromécanicien
- Monteur-Assembleur
- Mécanicien d'entretien, ouvrier qualifié
- Mécanicien réparateur en machines de bureau

### Pilote de ligne

- Chef d'équipe
- Technicien de production
- Technicien installation équipements industriels
- Technicien métrologie

### Technicien de maintenance industrielle

- Agent de maintenance
- Technicien installation d'équipements industriels
- Hydraulicien
- Technicien en régulation
- Technicien au automatismes
- Agent de maîtrise en réparation automobile
- Agent de maîtrise d'entretien en électromécanique
- Agent technique d'entretien, vérification, EDF

### Technicien en électrotechnique

- Technicien installation et maintenant électronique
- Technicien de tests en électronique
- Agent de maîtrise de fabrication (électricité-électronique)
- Technicien en électronique (entretien, travaux neufs, industrie)
- Electronicien (industrie), ouvrier qualifié
- Electricien (automobile), ouvrier qualifié

### Technicien méthode et process

- Technicien usinage
- Technicien de méthodes (mécanique, travail des métaux),
- Chef de projet mécanique
- Technicien de planning, ordonnancement
- Maquettiste
- Technicien de méthodes (électricité, électronique)
- Technicien de laboratoire (chimie, IAA)

### Technicien et Ingénieur QHSE

- Technicien de laboratoire d'analyse industrielle
- Technicien en métrologie
- Technicien qualité
- Technicien de contrôle-qualité (industries de transformation)

### Ingénieurs de production

- Ingénieur méthodes, cadre
- Ingénieur EDF (exploitation, distribution), cadre
- Responsable de production (autres industries)
- Ingénieur en aéronautique (fabrication), cadre





[observatoire-competences-industries.fr](https://observatoire-competences-industries.fr)