

U
I

Union des
Industries
et Métiers de la Métallurgie
Haute - Normandie

L'INDUSTRIE AUTOMOBILE EN HAUTE-NORMANDIE



Face aux constats, quelles actions possibles ?

Pilotée par l'UIMM Haute-Normandie, une étude régionale sur l'évolution des emplois et des compétences dans l'automobile a été conduite au cours du 1^{er} semestre 2011 auprès de 284 entreprises industrielles **implantées en Haute-Normandie et travaillant pour le secteur automobile** (20% d'entre elles ont répondu).

Parmi les répondants,

- 84% sont des chefs d'entreprise,
- 80% sont des sous-traitants (rang 2 et +),
- 1/3 sont spécialisés dans l'outillage et la fabrication de machines spéciales et 1/3 dans la fabrication de composants métal et dérivés.

Si vous souhaitez consulter l'étude complète, contacter Ludovic LEPELTIER au 02.32.19.55.00.



”

CONSTATER POUR AGIR

10 constats clés qui interpellent

- ▶ Une fragilité du portefeuille clients dans l'automobile : un nombre de clients limités, un poids des clients régionaux importants (40%) et une faiblesse à l'international (12%).

Quelques questions importantes à explorer :

Comment développer mon portefeuille client ? Quelles solutions pour investir de nouveaux marchés ? Par quels moyens me développer à l'international ? Avec quels soutiens ? Etc.

Cf. les dispositifs et aides mobilisables en p.4

- ▶ Le chiffre d'affaires réalisé dans l'automobile demeure important, mais en baisse : la nécessité d'une stratégie de diversification des secteurs clients s'affirme ; certaines entreprises s'orientent vers l'énergie, le ferroviaire et l'aéronautique.

Quelques questions importantes à explorer :

Faut-il mettre en place de nouvelles démarches collaboratives, des stratégies d'alliance ? Maîtrise-t-on les techniques et savoir-faire attendus dans ces autres secteurs ? A quelles conditions les objectifs de diversification peuvent-ils être atteints ? Etc.

Cf. les dispositifs et aides mobilisables en p.4

- ▶ Les entreprises réagissent aux évolutions du secteur et se mobilisent sur des projets d'avenir (nouvelle activité et/ou investissements dans de nouveaux matériels).

Quelques questions importantes à explorer :

Comment identifier et accéder avec succès aux dispositifs d'aides à l'investissement (prêts, garanties, avances remboursables, etc.) ? Quelle innovation possible et comment la développer ? Construire un projet de R&D collaboratif, comment ? Etc.

Cf. les dispositifs et aides mobilisables en p.4

- ▶ La nécessité d'amélioration et d'optimisation du process de production (robotique, commande numérique, certification, normes) se confirme dans une logique d'optimisation et de meilleure maîtrise des coûts.

Quelques questions importantes à explorer :

Comment réorganiser ma production pour la rendre plus performante ? A quelles conditions développer certaines fonctions (achats, méthodes et planification, R&D, etc.) ? etc.

Cf. les dispositifs et aides mobilisables en p.4

- ▶ Le développement de nouveaux modes de production (séries courtes, programmations complexes, changements d'outillages et réglages plus fréquents, etc.) imposent de nouveaux modes de travail ; les compétences attendues évoluent rapidement et se confirment : réactivité, pluri compétences, autonomie, décloisonnement entre métiers.

Quelques questions importantes à explorer :

Quelles compétences sont nécessaires pour faire évoluer mon entreprise ? Comment les identifier ? Comment développer la formation auprès de tous les salariés ? Quels financements possibles pour la formation ? Etc.

Cf. les dispositifs et aides mobilisables en p.4



CONSTATER POUR AGIR ”

► A court terme, la priorité de recrutement semblerait donnée aux fonctions de production et de R&D. Elles apparaissent comme des clés incontournables du développement de l'entreprise. Dans ces deux domaines, si les projets de recrutement se confirment, ils porteraient davantage sur des postes de techniciens et d'agents de maîtrise.

Quelques questions importantes à explorer :

Comment encore mieux définir les profils recherchés ? Capter l'attention de nouveaux candidats : comment dans mon entreprise ? Me constituer un vivier de compétences : par quels moyens ? Minimiser les risques d'un recrutement : quelles sont les bonnes pratiques ? Etc.

Cf. les dispositifs et aides mobilisables en p.4

► L'adéquation entre les besoins en compétences des entreprises et les profils disponibles semblerait cependant complexe (en particulier sur les métiers techniques).

Quelques questions importantes à explorer :

Recruter efficacement et intégrer les nouveaux salariés au poste de travail : quelles solutions ? Attirer de meilleurs profils : quels moyens ? Adapter les profils aux besoins du poste : oui, mais comment ? Etc.

Cf. les dispositifs et aides mobilisables en p.4

► La formation des bas niveaux de qualification est un enjeu crucial pour répondre à la fois à l'évolution du marché, au maintien de la compétitivité dans l'automobile et aux besoins de diversification.

Quelques questions importantes à explorer :

Quelles solutions possibles pour développer la formation auprès de cette catégorie de salariés ? Existement-ils de nouvelles manières de former mes salariés ? Comment personnaliser la formation pour répondre aux caractéristiques de mon entreprise ? Quels nouveaux dispositifs ? Etc.

Cf. les dispositifs et aides mobilisables en p.4

► Les besoins en compétences managériales sembleraient se confirmer, en priorité sur l'encadrement de proximité.

Quelques questions importantes à explorer :

Comment faire de mon encadrement intermédiaire un véritable relais ? Comment repérer et promouvoir les salariés qui répondent à ces besoins ? Comment les préparer à leurs nouvelles missions et les accompagner efficacement ? Etc.

Cf. les dispositifs et aides mobilisables en p.4

► Dans le secteur, les prochains départs massifs de salariés à la retraite, en particulier chez les ouvriers qualifiés, posent avec acuité les questions de leur renouvellement, du maintien des compétences et de la transmission des savoir-faire.

Quelques questions importantes à explorer :

Comment prendre en compte le vieillissement prévisible de mes équipes ? Comment assurer, aux meilleures conditions, la transmission des compétences stratégiques ? etc.

Cf. les dispositifs et aides mobilisables en p.4

Face à ces constats et ces enjeux,

> l'actualisation d'une **stratégie d'entreprise à moyen terme est primordiale**,

> le **développement continu des compétences des salariés et d'une véritable fonction RH sont essentiels** pour assurer la performance de l'entreprise à court, moyen et long terme.



”

AGIR POUR SE DEVELOPPER

Des actions efficaces au service de votre projet d'entreprise

