



ETUDE SUR L'EVOLUTION DES
COMPETENCES NECESSAIRES AUX
ENTREPRISES, ET ACTUALISATION
DES FICHES METIERS CŒUR

Rapport final v2

Le 12 avril 2017, N/Réf. : 1616.04

Sommaire

- 1. Rappel des objectifs et de la méthode**
- 2. L'évolution des métiers et compétences des entreprises du secteur plasturgie**
 - 2.1 Des facteurs d'évolution des métiers qui varient d'une entreprise à l'autre...
 - 2.2 Quelques tendances communes ressortent en matière d'évolution des compétences
- 3. Les enjeux en compétences qui ressortent de l'enquête quantitative**
- 4. Zoom sur l'automobile**
- 5. Préconisations**

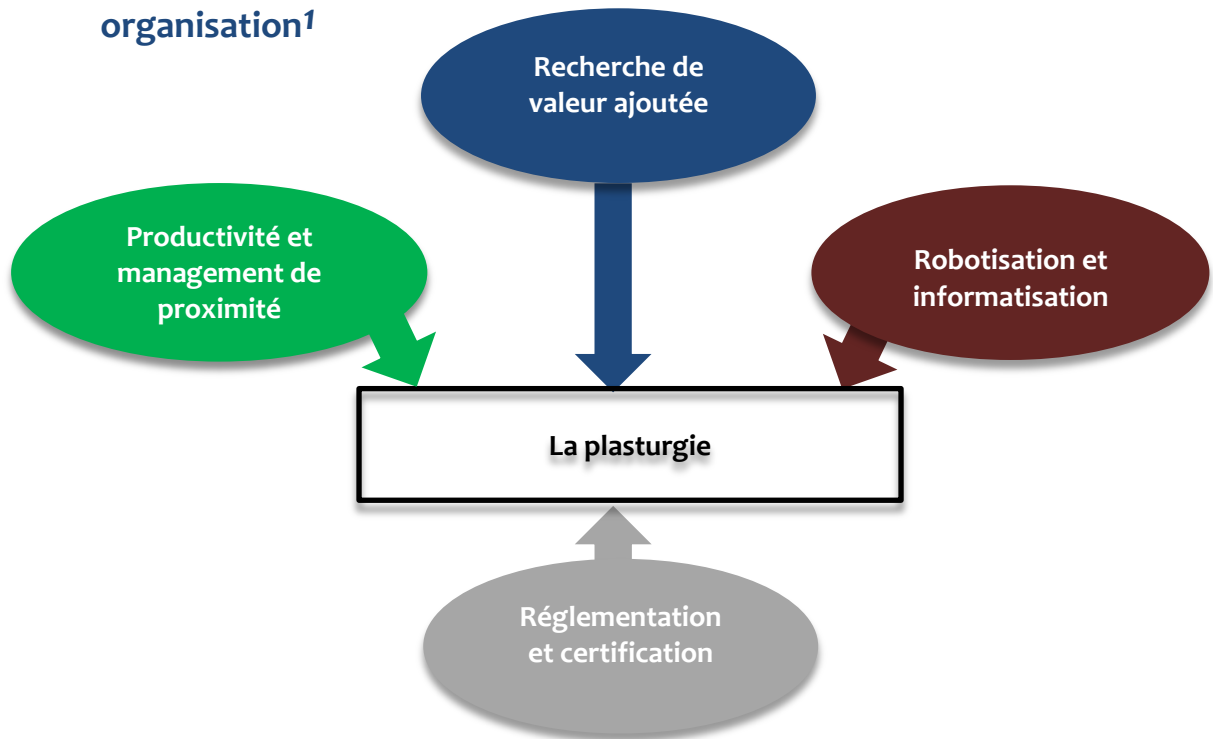
1. Rappel des objectifs et de la méthode

- 2. L'évolution des métiers et compétences des entreprises du secteur plasturgie**
- 3. Les enjeux en compétences qui ressortent de l'enquête quantitative**
- 4. Zoom sur l'automobile**
- 5. Préconisations**

Les objectifs

La Branche de la plasturgie fait face à des évolutions qui impactent ses métiers et ses compétences

- Plusieurs facteurs imposent à l'entreprise d'adapter son offre et son organisation¹



- Cette adaptation impacte fortement les métiers et les compétences et tout particulièrement les métiers cœur

- **production** tant pour les spécialités de la plasturgie que pour des métiers industriels génériques
- **fonctions connexes à la production** telles que la maintenance et l'outillage, la R&D/l'industrialisation, la QHSE, etc.

- La gestion des ressources humaines doit ainsi relever des défis importants

- **problématique du recrutement** : développement de l'attractivité, élargissement du sourcing, évolution des critères de recrutement

¹ voir notamment notre étude sur l'adaptation de l'offre de formation dans l'industrie de la plasturgie, Observatoire de la Plasturgie, 2015

- **problématique du développement des compétences** : recours à la formation initiale et continue spécialisée plasturgie et composite, mobilisation de nouvelles formes de formation, y compris internes, et à distance, etc.

► **La Branche de la Plasturgie soutenue par ses opérateurs paritaires (OPCA, Observatoire Prospectif) souhaite poursuivre ses efforts en matière de soutien des entreprises et des salariés**

et en l'occurrence, pour cette opération :

- problématique du recrutement : **actualiser les fiches métiers**, afin qu'elles favorisent l'attractivité de la branche, qu'elles permettent aux entreprises de mieux cibler leur recrutement, de repérer les compétences de demain pour se former, etc.
- problématique du développement des compétences : **améliorer l'offre de formation/certifications** grâce à la connaissance des compétences de demain

► **S'y ajoute un objectif spécifique sur l'automobile dans les Hauts de France**

- la branche souhaitant avoir **une meilleure mesure de ce que pèse la plasturgie** dans ce secteur et sur ce territoire
- afin de valoriser son poids et de **défendre ses intérêts** auprès des acteurs publics et des autres branches

C'est pourquoi la branche, via son Observatoire, a souhaité réaliser une étude qualitative dont les objectifs étaient les suivants :

► **Identifier l'évolution des compétences des entreprises du secteur plasturgie (compétences émergentes, stables, en disparition...)**

Il s'agit tout particulièrement des nouvelles compétences émergentes nécessaires au développement des entreprises ; au positionnement sur les marchés et à l'amélioration de l'employabilité

► **Réaliser, dans le cadre de l'étude, un premier zoom sur 10 fiches métiers de la branche (hors administratif) impactées par ces évolutions afin de les rénover.**

Les métiers visés sont principalement des postes de production, maintenance, logistique ou bureaux d'études

► **Étudier, dans le cadre d'un second zoom, l'évolution des compétences et savoir-faire nécessaires sur les métiers du segment automobile**

Il faudra des données chiffrées sur l'emploi afin d'identifier l'impact de la plasturgie dans ce secteur et dans cette région, notamment pour disposer d'arguments permettant de valoriser la place de la plasturgie au sein de l'industrie automobile, au regard d'autres branches telles que la métallurgie.

Rappel de la méthode proposée

Phase 1 : Investigations qualitatives auprès des entreprises

Étape 1.1 : Cadrage et lancement du projet

Étape 1.2 : Entretiens qualitatifs approfondis auprès d'entreprises de la Plasturgie et de salariés



Phase 2 : Enquêtes quantitatives

Étape 2.1 : Quantification du poids de la plasturgie dans l'automobile de la région Hauts de France

Étape 2.2 : Conduite d'une enquête quantitative élargie de l'évolution des compétences dans les entreprises de plasturgie

Étape 2.3 : Relance téléphonique auprès des entreprises de Hauts de France intervenant dans le secteur de l'automobile



Phase 3 : Finalisation des travaux

Étape 3.1 : Mise à jour des fiches métiers

Étape 3.2 : Présentation et synthèse des travaux

Entretiens réalisés en phase 1

Rappel : 45 entretiens étaient prévus dans le cadre de l'étude.

► 42 entreprises interrogées

NOM DE L'ENTREPRISE	NAF	TAILLE	RÉGION
PLASTI MECA SARL	2229A	Ent -10	AUVERGNE RHÔNE-ALPES
PATRICK CENSIER SARL	2229A	Ent 10-49	NOUVELLE AQUITAINE
SOCIÉTÉ DES PLASTIQUES DU MIDI SO.PLA.MI. SA	2229A	Ent 50-149	OCCITANIE
STARPLAST SARL	2229A	Ent 50-149	NOUVELLE AQUITAINE
SOCIÉTÉ INDUSTRIELLE DU HARAS	2223Z	Ent 150-250	GRAND EST
DAHER AEROSPACE SAS (chef d'équipe)	7112B	Ent +250	OCCITANIE
SJM EUROSTAT SA	2222Z	Ent 50-149	BOURGOGNE FRANCHE-COMTE
QUALIPAC SA	2222Z	Ent 50-149	IDF
AURIPLAST	2222Z	Ent 50-149	AUVERGNE RHÔNE-ALPES
PLASTIC OMNIUM	2932Z	Ent +250	HAUTS DE FRANCE
SINTEX FRANCE (responsable production)	2229A	Ent +250	AUVERGNE RHÔNE-ALPES
ILLINOIS TOLL WORK I.T.W. DE FRANCE SA	2229A	Ent 150-250	IDF
DS SMITH DUCAPLAST SAS	2222Z	Ent 10-49	HAUTS DE FRANCE
PROMENS SA	2222Z	Ent +250	AUVERGNE RHÔNE-ALPES
BENVIC	2016Z	Ent 50-149	BOURGOGNE FRANCHE-COMTE
PLASTIGRAY SAS	2229A	Ent 50-149	BRETAGNE
LE MOULAGE AUTOMATIQUE	2222Z	Ent 50-149	HAUTS DE FRANCE
CTL PACKAGING	2222Z	Ent +250	AUVERGNE RHÔNE-ALPES
GRUPO ANTOLIN	2229A	Ent +250	HAUTS DE FRANCE
PROCOPI SAS	2223Z	Ent 150-250	OCCITANIE
REYDEL	2229A	Ent +250	HAUTS DE FRANCE

SAFE DEMO	7010Z	Ent 50-149	HAUTS DE FRANCE
CDFPLAST	2229A	Ent 10-49	HAUTS DE FRANCE
PLASTICS 2000 SARL	2229A	Ent 10-49	HAUTS DE FRANCE
MANUPLAST	2229A	Ent 50-149	NORMANDIE
CPM PLASTIQUES SARL	2229A		AUVERGNE RHÔNE-ALPES
FORMAIN SA	2222Z	Ent 10-49	AUVERGNE RHÔNE-ALPES
STIPLASTICS	2229A	Ent 50-149	AUVERGNE RHÔNE-ALPES
BOBITECH SARL	2229A	Ent 10-49	AUVERGNE RHÔNE-ALPES
POMMIER EU	2221Z	Ent -10	AUVERGNE RHÔNE-ALPES
SYDEME / REGIES CSM	2222Z	Ent 10-49	GRAND EST
PURELABPLASTICS	2229A	Ent 50-149	BOURGOGNE FRANCHE-COMTE
MAS SAS	2229B	Ent 10-49	PROVENCE-ALPES- COTES D'AZUR
LA VENDÉENNE DES PLASTIQUES (responsable de site)	2222Z	Ent 10-49	PAYS DE LA LOIRE
MDPLAST	4676Z	Ent -10	BRETAGNE
FSI	2222Z	Ent 10-49	CENTRE VAL DE LOIRE
POPPELMAN	2229A	Ent 50-149	GRAND EST
ÉTABLISSEMENTS GUY DEMARLE	2229B	Ent 50-149	HAUTS DE FRANCE
THERMOFORAGES INDUSTRIES	2222Z	Ent -10	BRETAGNE
ELIRRO	2229B	Ent -10	AUVERGNE RHÔNE-ALPES
PLASTIBELL	2229A	Ent 50-149	BOURGOGNE FRANCHE-COMTE
MILLET FORESTIER	2229A	Ent 50-149	BOURGOGNE FRANCHE-COMTE

► 4 Experts hors entreprises

- Groupement Plasturgie Automobile
- CFA CIRFAP
- CFA ISPA
- Adecco – Bassin Oyonnax

Une enquête quantitative conduite au cours de la phase 2

► Une enquête en ligne a été diffusée à l'ensemble des établissements de la branche

- **2 977 destinataires étaient visés** (entreprises pour lesquels une adresse email était disponible, relevant de la CNN plasturgie et désignées comme étant « en activité » par le fichier). 2711 ont pu être contactées, du fait de l'existence de doublons ou d'adresses mails erronés.
- 3 relances par email ont été effectuées dont 2 en décembre et 1 en janvier.
- Deux envois via la newsletter de l'observatoire ont été réalisés en complément.

► Une relance téléphonique organisée en janvier 2017

- Au lieu d'une relance concentrée sur la seule région Hauts de France et l'automobile comme cela été prévu initialement, la relance a été organisée sur un panel plus large (toutes tailles, toutes régions et tous secteurs confondus).
- **Au total, sur 5 jours : un peu plus de 500 structures ont été contactées.** Parmi elles, 260 échanges ont pu être réalisés avec l'interlocuteur adapté que nous avons pu identifier au sein de l'entreprise, pour l'encourager à répondre.

► Au total, 326 répondants, soit un taux de retour de 11,5% environ

1. **Rappel des objectifs et de la méthode**
2. **L'évolution des métiers et compétences des entreprises du secteur plasturgie**
3. **Les enjeux en compétences qui ressortent de l'enquête quantitative**
4. **Zoom sur l'automobile**
5. **Préconisations**

2. L'évolution des métiers et compétences des entreprises du secteur plasturgie

2.1 Des facteurs d'évolution des métiers qui varient d'une entreprise à l'autre...

- 2.2 Quelques tendances communes ressortent en matière d'évolution des compétences

Des facteurs d'évolution technologique qui impactent toute la chaîne de production

► Des évolutions poussées par les progrès en matière de robotisation

- Les entreprises ont mis en avant une **tendance de plus en plus importante à l'automatisation et la robotisation dans le secteur de la plasturgie**. Une tendance qui impacte nécessairement les différents métiers et est mise en avant comme un facteur d'évolution important par certains des interlocuteurs entendus.
- Cela touche aussi bien :
 - **les process de production en lui-même**, qui évoluent nécessairement afin de prendre en compte la présence de robots et d'automatismes dans les chaînes de production.
 - **la nature du travail à réaliser** ; du fait de l'automatisation du processus de production, les tâches évoluent :
 - * **davantage de multicom pétence et d'autonomie** sont attendues. Un opérateur qui pouvait par exemple uniquement en charge de la mise en carton est à présent amené à gérer aussi le contrôle des produits ; à réaliser un reporting ; à assurer une maintenance de premier niveau ;
 - * **davantage de collaboration** avec d'autres services ou postes, aussi bien au niveau du réapprovisionnement que de la gestion des stocks, la logistique, la maintenance, etc.
 - **l'organisation interne à l'entreprise** : l'automatisation, la robotisation ont des impacts sur l'emploi au sein de l'entreprise.
 - * Le nombre d'opérateurs, tout d'abord, est amené parfois à diminuer.
 - * Le niveau de qualification attendu de ces opérateurs est a contrario plus élevé, ce qui nécessite de la part des entreprises de s'assurer de cette montée en compétences, par le biais notamment de formations en interne.
 - * Des tâches « manuelles » sont également de plus en plus automatisées (approvisionnement, conditionnement, contrôle par caméra, chariots robotisés), ce qui change de fait l'organisation de l'entreprise et des ateliers de production.

► Des évolutions plus largement liées au développement du recours au numérique au sein des entreprises

- De manière générale, **le numérique prend une place de plus en plus importante dans les process des entreprises**, notamment en matière de production et de logistique :
 - la communication de certaines informations passe ainsi de plus en plus par le biais des systèmes d'information (cahier des charges des séries à réaliser ; déclenchement de l'approvisionnement dans certains cas ; alerte quand une commande / un carton est prêt.e...)
 - Le suivi et le reporting également, se réalisent via des écrans intégrés aux machines, que les opérateurs doivent compléter.
 - La gestion des stocks passe de plus en plus par le recours à des scanners qui transmettent directement les informations via des outils numériques.
- Il ne s'agit **pas nécessairement d'une nouveauté** pour toutes les entreprises (la GPAO par exemple existe depuis des décennies), mais plus d'une généralisation et d'une amélioration de ces outils qui touchent davantage de postes et fonctions de l'entreprise.

Des innovations qui impactent également la recherche et développement ainsi que la conception

► Des évolutions en termes de conception et d'ingénierie qui intègrent toute la chaîne de vie du produit

Il ne s'agit pas seulement de concevoir un produit, en prenant en compte ses contraintes techniques. Les bureaux d'étude doivent aller plus loin au niveau de la conception afin de prendre en compte :

- **L'industrialisation de ce produit** : définir les méthodes et process qui seront mis en œuvre, s'assurer d'une certaine facilité de production, une productivité, etc. Cela pousse les entreprises à :
 - recourir à des logiciels de conception, afin de faciliter la prise en compte et la définition de tous les paramètres propres à la méthode
 - développer les travaux en mode projet au sein des entreprises, afin d'associer et mobiliser différentes compétences et savoirs faire.
- **Le recyclage de ce produit par la suite** : il s'agit actuellement d'un enjeu en matière de conception des produits. Certaines entreprises ont du mal à prendre en compte le recyclage des produits pour diverses raisons :
 - **La complexité des produits**, composés de plusieurs résines et matériaux, rend difficile la collecte, le tri et la préparation des déchets, ainsi que la transformation chimique des matières pour les rendre vierges et réutilisables.
 - Une **évolution constante des normes et des matières autorisées**, qui poussent certaines entreprises à continuer à travailler avec des matières connues et à ne pas nécessairement intégrer les problématiques de recyclage dans les travaux de conception.

► Le recours à la fabrication additive, pour la conception et le prototypage

- **La fabrication additive est surtout utilisée pour le prototypage** et permet de générer plusieurs modèles d'une même pièce ; en réduisant les coûts et délais liés à la conception et l'assemblage de ces prototypes (et ce, même pour des pièces complexes).
- Elle **est utilisée dans certains cas pour la vente**. Ce procédé répond ainsi en partie aux **exigences de plus en plus importantes** des clients en matière **d'individualisation des commandes**, de leur souhait d'avoir des **produits spécifiques**. Les bureaux

d'étude peuvent montrer au client, à quoi ressemblera le produit prévu en fonction de leurs demandes.

- **Si à terme, la fabrication additive pourra être mobilisée dans le cadre du processus de production, ce n'est encore pas le cas.** La majorité des interlocuteurs ont ainsi indiqué que cela n'était utilisé que par les bureaux d'études et pas au niveau de la production. Certaines entreprises peuvent, rarement, y avoir recours pour la production de pièces ponctuelles.

Les principaux freins au développement de ce procédé en production sont liés à des problématiques de :

- capacité en termes de **cadence et de volume** (notamment dans l'automobile),
- **sécurité et qualité et résistance aux contraintes** mécaniques et thermiques.

Aucun interlocuteur interrogé n'a ainsi indiqué avoir pour l'instant l'intention de développer la fabrication additive dans le processus de production.

► **Des exigences également de plus en plus importantes de la part des clients**

- **En matière d'individualisation des produits, qui se traduit dans de nombreuses entreprises par le développement de la co-ingénierie.**

Cela permet aux bureaux d'études et aux services de vente/marketing de travailler en un lien beaucoup plus resserré avec les clients. Il s'agit non plus de vendre un produit standardisé, mais de partir des souhaits du client, de travailler avec lui à l'identification de solutions communes, afin d'aboutir à une maquette de produit complètement en phase avec ses attentes.

- **En matière de réduction des coûts, de rapidité de production**

Ces exigences des clients, certainement pas nouvelles, mais qui se développent continûment, poussent les entreprises à chercher à améliorer leur productivité, à tendre également vers le « zéro défaut », d'augmenter les contrôles qualité en cours de production, afin de repérer plus rapidement les défauts et pouvoir les rectifier.

De manière générale, **ces exigences des clients sont aussi un des facteurs qui ont poussé les entreprises à développer les évolutions technologiques** mentionnées ci-avant, en matière de robotisation et d'automatisation, qui permettent ainsi d'augmenter la productivité des entreprises, de garantir davantage de qualité des produits, de faciliter la co-ingénierie (transfert de fichiers informatiques, plateformes collaboratives...), etc.

Des facteurs d'évolution liée à des enjeux en matière de développement durable et de qualité

► Quelques facteurs d'évolution liés à la réglementation exprimés en matière de développement durable

- **Impact de la réglementation européenne REACH sur les process et les matières utilisées par les entreprises :** la réglementation a mis en place une liste des matières préoccupantes qui est mise à jour tous les 6 mois. Si un produit est déclaré dangereux et interdit, cela peut remettre en cause une partie de l'activité des entreprises. Outre un suivi constant des évolutions de la liste, cela nécessite donc pour les entreprises disposant d'un bureau d'études notamment, de **travailler sur des matières garantissant un respect de la réglementation**, voire **anticipant** dans certains cas, **l'interdiction de certaines substances**.
- **L'obtention de la triple certification qualité-sécurité-environnement ISO :** outre la **certification ISO 14 001**, obtenue par une majorité des entreprises, plusieurs ont indiqué avoir également obtenu la **certification ISO 50 001**; qui concerne notamment la mise en œuvre au sein de l'entreprise d'un système de management de l'énergie visant à réduire la consommation et améliorer les performances énergétiques des entreprises.

► L'impact des problématiques de pollution et de recyclage sur les matières utilisées

Les enjeux concernent surtout les matières sous deux aspects :

- **Le développement des matières biodégradables ou biosourcées.** La plupart des entreprises interrogées ont indiqué que c'était un enjeu pour elles. Beaucoup sont cependant encore à l'état de veille, car les matières existantes ne correspondent pas nécessairement à leurs process; sont encore trop « fragiles » ou de qualité insuffisante pour répondre aux exigences attendues pour leurs produits.
- La **recherche de matières plus légères** afin de répondre aux besoins de certains secteurs, notamment automobile ou aéronautique, est également poussée par des problématiques de réduction de la consommation de carburant. Le recours aux matières plastiques permet en effet d'économiser davantage de carburant dans les transports que lorsque d'autres matières sont utilisées.
- Cependant, de manière générale, **l'aspect environnemental a été intégré par** la plupart des entreprises **dans leurs pratiques** et ne semble pas avoir d'impact nouveau particulier sur les métiers et compétences.

► Le renforcement des exigences en matière de qualité

Les entreprises ont exprimé des **exigences de plus en plus importantes en matière de qualité des produits** ; avec des attentes clients en la matière qui poussent les entreprises à développer des process qualité.

- Certaines entreprises ont recruté notamment des personnes à des **postes de contrôleur qualité** par exemple.
- **Le contrôle à tous les niveaux est également renforcé.** Les entreprises ont ainsi mis en place des procédures de contrôle au niveau de la production, réalisée visuellement par les opérateurs ; qui ont ainsi davantage de responsabilité en matière de contrôle qualité et de reporting.
- Il existe également de plus en plus de **contrôle par caméra**, sur les presses robotisées.

Pour certaines entreprises, ces évolutions ont déjà été intégrées de fait et n'ont aujourd'hui qu'un impact mineur

► Une politique d'investissement des entreprises qui a de facto intégré en amont ces évolutions

- Certains interlocuteurs ont ainsi exprimé le fait que les évolutions en matière de **robotisation / automatisation** n'étaient qu'une conséquence d'un besoin de **mettre à jour le parc de presses**.

Pour d'autres, ce n'est pas nouveau ou pas porteur de grands changements. C'est simplement une évolution constante, dans le cadre de **la politique d'amélioration continue de l'entreprise**.

- De même, en matière **d'hygiène, qualité, environnement ou sécurité**, il s'agit davantage pour les entreprises d'un **effort consenti pour continuer à respecter les règles en matière de normes ISO, d'application du règlement REACH, etc.**

► Les entreprises expriment aisément les évolutions de méthodologie et de process, mais moins facilement les compétences qui en résultent, car elles ne les voient pas comme de nouvelles compétences

- Pour certains, **les impacts concernent surtout de nouvelle façon de travailler** : les évolutions constatées permettraient une évolution des compétences au fil de l'eau, mais ne feraient pas apparaître des compétences vraiment nouvelles.

En effet les tâches et les façons de faire peuvent être amenées à évoluer et nécessitent une adaptation de fait à ces nouvelles méthodes : un opérateur qui doit à présent réaliser davantage de contrôle qualité ; un régleur qui doit s'habituer à de nouvelles machines ; un technicien de méthode qui doit prendre en compte de nouvelles matières dans les process et de manière générale, des process qui doivent tenir compte de nouvelles normes qualité, sécurité ou environnemental.

- Nonobstant cette difficulté des entreprises à exprimer les compétences nouvelles issues de ces changements, leur description des transformations des méthodologies et des process nous a permis de faire émerger les compétences afférentes.

2. L'évolution des métiers et compétences des entreprises du secteur plasturgie

2.1 Des facteurs d'évolution des métiers qui varient d'une entreprise à l'autre...

2.2 Quelques tendances communes ressortent en matière d'évolution des compétences

Les évolutions en termes de robotisation, d'automatisation et de numérique poussent les entreprises à développer de nouvelles compétences

► Au niveau de la production

- **Des compétences en termes de contrôle et de reporting**, tout d'abord, qui sont de plus en plus demandées au niveau de la production (opérateurs, conducteurs, régisseurs). Les personnes de la production doivent de plus en plus être en mesure de réaliser un **premier contrôle qualité des pièces** ; **signaler** les défauts éventuels ; **signaler** les pannes des machines. Ce signalement se fait le plus souvent au moyen d'un outil informatique qui nécessite donc qu'ils aient des **compétences de base en termes d'utilisation des outils numériques**.

De fait, il est également de plus en plus attendu des **opérateurs de production**, qui ont le plus souvent un profil « sans qualification », **de disposer de compétences de base** : savoir parler, lire, écrire le français, savoir compter...

- **Des compétences nécessaires en programmation et commandes numériques**, nécessaires à tous les personnels de production qui sont amenés à mobiliser ces outils, à des degrés différents. Un régisseur a ainsi davantage de besoins en termes de programmation de machines qu'un opérateur qui n'a pas pour mission de régler les presses.
- **Des compétences nécessaires pour la réalisation d'un premier niveau de maintenance** (identification de la panne ; réglages simples...) par les opérateurs de production (et selon les entreprises, les conducteurs d'équipement).

À noter que dans certaines TPE/PME, les personnels de production peuvent être amenés à opérer un niveau de maintenance plus important, qui nécessite une assez bonne connaissance du fonctionnement des machines.

► Au niveau de la maintenance

- **Un renforcement des besoins de compétences en électronique et électrotechnique ; en automatisme, en vision industrielle. Les techniciens de maintenance**, afin de suivre les évolutions des machines de plus en plus automatisées (presses ; système informatique ; caméras utilisées pour le contrôle ; ...).

Ces besoins n'enlèvent cependant pas l'importance d'avoir des profils de technicien qui maîtrisent la maintenance mécanique, hydraulique ou pneumatique. Les besoins

en la matière varient d'une entreprise à l'autre, en fonction des outils et machines disponibles.

A priori, les entreprises ont plutôt tendance à chercher des techniciens polyvalents sur l'ensemble de ces disciplines techniques, surtout au niveau des TPE/PME, afin qu'ils puissent ainsi répondre à tous ces besoins.

► Au niveau de la logistique

- **Le développement du numérique** au sein des fonctions logistiques a nécessité au sein des entreprises **un renforcement des compétences en la matière** ; afin que les salariés soient en mesure d'assurer le suivi et le reporting des flux ; d'utiliser les outils de gestion des stocks numérique ; les scanners.
- **Les fonctions logistiques sont également impactées par l'évolution des process induite par les évolutions technologiques** (scanner pour la gestion des stocks et livraisons ; automatisation du conditionnement...). Bien que certaines entreprises considèrent que cela a un impact mineur sur les compétences, on peut supposer que cela nécessite davantage de compétences en matière de **communication** avec les autres services ; un renforcement des capacités de **collaboration**.

► Au niveau de la recherche et développement

- La majorité des interlocuteurs considèrent que les évolutions technologiques n'ont **pas eu d'impact sur les compétences des salariés en conception ; bureau d'études ou même méthode**. Certains ont cherché davantage des profils de technicien, avec des compétences plus pointues en outillage ou en plasturgie. Il ne s'agit cependant pas d'une évolution des compétences en tant que telle, mais une évolution des profils recrutés.
- On note tout de même que les bureaux d'études et les salariés travaillant dans la conception sont de plus en plus amenés à :
 - **travailler en co-ingénierie**, notamment avec les clients qui, de plus en plus, demandent des produits spécifiques, qui nécessitent pour les concepteurs de travailler avec eux pour mieux les définir leurs attentes.
 - **participer ou mener des projets** en collaborant avec des intervenants externes et d'autres services en internes ; ce qui nécessite nécessairement des compétences renforcées en matière **d'animation d'équipe, de communication, de gestion de projet**.

De nouvelles compétences « transversales » induites par les évolutions de l'environnement et l'organisation de travail

► Des compétences en matière de collaboration et de communication

- Du fait notamment des évolutions en termes de robotisation et d'automatisation, **l'organisation du travail est amenée à changer. C'est un travail plus collaboratif qui se développe.** Les salariés doivent donc être capables de **travailler en équipe, de communiquer avec leurs collègues**, aussi bien au sein de leurs services que d'autres services.
- **Bien que la collaboration soit davantage renforcée, peu d'entreprises ont recours dans leur organisation à des travaux en mode projet.** On aurait pu penser que ces compétences se développaient, notamment au niveau de familles de métiers comme la conception ; la méthode ; qui peut être amené à travailler avec les services commerciaux par exemple, mais cela n'a pas été exprimé par les interlocuteurs interrogés.

Il semble que le mode projet n'est pas utilisé par tous les secteurs et dépend du type de production de l'entreprise. On trouvera ainsi plus difficilement une organisation projet au sein d'une entreprise qui fabrique uniquement des petites pièces qu'au sein d'une entreprise qui, outre la production de pièces, est aussi amenée à gérer l'assemblage, voire parfois même la peinture des pièces).

► Une attente de plus en plus importante des compétences en matière de suivi, reporting et contrôle.

- **Cette tendance se développe en partie du fait de la numérisation de ces tâches, mais également en lien avec d'autres impératifs en termes de qualité ; de productivité et de compétitivité.** Les entreprises recherchent ainsi davantage de réactivité ; de flexibilité dans la chaîne de production notamment. Elles cherchent à réduire les erreurs et les pertes de temps qui seraient liées au fait de devoir refaire une série ou arrêter une machine, en renforçant les contrôles à tous les niveaux. C'est pour cette raison que les enjeux en matière de suivi, reporting et contrôle prennent davantage de place et nécessitent le développement de compétences des personnels en la matière.

- ▶ **Un renforcement également de l'importance du respect des règles d'hygiène et de sécurité ;**
 - **Le respect de ces règles fait partie des compétences attendues des salariés à tous les niveaux.** Cette compétence a notamment été pointée comme manquante dans les fiches métiers au cours de certains entretiens réalisés.

- ▶ **Un impact mineur en revanche des problématiques de développement durable et de recyclage sur les compétences**
 - De manière générale, les interlocuteurs n'ont pas exprimé d'évolution particulière des compétences qui serait liée aux problématiques environnementales. Cela tombe, pour les interlocuteurs, davantage dans le domaine de l'évolution des méthodes qu'une véritable évolution des compétences.

Certaines entreprises rencontrent des difficultés à anticiper les évolutions en compétences

► Certaines entreprises ne semblent pas être dans une approche prospective en termes de compétences

- Une partie seulement des entreprises interrogées ont exprimé les impacts que vont avoir des évolutions comme la plastronique, la fabrication additive ou d'autres progrès technologiques sur leurs métiers et leurs compétences. Pour les autres, les impacts sont mineurs ou relèvent d'une évolution normale, au fil de l'eau.

Certaines entreprises commencent à réfléchir à ces problématiques ou l'ont même mise en œuvre (en R&D pour la fabrication additive ; dans la production pour la plastronique), mais peu expriment un besoin RH qui serait lié à ces évolutions.

► Certaines entreprises ne cherchent pas nécessairement des compétences nouvelles ou émergentes

- Elles semblent plutôt se concentrer sur la recherche de profils « industriels » (notamment sur les métiers de régleur, conducteur de ligne, conducteur de machine, technicien de production, responsable de production) ou sur des profils spécialisés de type « outilleurs » ; « mouliste » ; « sérigraphe ».

Certaines entreprises sont ainsi amenées à ne pas chercher nécessairement de profils formés en plasturgie, mais peuvent aussi recruter des profils issus d'autres filières et disposant d'une expérience professionnelle à des postes similaires, qu'ils peuvent former en interne.

► Ils expriment ainsi des enjeux de recrutement importants et actuel au sein des entreprises

- S'il est parfois difficile d'obtenir des informations sur les compétences « prospectives », les entreprises ont en revanche plus de facilité à aborder les problématiques de recrutement actuelles qu'elles rencontrent et notamment les pénuries de personnels sur certains postes « techniques » (monteur régleur, conducteur, technicien de maintenance ou de production).

Ces difficultés de recrutement ont des causes variées : difficultés à trouver des profils expérimentés ; difficulté à trouver des jeunes, débutants et motivés (beaucoup semblent avoir suivi les formations plasturgie par défaut ou en vue de travailler en bureau et non pas en atelier, ce qui complique les recrutements au niveau des postes

de production en atelier notamment); manque de formation sur les territoires ; concurrence d'autres secteurs plus attractifs.

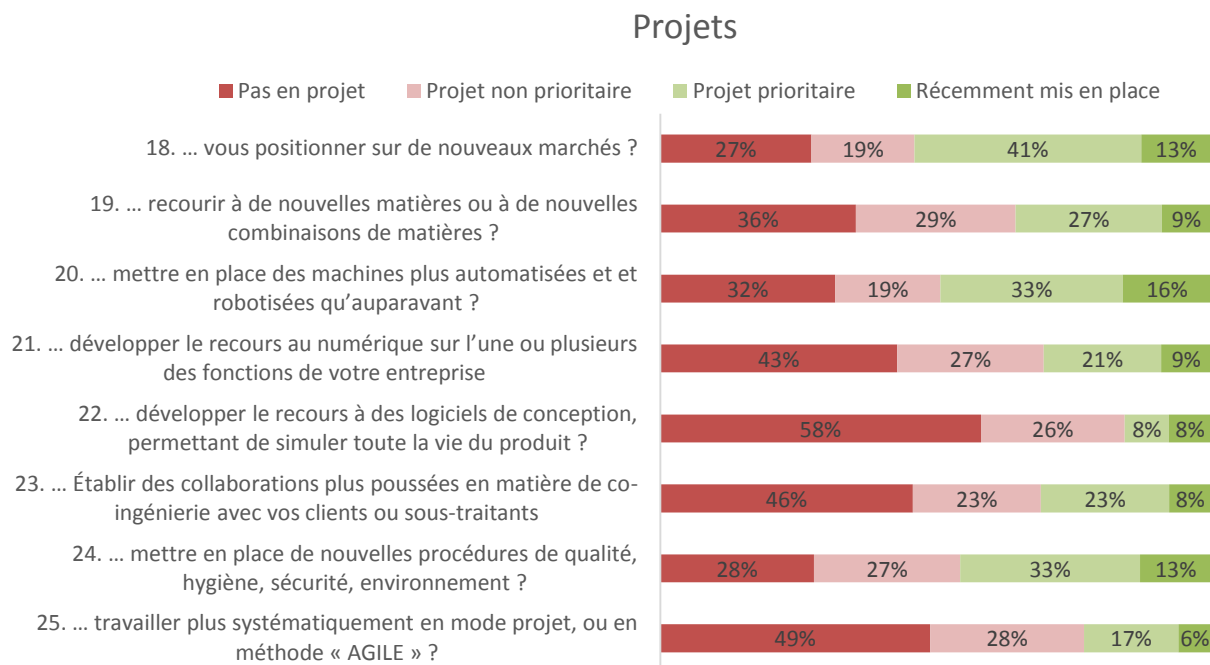
- Certaines entreprises ont également du mal à trouver des **profils très spécialisés**, plus spécifiques à leur activité (métrologues ; mécaniciens moulistes et outilleurs ; ...)

Pour les entreprises, ces problématiques d'attractivité des filières techniques et des métiers de la plasturgie restent donc, sans surprise, une préoccupation permanente.

1. **Rappel des objectifs et de la méthode**
2. **L'évolution des métiers et compétences des entreprises du secteur plasturgie**
3. **Les enjeux en compétences qui ressortent de l'enquête quantitative**
4. **Zoom sur l'automobile**
5. **Préconisations**

Les projets mis en avant par les entreprises répondantes

► Des projets principalement axés sur le développement des marchés



- Au total, 41% considèrent le **positionnement sur de nouveaux marchés** comme un projet prioritaire et 13% l'ont mis en place récemment.
- La mise en place de **machine plus automatisée ou robotisée** est un projet prioritaire pour 30% des répondants. 16% l'ont déjà mis en place. 27% le considèrent comme n'étant pas en projet. Les entretiens réalisés auprès des répondants ont permis de mettre en avant le fait que pour ces entreprises, ce n'est pas un investissement prévu. Le parc de machines dont elles disposent leur suffit pour l'instant.
- En matière de **procédures qualité, hygiène, sécurité et environnement**, les résultats sont plus partagés. 33% ont indiqué qu'il s'agissait d'un projet prioritaire. 27% ont indiqué que, a contrario, c'était un projet non prioritaire. Enfin, 1/4 des répondants ont indiqué que ce n'était pas en projet. Au vu des retours qualitatifs, il semble que cela dépende du fait que l'entreprise dispose déjà ou non de certifications de type ISO 9001 ou 14001 ou des évolutions de la réglementation REACH.

Par contre, certains sujets n'apparaissent pas prioritaires pour une partie des entreprises :

- 36% indiquent que **le recours à de nouvelles matières** n'est pas en projet et 29% ne le considèrent pas comme un projet prioritaire.

Les entretiens réalisés auprès des répondants au questionnaire ont permis d'expliquer en partie ces réponses : pour ces entreprises, le recours à de nouvelles matières ne se fait que dans des cas où il y a une demande spécifique du client. Ils travaillent donc la plupart du temps avec les matières dont ils disposent déjà.

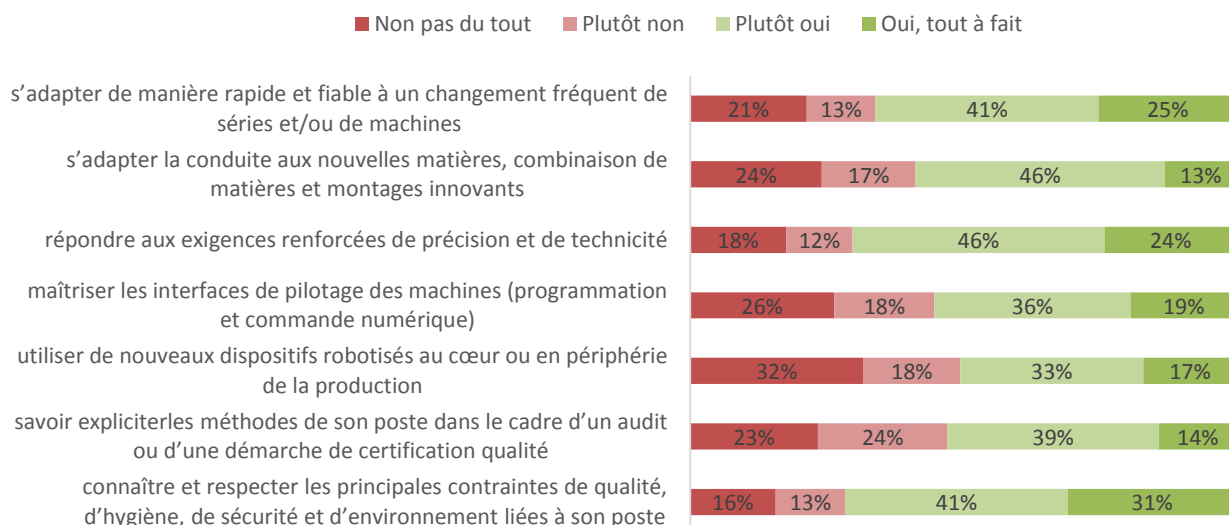
- Pour 58% des répondants, le **développement de recours à des logiciels de conception** n'est pas un projet. À noter que ça peut s'expliquer du fait que la majorité des répondants sont des entreprises de petite taille qui ne disposent pas nécessairement d'un bureau d'étude intégré.
- 46% n'ont pas pour projet le **développement de la co-ingénierie**. La raison est la même que pour les logiciels de conception. Ces entreprises ne disposant pas d'un bureau d'étude, elles produisent généralement des pièces « standards » pour lesquels aucune co-ingénierie n'est nécessaire ou, elles sont elle-même les sous-traitants d'un groupe qui est celui qui gère les problématiques d'ingénierie et de co-ingénierie des produits.
- Enfin, pour une majorité de répondants, le **développement du mode projet** n'est pas un projet (49%).

Les compétences nouvelles / à fort enjeu selon les entreprises

► Pour la production : métiers d'opérateur, technicien, conducteur de machines ou d'ilots, régleurs

- D'une manière générale, les répondants sont plutôt en accord avec les compétences proposées.
- À noter que 72% considèrent « **connaître et respecter les principales contraintes de qualité, d'hygiène, de sécurité et d'environnement liées à son poste** » comme une compétence nouvelle / à fort enjeu ; ce qui vient confirmer les retours des entretiens ;

Production

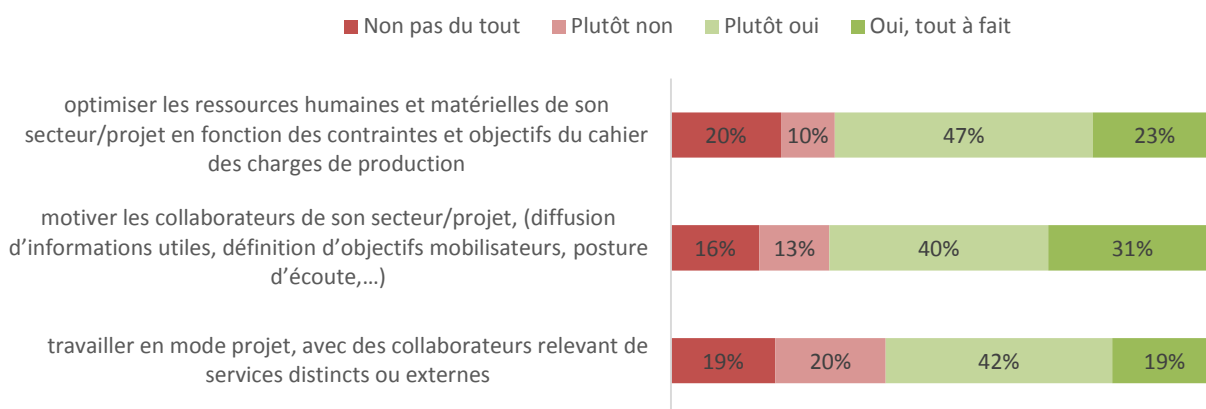


► Pour les métiers d'animation/ d'encadrement de la production : superviseur, responsable de production

Au global, des compétences jugées comme importantes par les répondants :

- 70% des répondants considèrent que **l'optimisation RH et matérielle ou la capacité à motiver des collaborateurs** sont une compétence à fort enjeu pour l'encadrement de la production.
- 61% sont en faveur du développement de compétences en matière de **mode projet** (y compris avec des services distincts et externes).

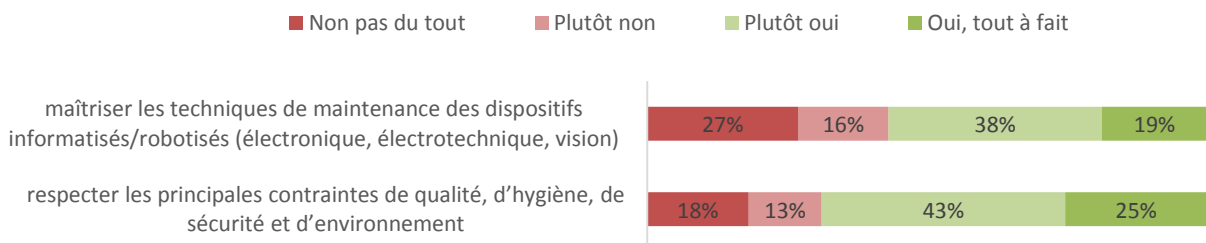
Encadrement de la production



► Pour les métiers de la Maintenance

- 68% des répondants considèrent que le **respect des principales contraintes QHSE** est une compétence à fort enjeu pour la maintenance.
- 57% considèrent que **la maîtrise des techniques de maintenance liées à l'informatisation, la robotisation** fait également partie des compétences à enjeu pour ces métiers.

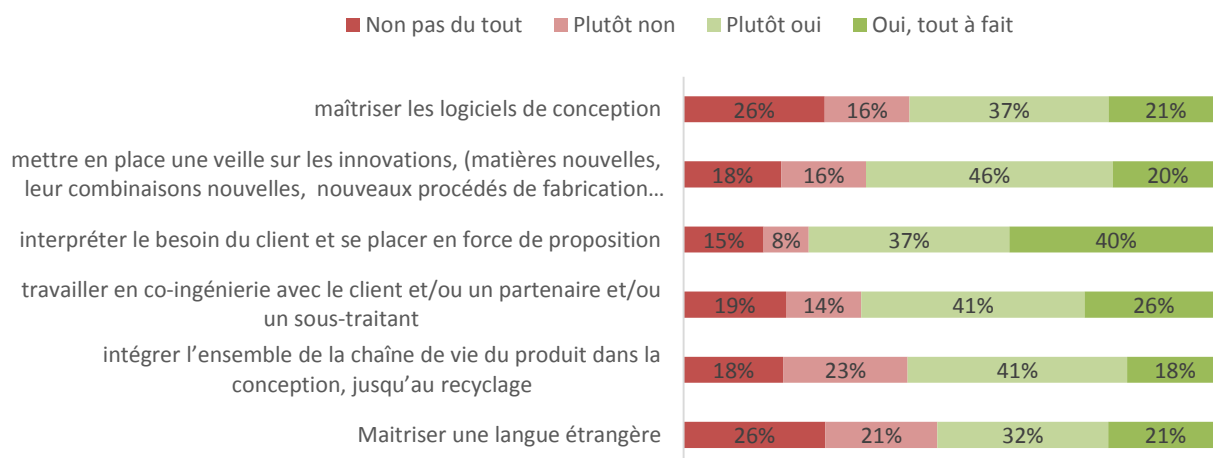
Maintenance



► Pour les métiers de la recherche et développement / conception :

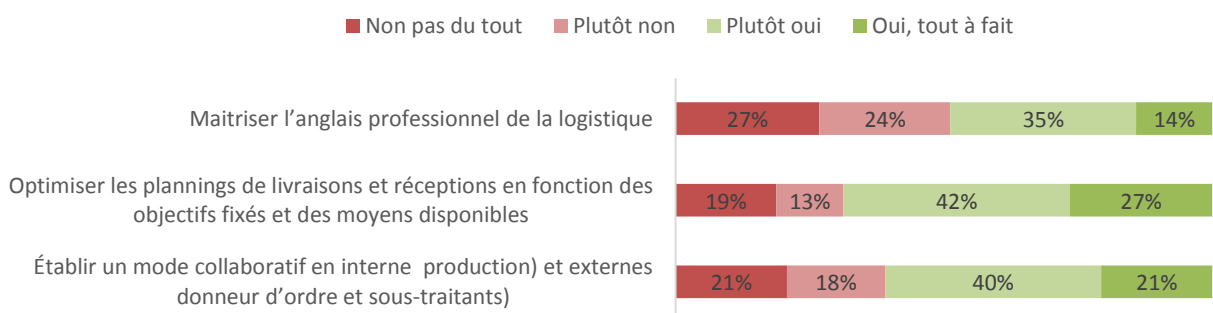
- De manière générale, les répondants sont plutôt en accord avec les compétences proposées.
- L'identification du besoin du client (77% des répondants) et la co-ingénierie (67%) font partie des compétences à fort enjeu. De même pour la veille sur les innovations (66%).
- En revanche, la maîtrise des langues étrangères ne semble pas être une compétence nouvelle ou à fort enjeu pour toutes les entreprises (53%).

Recherche et développement



► Pour les métiers de la logistique / supply chain

Logistique

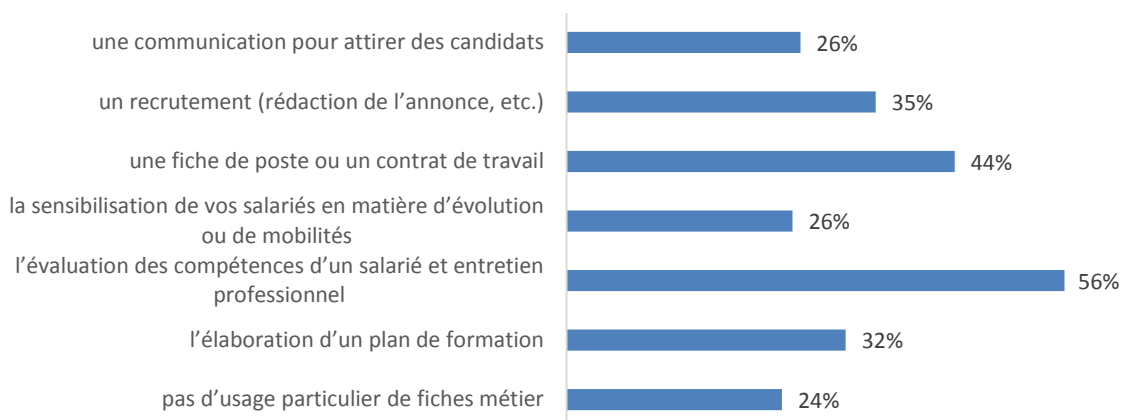


Les retours exprimés vis-à-vis des fiches métiers

► 75 % des répondants expriment un usage potentiel de ces fiches

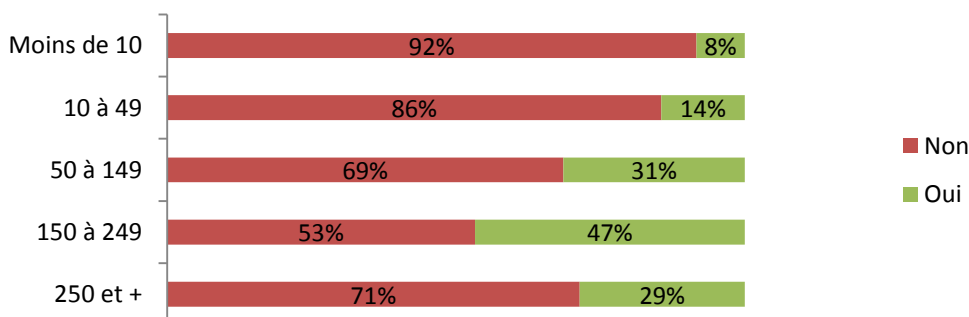
- Un usage des fiches métiers principalement dédié à l'évaluation des compétences du salarié et à l'entretien professionnel (56%)
- Les répondants pourraient également utiliser les fiches métiers pour la rédaction de fiche de poste ou d'un contrat de travail (44%), le recrutement ou l'élaboration d'un plan de formation
- Seul un quart des répondants considère qu'il n'aurait pas d'usage particulier de ces fiches.

Pour quel(s) usage(s) auriez-vous besoin de fiches métiers ?



► 85% des entreprises ne connaissent pas les fiches métiers de l'observatoire de la plasturgie

- Cela concerne pratiquement toutes les tailles d'entreprise. Les 150-249 sont ceux qui ont le plus de connaissance des fiches métiers (39% de oui).

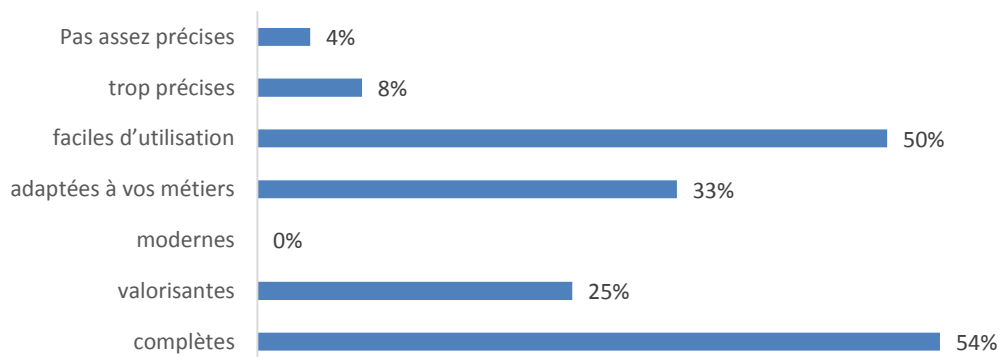


► Sur les 18% ayant connaissance des fiches, 91% ne les ont jamais utilisés

► Ceux qui les ont utilisés jugent ces fiches comme complètes et faciles d'utilisation.

- Mais également, **valorisantes** selon ¼ des répondants et **adaptées** aux métiers pour 33%
- On note qu'aucun des répondants n'a choisi l'option « moderne » pour décrire ces fiches. Certains ont cependant exprimé, lorsqu'interrogés suite au questionnaire, que les compétences listées n'étaient pas toujours à jour (manque de compétences notamment en matière de numérique, d'automatisation...).

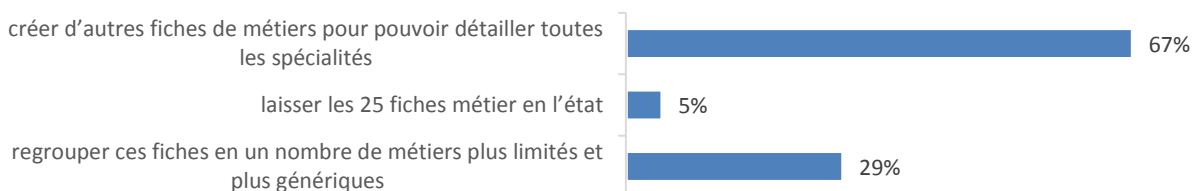
Les fiches vous ont-elles paru ?



► Ces mêmes personnes considèrent à 67% qu'il faudrait créer des fiches détaillant les spécialités existantes.

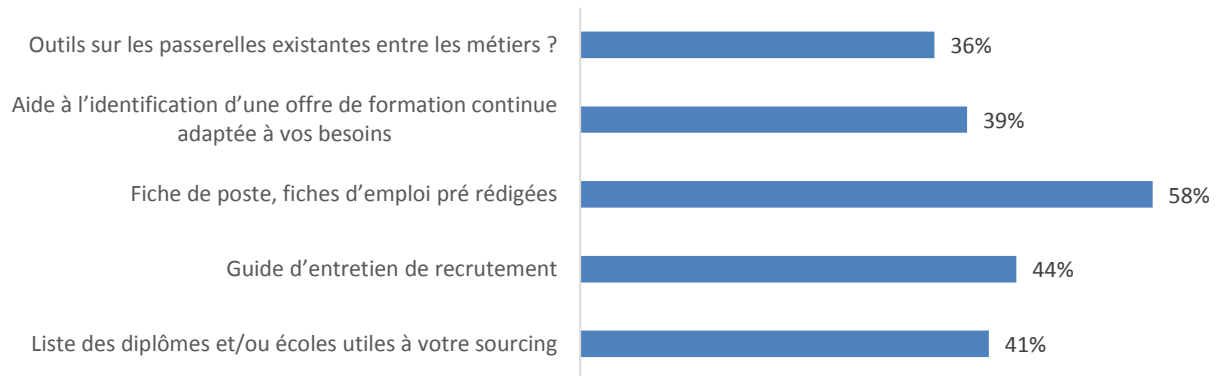
- Les entretiens réalisés post-questionnaire ont permis de mettre en avant le fait que bien que, même lorsqu'ils trouvent les fiches métiers complètes, certains ont dû mal à y retrouver leurs métiers et doivent parfois piocher dans plusieurs fiches pour créer une fiche de poste correspondant au métier exercé au sein de leur entreprise. Pour cette raison, les réactions sont soit de détailler les spécialités (la majorité des répondants), soit au contraire de réduire le nombre de fiches et d'en faire des fiches moins précises où il serait plus facile de se retrouver.

Faudrait-il selon vous...



Les besoins en outil de gestion de compétences exprimés

Avez-vous besoin d'outils complémentaires en matière de gestion des compétences ?



1. **Rappel des objectifs et de la méthode**
2. **L'évolution des métiers et compétences des entreprises du secteur plasturgie**
3. **Les enjeux en compétences qui ressortent de l'enquête quantitative**
4. **Zoom sur l'automobile**
5. **Préconisations**

Quelques facteurs spécifiques d'évolution et enjeux à venir pour la plasturgie dans le secteur de l'automobile

► Des questions environnementales qui semblent centrales

- **L'automobile est un secteur très concerné par les problématiques de pollution et est directement impactés par les normes prises en la matière.** Afin de respecter ces normes, les constructeurs tendent de plus en plus vers un **allègement des véhicules**, ce qui impacte notamment les matériaux utilisés pour la construction des voitures.

La tendance à l'allègement des véhicules est ainsi vue comme un atout pour la plasturgie qui permet en partie de répondre à cette demande, au moins sur certaines parties de la voiture (moteur, intérieur, tableau de bord et pare-brise).

C'est également un enjeu pour le secteur, qui doit réfléchir au développement de nouvelles matières, légères, capables de répondre aux normes et caractéristiques nécessaires (résistance thermique et chimique notamment), moins polluantes (biosourcées ?) et voire même recyclables.

- **Des travaux restent en effet à mener au niveau de l'automobile autour de ces nouvelles matières.** Actuellement trop peu de matières utilisées dans les véhicules sont effectivement recyclables ou, si elles le sont, ne sont pas recyclées en raison des coûts importants de démontage/désassemblage qui restent dissuasifs.

► Des enjeux « commerciaux » qui viennent impacter la production

- L'automobile cherche de plus en plus à répondre aux **attentes des acheteurs finaux en matière d'individualisation des modèles**. Cela entraîne au sein des entreprises le développement de séries plus courtes afin de répondre à ces exigences.

Ces évolutions ont des impacts d'abord **sur l'organisation et les process des entreprises**, qui doivent s'adapter à ces séries courtes et être ainsi capables de changer d'outillage, de programmation des machines (etc.) plus rapidement.

Ces évolutions ont également des impacts **sur les aspects de décoration des véhicules** :

- pour l'intérieur, l'aspect et le confort des matières plastiques utilisées
 - sur la finition extérieure qui nécessite de plus en plus de la part des entreprises de produire directement des pièces peintes et décorées.
- Le nombre de démarrages de nouveaux véhicules chaque année influence également les process de production. Les entreprises sont ainsi forcées de **s'adapter aux changements de séries rapides** ; de recruter également en conséquence.

Le **besoin de co-ingénierie et de collaboration avec toute la chaîne de sous-traitance** est également renforcé afin de s'assurer que le modèle pourra être lancé dans les temps.

► **La nécessité pour la plasturgie dans l'automobile de suivre les tendances de l'industrie 4.0**

- **La fabrication additive s'est déjà implémentée dans l'automobile**, notamment les entreprises de rangs 1. Le procédé est principalement utilisé pour la conception et la réalisation de prototypes (se référer à la partie 2 du présent rapport, sur les facteurs d'évolution). En revanche, le procédé reste difficilement mobilisable en production pour des raisons de sécurité et qualité des pièces. Les pièces produites par le biais d'une imprimante 3D ne répondent pas, à l'heure actuelle, aux attentes en matière de caractéristiques techniques.
- **La Plastronique est un procédé qui tend à se développer.** Beaucoup d'entreprises travaillant dans l'automobile ont ainsi indiqué avoir recruté des personnes ayant des compétences en électrotechniques. C'est notamment un enjeu en lien avec les questions de développement durable, car ce procédé peut être utilisé pour des pièces du réservoir notamment et le suivi de la consommation de carburant.

► **Un développement qui se fait souvent au détriment des PME et des ETI qui ne disposent pas d'un bureau d'études internalisé.**

- Si ces entreprises n'ont pas de problèmes particuliers à fabriquer certaines pièces techniques « standards », elles n'ont pas la capacité de proposer des services de co-construction, d'individualisation qui sont de plus en plus demandés, ce qui peut freiner leur implantation sur le marché.

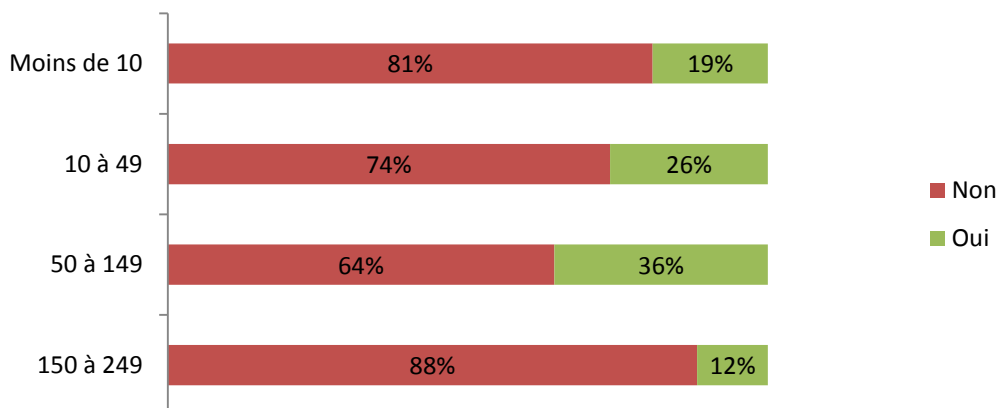
À noter que les entreprises de moins de 50 salariés représentent **64% des entreprises ayant indiqué travailler dans l'automobile dans le questionnaire.**

Les retours du questionnaire en matière de place de l'automobile dans les entreprises de plasturgie

► **De fait, beaucoup d'entreprises de la plasturgie sont positionnées sur plusieurs secteurs.**

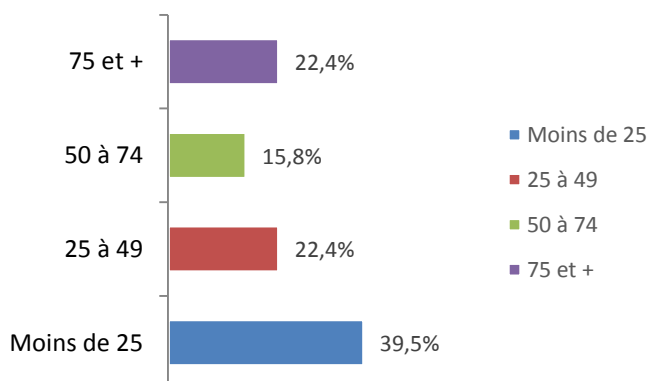
- Seuls 25% des répondants au questionnaire ont indiqué travailler en partie pour l'automobile.

Répartition des entreprises travaillant pour tout ou partie dans l'automobile en fonction de leur taille



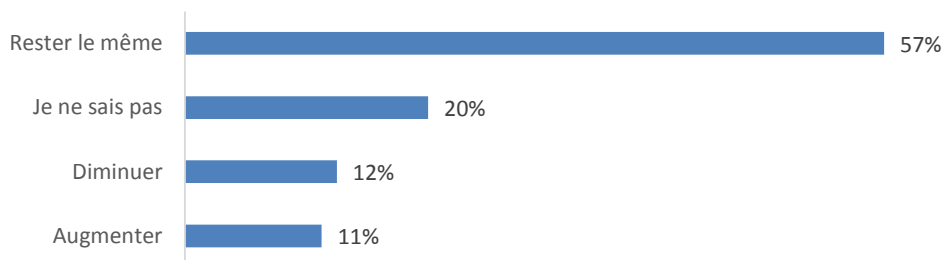
- Et parmi ces répondants, 39% ont moins de 25% de leur chiffre d'affaires dans l'automobile.

Proposition approximative de l'activité dans l'automobile (%CA)



Une tendance qui, selon 57% des réponses, va rester la même. Seuls 11% envisagent une augmentation de leur activité dans l'automobile. 20% ne savent pas quelle sera la tendance de cette évolution.

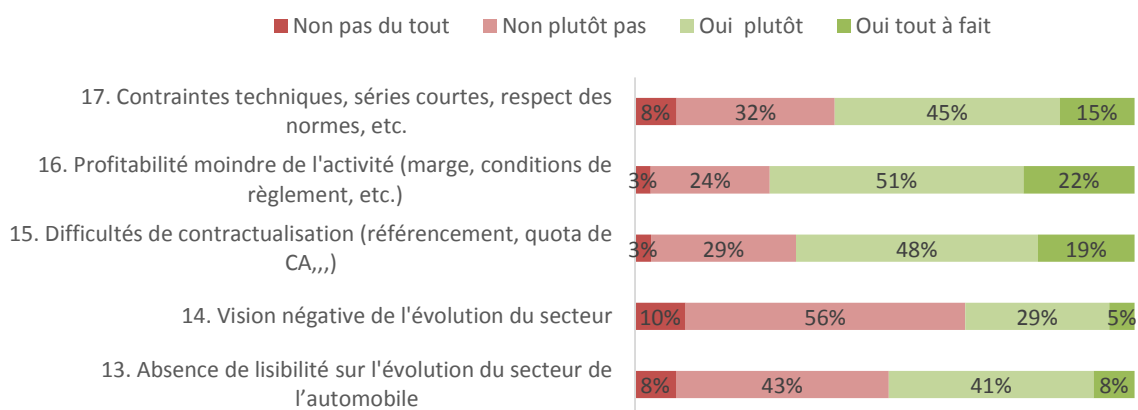
Pensez-vous que cette proportion dans le secteur automobile va



► **Les réponses faites au questionnaire viennent confirmer que les problématiques économiques et la concurrence sont au cœur des freins au développement de l'activité automobile dans les entreprises de plasturgie.**

- La rentabilité moindre l'activité semble être la principale cause de cette diversification de leur activité (51%), les problématiques liées aux contraintes techniques et normatives (45%) et les difficultés de contractualisation (48%) sont ainsi les principaux freins cités au développement de l'activité.

Quels sont les principaux freins au développement de l'activité de l'entreprise dans l'automobile ?

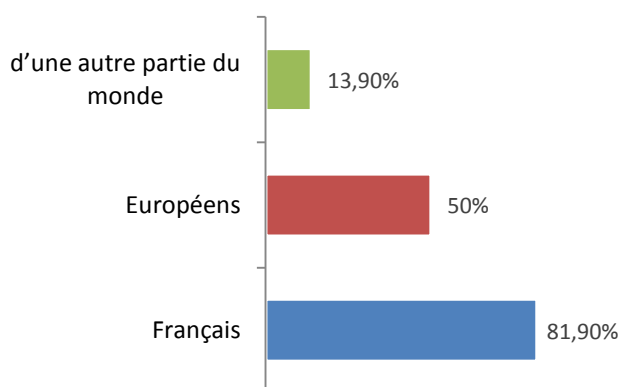


- À noter que **ces entreprises travaillent principalement pour des acheteurs français.** Les entretiens ont mis en avant le fait que le plastique et les différentes pièces produites étaient des produits qu'il n'était pas avantageux d'exporter. C'est pour

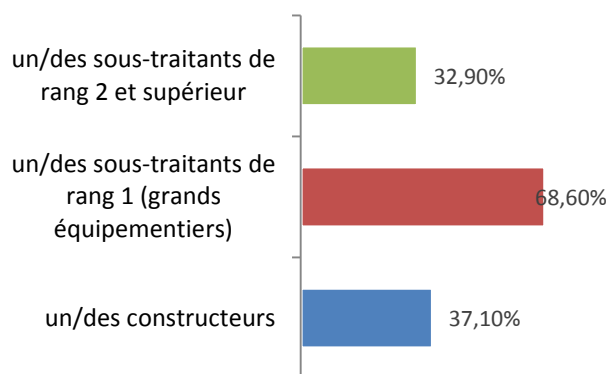
cette raison qu'on trouve en général une concentration des entreprises du secteur automobile à proximité de zones où constructeurs et équipementiers sont déjà implantés.

Ces donneurs d'ordre sont en grande majorité des sous-traitants de rang 1 (69% des répondants).

Les acheteurs au sein de ces
donneurs d'ordre sont-ils dans des
établissements



Vos donneurs d'ordres sont-ils
essentiellement



Nota : sur cette question, les réponses peuvent être multiples, une entreprise peut travailler pour un donneur d'ordre français et un européen par exemple.

Quels besoins en compétences pour répondre à ces évolutions ?

Si l'on retrouve logiquement beaucoup des évolutions en compétences mentionnées dans la partie 2 et 3, certaines plus spécifiques à l'automobile sont pointées ici :

► Au niveau de la recherche et développement, de la méthode :

- Des compétences qui concernent surtout la **connaissance et le respect des évolutions réglementaires** en matière notamment de développement durable et de qualité. **Des compétences également en termes de veille** afin de suivre les évolutions et innovations sur les matières, les technologies, etc.
- **Des compétences plus précises en électrotechnique**, notamment afin de prendre en compte les évolutions liées à la Plastronique dans la conception. Actuellement, beaucoup d'entreprises disposent de profils plus tournés vers la mécanique.

► Au niveau de la production

- **Savoir gérer et s'adapter aux changements rapides de série**
- **Connaître et respecter les règles de sécurité au travail et d'ergonomie.** Du fait des petites séries, les opérateurs sont davantage sollicités pour le changement de production. Il y a donc nécessité pour eux de connaître ces règles, pour limiter les risques de blessure notamment.

Les règles en matière de sécurité sont également importantes pour les « peintres », afin de connaître et se protéger des risques liés aux vapeurs des produits, parfois nocives.

- On retrouve également des compétences citées précédemment :
 - **Maîtriser les interfaces de pilotage des machines** (programmation et commande numérique)
 - Maîtriser les **outils de suivi et reporting numérique**

► Au niveau de la maintenance

- Comme indiqué dans la partie 2, le secteur automobile a également besoin de compétences en matière de numérique, d'électronique et d'électrotechnique, afin de répondre notamment aux enjeux en matière d'évolution technologique, de Plastronique, etc.

Zoom sur l'automobile en Hauts-de-France

► L'importance du secteur automobile au sein de la Région

- La présence de 7 sites constructeurs automobiles (dont Renault, PSA et TOYOTA) et d'équipementiers fait de Hauts-de-France une des premières Régions dans la production automobile.
- La Région possède également :
 - un réseau de sous-traitants et fournisseurs significatifs (280 environ)
 - la présence de nombreux centres d'étude, dont certains spécialisés dans la plasturgie (ex. Inergy Plastic Omnium ; Faurecia...)
 - La présence de nombreux centres de formation (ENSIAME, Centrale Lille, Mines de Douai...)
- De nombreux acteurs participant au développement de la filière automobile sont implantés en Hauts-de-France :
 - ARIA, Association Régionale de l'Industrie Automobile, qui associe constructeurs, équipementiers, fournisseurs, bureaux d'études, écoles et qui est le relai de la Plateforme de la Filière Automobile en Région
 - Le Pôle Automobile Hauts-de-France qui accompagne tous les acteurs de la filière pour les préparer à leur futur en favorisant leur développement.
 - i-Trans, un pôle de compétitivité pour les transports terrestres durables, dont les domaines stratégiques pour l'automobile sont orientés vers les nouvelles motorisations, le confort et l'acoustique de l'habitacle, la chaîne de production d'équipements flexible et intelligente, ainsi que la mobilité des voyageurs.

► Une présence importante d'entreprises issues de la plasturgie, travaillant pour le secteur

Nota : seules 8 entreprises de Hauts de France ayant répondu au questionnaire (sur 31) ont indiqué travailler dans l'automobile pour tout ou partie. Au vu des réponses apportées, les chiffres ci-après sont indiqués en valeur absolue et non pas en pourcentage :

- Le questionnaire fait apparaître **qu'un quart des entreprises de plasturgie implantées en Haut-de-France travaillent pour l'automobile.**
- 3 de ces entreprises travaillent à 100% dans l'automobile et n'ont pas de marchés dans d'autres secteurs.

Pour 4 des répondants, la part de leur activité dans l'automobile va rester la même. Un quart environ ne savent pas si cette part va augmenter ou diminuer.

- 4 des répondants travaillent pour un sous-traitant de rang 1 ; 3 travaillent pour des constructeurs et 1 travaille pour un sous-traitant de rang 2.

Ces donneurs d'ordre sont principalement français et européens. 1 seule entreprise a indiqué travailler pour un constructeur « d'une autre partie du monde ».

- 4 des répondants interviennent sur la carrosserie.

Les autres travaillent sur l'intérieur du véhicule, des pièces spécifiques (type agrafe). Certains interviennent également sur l'outillage ou la maintenance des machines de production.

- 5 répondants considèrent que l'absence de visibilité est le principal frein au développement de l'activité
- 3 mettent également en avant la rentabilité moindre de l'activité (marge, conditions de règlement, etc.) comme un frein au développement de l'activité.
- A contrario, une vision négative de l'évolution du secteur n'est pas un frein pour 5 de ces entreprises.

1. **Rappel des objectifs et de la méthode**
 2. **L'évolution des métiers et compétences des entreprises du secteur plasturgie**
 3. **Les enjeux en compétences qui ressortent de l'enquête quantitative**
 4. **Zoom sur l'automobile**
- 5. Préconisations**

Préconisation n°1 : poursuivre les travaux autour des fiches métiers

Rendre les fiches métiers plus visibles

1/ Communiquer davantage sur les fiches métiers

L'enquête a montré qu'elles étaient très peu connues. Une campagne de communication pourrait être envisagée :

- Par mail, via la newsletter de l'observatoire, en visant de manière prioritaire les services RH ou les chefs d'entreprise. Cela nécessite de qualifier en amont les destinataires (beaucoup des destinataires du fichier de l'OPCA sont généralement des personnes issues du service comptable ou des assistants qui n'ont pas nécessairement l'usage des fiches métiers).
- Envisager une communication « papier »

2/ Envisager, sur le site internet, une entrée complémentaire par postes/emploi pour accéder aux fiches métiers

La présentation par métier semble donner l'impression aux personnes qui consultent les fiches que tous les emplois ou métiers n'y sont pas (du fait, d'une confusion entre les deux notions). Il pourrait donc être envisagé, à terme, de présenter sur le site métier une liste de postes/emplois, qui renverraient automatiquement, en cliquant sur le lien, vers la fiche métier correspondant.

Cela suppose de réaliser en amont des travaux pour lister, pour chaque métier, les postes/emplois correspondant possibles (de manière non exhaustive, puisque chaque entreprise peut avoir sa propre formulation).

Il pourra s'agir d'une autre entrée, qui viendrait en complément de la principale, par métier.

3/ Renforcer la coopération avec les conseillers de l'OPCA Défi, dans le cadre de leur mission d'accompagnement des entreprises, en leur présentant les fiches métiers et autres outils mis en place par l'Observatoire (tout particulièrement sur les passerelles), afin qu'ils soient en mesure d'informer les entreprises de leur existence.

Les fiches peuvent ainsi être utiles pour aider l'entreprise à identifier les besoins en formation et en recrutement ; ou même dans le cadre des entretiens professionnels, pour identifier les compétences que le salarié doit avoir et peut avoir besoin de développer.

- 4/ **Continuer les travaux de centralisation des informations disponibles sur internet**, sur les différents sites et sources existants (FEP ; site de l'observatoire ; plastiouest ; plastics génération ; plasturgie recrute ; etc.), afin de permettre entre autres de rendre l'accès aux fiches plus facile.



Continuer la déclinaison des fiches par métier et non pas par emploi

La branche a pris le parti judicieux de rester dans sa cartographie au niveau métier et non pas de créer une fiche par emploi. Afin de rester dans cette démarche, nous suggérons quelques principes pour les futures mises à jour :

- 1/ **Préciser sur le site internet que les fiches sont réparties par métiers et non par emploi ou par poste**

Les retours du questionnaire et des entretiens montrent que les personnes qui utilisent les fiches semblent avoir du mal à distinguer la notion de métier de la notion d'emploi. Cela explique en partie les retours du questionnaire, qui demandent en majorité, davantage de fiches déclinées par spécialités.

Il s'agirait donc de mettre une phrase introductive sur le site internet des fiches métiers pour préciser qu'elles sont classées par métier et correspondent à plusieurs emplois, précisés dans la fiche (mais non exhaustifs). Nous suggérons également d'expliquer pourquoi ce choix a été fait sur le site et les avantages que cela présente.

- 2/ **Veiller à ne pas prescrire davantage les organisations et niveaux hiérarchiques**

Bien qu'axées métiers, les fiches existantes présupposent plus ou moins une certaine organisation hiérarchique. Nous préconisons, lors des travaux futurs sur les fiches métiers que la branche pourrait lancer, de prendre garde à ne pas trop fixer une organisation ou un niveau hiérarchique, puisque chaque entreprise est différente et peut avoir une organisation et des postes différents.

- 3/ **Au vue des retours du questionnaire, trancher sur l'opportunité d'augmenter le nombre de fiches métiers pour prendre davantage en compte la demande d'avoir des fiches déclinées sur plus de spécialités.**

Bien que cela n'était pas la volonté de la branche au départ, 67% des répondants ont indiqué qu'ils aimeraient avoir plus de fiches déclinées par spécialité, sur le modèle de ce qui existe actuellement pour le chaudronnier ou le menuisier, deux fiches métiers incluses dans le répertoire.



Moderniser les fiches métiers

1/ Continuer les travaux de révision et mise à jour

- En prenant garde à **continuer les travaux d'harmonisation des formulations** : sur le plan horizontal, afin que deux métiers d'un même niveau aient des formulations similaires ; et sur le plan vertical, pour bien prendre en compte les différences hiérarchiques
- **En prenant en compte**, dans la formulation des compétences, **les enjeux de demain** autour du numérique, la robotique, la co-ingénierie, la collaboration, etc.
- En réfléchissant à des moyens de **rendre les fiches plus modernes**, au niveau de leur mise en forme : Il pourrait être demandé au prestataire web de présenter les fiches selon des formes plus contemporaines et attractives de communication, et de concevoir une navigation plus fluide et plus intuitive, davantage dans les tendances actuelles.

Préconisation n°2 : Soutenir l'adaptation de l'offre de formation aux compétences à fort enjeu identifiées à l'occasion de la rénovation des fiches métiers

Cela nécessite de :

- **faire connaître aux organismes de formation** spécialisés les évolutions clés des compétences, sur lesquelles la branche souhaite une adaptation de l'offre de formation pour y répondre encore davantage
- soutenir cet effort et faciliter l'accès des entreprises et des salariés à ces formations en décidant de **critères de prise en charge favorables à ces thématiques** (taux horaire plus favorable, actions collectives, inscription aux listes CPF, etc.)
- Et naturellement, **communiquer tout particulièrement sur cette offre**, notamment par le biais de l'OPCA Defi.



Décliner cette offre de formation sur des compétences bien précises, identifiées comme prioritaires par les entreprises dans le cadre de cette étude

nous pensons tout particulièrement aux 3 thématiques suivantes :

1/ Définir des formations courtes et davantage adaptées aux besoins du secteur sur l'utilisation du numérique

Le catalogue des actions collectives de l'OPCA Defi comprend en effet des formations en lien avec le numérique sur la maîtrise de la suite office, par exemple. Ces formations ont lieu généralement dans le cadre du PCIE (Passeport de Compétences Informatique Européen) mais ne sont, a priori, pas complètement adaptée aux besoins du secteur de la plasturgie, notamment pour les équipes de productions.

2/ Définir sur le travail en équipe ; le relationnel (communication, collaboration...) des formations qui ne concernent pas seulement l'encadrement

Le catalogue des actions collectives de l'OPCA Défi et celui du CFP prévoient principalement des formations pour l'encadrement et l'animation d'équipe. Il pourrait être **envisagé de mettre en place des formations sur le travail en équipe et la collaboration à tous les niveaux**, afin de répondre aux enjeux en la matière, présentés dans ce rapport.

3/ Mener un travail de contextualisation du socle CleA pour la plasturgie.

- **Pour favoriser l'accès des salariés aux compétences de base**, notamment en matière de lecture, écriture, calcul ; de plus en plus nécessaires à tous les niveaux, du fait des outils numériques ; des règles et consignes en matière de QHSE qu'il faut pouvoir lire et comprendre ; etc...
- **Pour développer les compétences autour du numérique et du travail en équipe, mentionné ci-avant** ; qui correspondent aux domaines 3 et 4 du socle de connaissance et de compétences

La contextualisation permettrait à la branche d'adapter le référentiel aux spécificités des compétences qu'il est nécessaire d'y mobiliser. En particulier, d'éviter des types d'exigences qui n'ont pas d'application de la plasturgie, et à l'inverse, insister sur les compétences qui y sont les plus utiles.

Cette appropriation par la branche permettrait aussi le cas échéant de choisir les organismes de formation et les organismes évaluateurs les mieux adaptés aux spécificités de la plasturgie, et à tous le moins, aux spécificités des secteurs industriels. En effet certains organismes professionnels n'ont pas forcément une expérience des branches industrielles, des types de profils qui y travaillent et des modalités particulières d'accès à la formation.

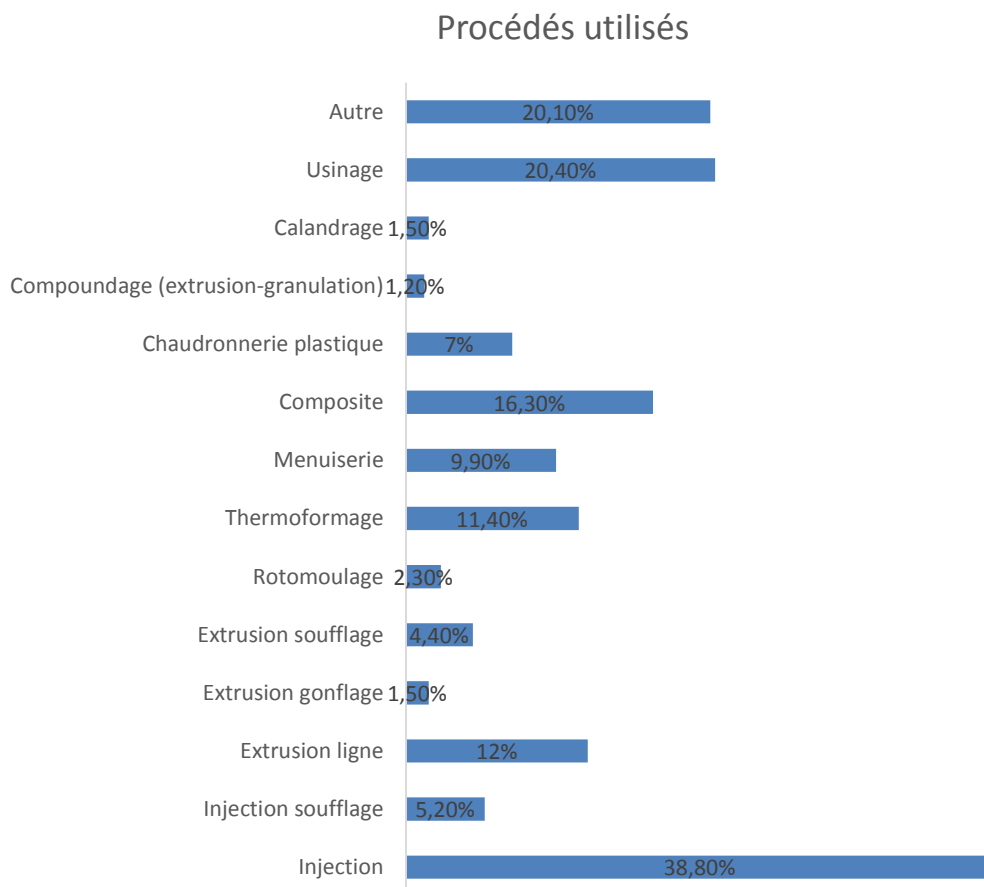
Annexe : profil des répondants au questionnaire

Profil des répondants

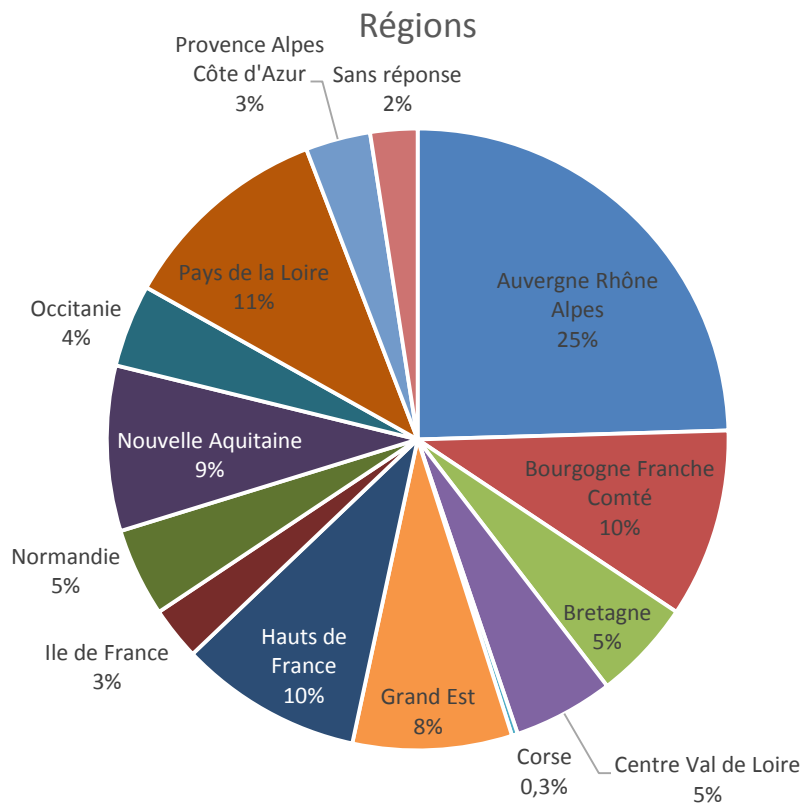
► Sans surprise, la majorité des répondants ont recours à l'injection (39%)

Les procédés d'usinage, de composite, d'extrusion ligne et de thermoformage sont également des procédés très utilisés :

- Usinage : 20%
- Composite : 16 %
- Extrusion ligne : 12%
- Thermoformage : 11%



► **Des répondants principalement issus de la Région Auvergne Rhône Alpes, qui représente ¼ des répondants**



► **Le taux de retour des entreprises est plus important dans la catégorie des 50-149 salariés (13%)**

- Il est de 11% pour les entreprises de 10 à 49 salariés et de 150 à 249.
- En revanche, assez peu de grandes entreprises ont participé (taux de retour de 5%).

Salariés

