

# Industrie du futur

## Besoins de compétences et de formations des entreprises EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

octobre 2019

Synthèse d'enquête

L'information sur  
Emploi · Métiers · Formation · Orientation en région

La DIRECCTE et le Conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté se préoccupent des besoins de compétences et de formations des entreprises qui évoluent vers l'industrie du futur.

150 entreprises ayant bénéficié d'un accompagnement par le CETIM, Numérica, l'ARACT, l'UIMM et les Pôles véhicule du futur et microtechniques ont été enquêtées et 57 entreprises ont répondu. Ce document propose une synthèse des principaux résultats. Un tableau de bord plus complet, disponible sur demande à Emfor, donne accès à l'ensemble des résultats de l'enquête.

## LES PRINCIPAUX RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

### QUATRE ENJEUX MAJEURS POUR LES ENTREPRISES

Parmi les 6 enjeux recensés dans la démarche industrie du futur, 4 sont fortement prégnants. Les enjeux économiques concernent 44 entreprises parmi les 56 ayant répondu. Les enjeux technologiques et les enjeux innovation - développement font l'objet chacun de 35 citations par les entreprises engagées dans la démarche. Les enjeux organisationnels concernent pour leur part 32 entreprises.

Les enjeux environnementaux et sociaux/sociétaux sont également de relative importance puisqu'ils sont mentionnés respectivement par 23 et 20 entreprises.

Enjeux	Leviers d'action privilégiés	Fréquence de citations par les entreprises *
ÉCONOMIQUES (44 entreprises)	• Développer des processus adaptés aux attentes marché	91 %
	• Apporter plus de valeur ajoutée aux produits	79 %
	• Monter en gamme	56 %
INNOVATION ET DÉVELOPPEMENT (35 entreprises)	• Faire évoluer la chaîne de valeur	74 %
	• Renforcer la performance du bureau d'études et des méthodes	74 %
	• Faire évoluer le business model	62 %
	• Prendre en compte le Big-data	44 %
	• Développer l'intelligence économique	44 %
TECHNOLOGIQUES (35 entreprises)	• S'appuyer sur des technologies de pointe	72 %
	• Déployer les TIC pour usine connectée, numérique, sécurisée	63 %
	• Créer l'usine intelligente	63 %
ORGANISATIONNELS (32 entreprises)	• Renforcer la flexibilité de l'organisation et de la production	90 %
	• S'appuyer sur la valeur ajoutée des collaborateurs	83 %
	• Repenser la logistique	66 %
	• Inventer de nouveaux dispositifs de collaboration	62 %
	• Favoriser l'intégration verticale et horizontale	41 %

\* Note de lecture

Parmi les 44 entreprises concernées par les enjeux économiques, 91 % estiment que le levier d'action privilégié est de développer des processus adaptés aux attentes du marché.

## UN BESOIN DE COMPÉTENCES NOUVELLES

Le déploiement de ces différents leviers d'actions engendre un besoin de compétences nouvelles dans les entreprises, mais celui-ci est plus ou moins important.

Ainsi, pour les leviers technologiques, 95 % des entreprises concernées ont un besoin de compétences nouvelles. Cette part est de 76 % pour les leviers innovation et développement. Le besoin de nouvelles compétences est moins élevé pour les entreprises concernées par les enjeux économiques et organisationnels : respectivement 58 % et 38 % des entreprises éprouvent un besoin.

Pour les entreprises concernées par les enjeux environnementaux et sociaux-sociétaux, le besoin de compétences nouvelles pour déployer les leviers d'action est beaucoup plus faible.

Les besoins de compétences techniques liées au numérique sont principalement relatifs à la robotisation. L'internet industriel des objets, la réalité augmentée et le Big-data sont les autres compétences les plus citées par les entreprises.

Concernant les besoins de compétences techniques non liées au numérique, les méthodes d'industrialisation et de gestion de production sont les plus importants. Viennent ensuite par ordre d'importance les besoins en conception-veille-recherche puis, à égalité, les besoins en logistique-gestion de la qualité et en installation - maintenance.

Les besoins de compétences en management et ressources humaines sont surtout liés à un besoin d'ordre organisationnel (organisation d'entreprise).

Les entreprises remontent également un besoin de savoir-être professionnels. Ceux-ci sont très variés et difficilement ordonnables en termes de priorités. Les plus cités relèvent de l'autonomie, de la capacité à travailler en équipe, d'être force de proposition, d'avoir le sens de l'organisation ou encore d'être réactif.

## TOUTES LES CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES SONT CONCERNÉES PAR LES ÉVOLUTIONS DE COMPÉTENCES

Les évolutions de compétences nécessaires touchent l'ensemble des qualifications présentes dans les entreprises, de l'ingénieur à l'ouvrier. En outre, ces évolutions de compétences concernent des qualifications différentes selon les enjeux auxquels sont confrontées les entreprises.

Dans les entreprises concernées par des enjeux économiques, les techniciens sont les plus concernés par les évolutions de compétences devant les ouvriers qualifiés et les cadres ou ingénieurs.

Pour les entreprises surtout sujettes aux enjeux d'innovation et de développement, ce sont principalement les cadres ou ingénieurs et les techniciens qui sont particulièrement ciblés suivis des agents de maîtrise.

Les enjeux technologiques mettent surtout à contribution les techniciens et les cadres ou ingénieurs tandis que les enjeux organisationnels visent les cadres ou ingénieurs devant les agents de maîtrise et les techniciens.

## PRÈS DE 9 ENTREPRISES SUR 10 IDENTIFIENT UN BESOIN DE RECRUTEMENT

Parmi les 49 entreprises ayant répondu à cette question sur les recrutements, 86 % évoquent le besoin de recruter.

Celui-ci est lié, pour une entreprise sur deux, à la création d'une nouvelle fonction ou au remplacement définitif d'un salarié. Le surcroît d'activité et la création d'une nouvelle activité sont également des raisons évoquées par les entreprises.

Si toutes les qualifications sont potentiellement visées par un besoin de recrutement, les techniciens sont majoritairement concernés (86 % des entreprises), devant les ouvriers qualifiés (64 % des entreprises) et les cadres ou ingénieurs (43 %).

La liste des métiers ciblés par des recrutements est très variée. Dans le domaine de la mécanique, les principaux métiers cités sont : mécanicien mouliste, soudeur, tourneur, réglleur, usineur, fraiseur,

monteur, décolleteur, ouilleur, chaudronnier, ingénieur conception électromécanique.

La production nécessite des opérateurs de production, des électromécaniciens, des assistants et opérateurs qualité, des opérateurs en contrôle et finition et des conducteurs de ligne.

Les techniciens sont nombreux dans les souhaits de recrutement avec les spécialités suivantes : maintenance, méthodes, bureau d'études, hygiène sécurité environnement et électromécanique.

L'industrie recherche des roboticiens, des automaticiens, des programmeurs et des peintres.

Des métiers "tertiaires" d'assistants commercial ou marketing communication sont également recherchés.

Enfin, dans la logistique, des recrutements de magasinier et d'opérateur logistique sont prévus.

### **PRÈS DE 9 ENTREPRISES SUR 10 ÉPROUVENT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT**

Les difficultés de recrutement concernent la quasi-totalité des métiers recherchés par les entreprises.

Ces difficultés sont liées aux candidatures pour 83 % des entreprises et à la nature du poste pour une entreprise sur deux.

Concernant les candidatures, les difficultés résultent majoritairement d'un manque de candidats ou d'un manque de compétences. Le manque de motivation et d'expérience sont également mis en avant.

Pour la nature du poste, les raisons invoquées de difficulté de recrutement touchent principalement à la technicité très pointue ou au déficit d'image du métier.

L'absence de formation en région pour certains métiers de la plasturgie, la concurrence de la Suisse et le manque de savoir-être des candidats sont également soulignés.

### **PRÈS DE 6 ENTREPRISES SUR 10 SOUHAITENT FORMER LEUR PERSONNEL**

La fonction production et fonctions connexes est la plus concernée par le besoin de formation. Les activités transversales, la gestion et management de projet ou d'affaires et l'installation-mise en service-maintenance sont également concernées par un besoin de formation mais de façon moins significative.

Les 3/4 des entreprises jugent l'offre de formation satisfaisante pour répondre au besoin de faire monter en qualification et en compétences leurs salariés.

Pour les entreprises qui considèrent que l'offre de formation initiale n'est pas adaptée (12 entreprises sur 49), l'absence ou l'inadaptation des modalités de formation par alternance est la première raison mise en avant. L'inadaptation des niveaux proposés et de la localisation de l'offre sont les autres principaux motifs invoqués.

Concernant les 5 entreprises qui estiment que l'offre de formation continue est inadaptée à leur besoin, ce sont principalement les problèmes périphériques de disponibilité, de difficulté de remplacement et de désintérêt des salariés qui sont invoqués.

### **LA DÉMARCHE INDUSTRIE DU FUTUR NÉCESSITE UNE ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL**

Pour les 49 entreprises répondantes à cette partie du questionnaire, la démarche industrie du futur initiée a un impact sur les conditions de travail.

Elle nécessite une évolution de l'organisation du travail pour 59 % des entreprises, une évolution du processus de fabrication (51 % des entreprises) ou une adaptation des méthodes de travail (49 %). L'évolution des responsabilités et l'évolution du rôle des managers sont également cités, mais de façon moins significatives.

La démarche industrie du futur donne souvent lieu à une information ou une implication des salariés. Ainsi, dans près de 8 entreprises sur 10 des réunions d'information sont organisées et dans 6 entreprises sur 10, il s'agit de participation à des groupes de travail.

L'information se fait parfois indirectement via les instances représentatives du personnel qui sont informées par la direction (1/3 des entreprises).

La démarche peut également donner lieu à des visites d'entreprises impliquées dans des projets similaires (1/3 des entreprises également).

Outil de diagnostic, de prospective, d'évaluation, d'aide à la décision et d'information au service des décideurs publics sur les champs de l'emploi, de la formation, de l'orientation et de l'insertion, Emfor Bourgogne-Franche-Comté est financé dans le cadre du contrat de plan État-Région 2015-2020.

Emfor Bourgogne-Franche-Comté est membre du réseau national des CARIF-OREF.

---

Siège  
Espace Lafayette  
8 rue Alfred de Vigny  
25000 **Besançon**  
tél 03 81 25 52 25

---

Site de Dijon  
15 place Grangier  
21000 **Dijon**  
tél. 03 80 54 14 14

---

[www.emfor-bfc.org](http://www.emfor-bfc.org)  
[contact@emfor-bfc.org](mailto:contact@emfor-bfc.org)