

LES MÉTIERS CLEFS DU SECTEUR DE LA QUINCAILLERIE ET LES PRINCIPALES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES

Document support de présentation orale



**L'OBSERVATOIRE DE LA MÉTALLURGIE TIENT À REMERCIER ICI
L'ENSEMBLE DES CONTRIBUTEURS DE CETTE ÉTUDE :
LES PARTENAIRES SOCIAUX, LES MEMBRES DU RÉSEAU DES UIMM, LA FIM
ET L'UNIQ, LES ENTREPRISES, LES PARTENAIRES POUR LEUR
DISPONIBILITÉ ET LA PERTINENCE DE LEURS APPORTS.**





Objectifs de la démarche

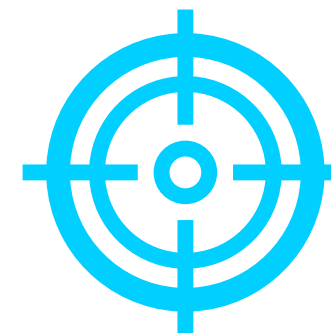
Panorama actuel et prospectif des emplois et compétences dans le secteur de la quincaillerie

Enjeux emplois compétences pour le secteur et propositions d'actions



LES OBJECTIFS DE L'INTERVENTION

- Identifier les **métiers clés** de la branche de la métallurgie pour le développement du secteur de la quincaillerie
- Évaluer les **besoins de recrutements** à court terme des entreprises industrielles adhérentes à l'uniq sur les métiers transversaux identifiés
- **Cartographier territorialement** le secteur de la quincaillerie
- Analyser **la question de l'attractivité** des métiers du secteur de la quincaillerie au regard des enjeux de recrutement dans l'industrie



6 800 EMPLOIS DANS LE PÉRIMÈTRE DE LA QUINCAILLERIE (MARCHÉ CLIENT BÂTIMENT) UNE CONCENTRATION DES EFFECTIFS DANS DE GRANDS ÉTABLISSEMENTS



214 établissements avec comme activité principale la fabrication de serrures et de ferrures dans le bâtiment



6 800 salariés, soit **1,1% des effectifs** de la filière mécanique (595 700 salariés en France).

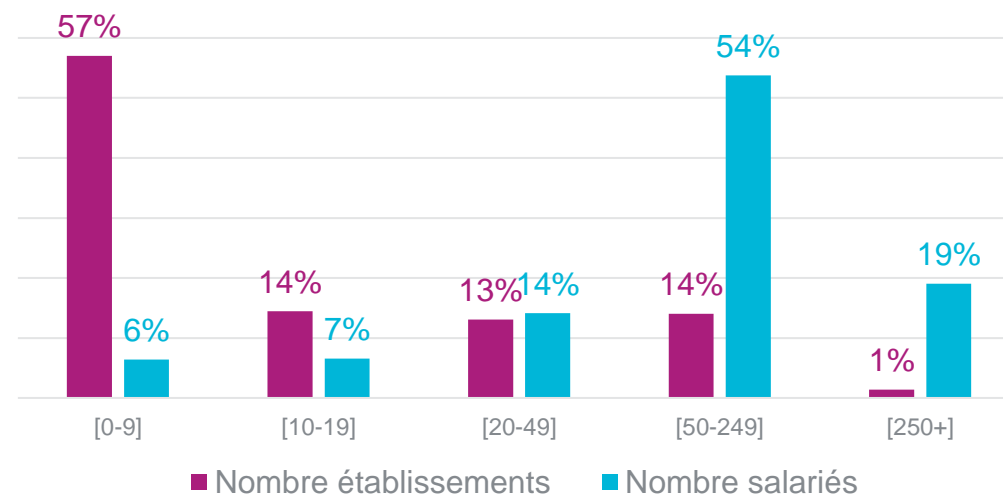
Concentration des emplois salariés dans les établissements de plus grande taille :

- **15% des établissements ont plus de 50 salariés et représentent 73% des effectifs**
- **57% des sociétés employant moins de 10 salariés, représentant 6% de l'emploi salarié** du secteur de la quincaillerie en France. Ces petits établissements interviennent le plus souvent au niveau local et intègrent une activité de service.

Répartition des établissements et des emplois salariés du secteur de la quincaillerie par taille d'établissement en 2023 (tranches d'effectifs)

Source : Données SIRENE ; retraitement Katalyse

Total = 214 établissements et 6 822 salariés estimés



LES ÉTABLISSEMENTS DE LA QUINCAILLERIE : UNE CONCENTRATION DES ÉTABLISSEMENTS DANS LES HAUTS-DE-FRANCE ET GRAND EST

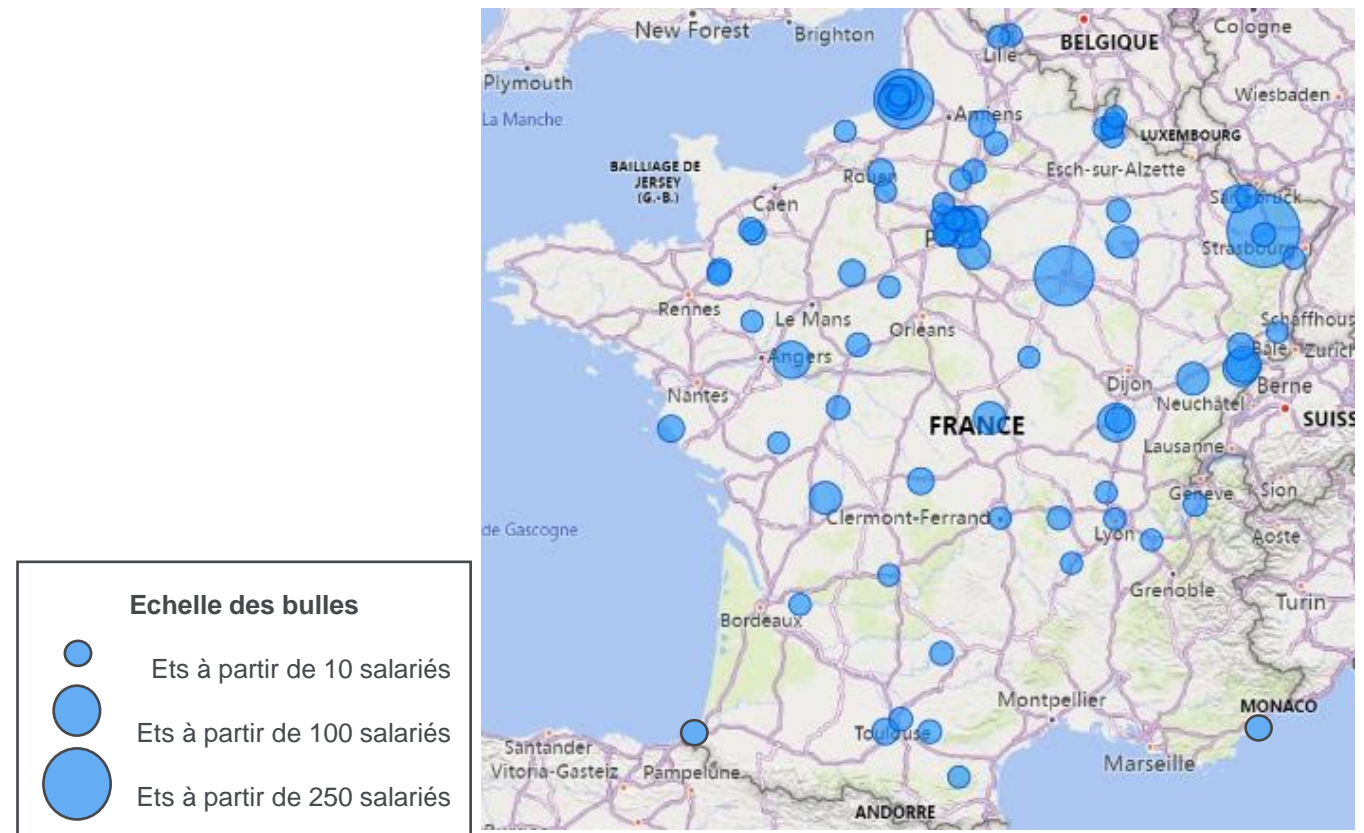
Les établissements de la quincaillerie sont assez largement **dispersés sur le territoire national**.

On note toutefois une **concentration des effectifs salariés**

- **Au Nord et Nord Est de la France** avec quasiment la moitié des effectifs situés dans les régions **Hauts-de-France et Grand Est** (45%).
- Plus spécifiquement, le **territoire du Vimeu** en Picardie compte 1 250 salariés, soit près de 20% des salariés du secteur.

Localisation des établissements du secteur de la quincaillerie en 2023 par taille (+10 salariés)

Source : Données SIRENE ; retraitement Katalyse



UNE DIVERSITÉ DE MÉTIERS DANS LA QUINCAILLERIE

Chaque métier est positionné dans la famille dans laquelle il est le plus présent (ou famille principale) mais peut être également présent dans d'autres familles

- Proposition de création de nouvelles fiches métiers génériques
- Proposition de fiches métiers spécifiques quincaillerie
- En gras, les métiers particulièrement recherchés

Concevoir - Rechercher

- **Chef de projet (affaires / industriel)**
- **Dessinateur / projeteur mécanique (Technicien bureau d'étude)**
- Ingénieur R&D
- **Responsable bureau d'étude**
- **Outilleur / Technicien outilleur**
- Spécialiste mécatronique
- Responsable R&D (Directeur développement produit / Product manager)
- Ingénieur développement logiciel / Développeur

Gérer-Administrer

- **Systèmes d'information**
- Administrateur réseau informatique
- Responsable SI
- **Responsable projet informatique**
- Technicien SI
- Technicien informatique industriel

• Management des ressources

- Assistant de direction
- Directeur d'entreprise
- **Responsable industriel**

• Finance

- **Comptable (Aide comptable)**
- **Contrôleur de gestion**
- Responsable administratif et financier

• Ressources humaines

- **Responsable ressources humaines**
- **Gestionnaire RH / paie**

Acheter-Commercialiser

• Commercial

- **Assistant commercial (Assistant ADV / SAV)**
- **Chargé d'affaires (Ingénieur d'affaires)**
- **Responsable commercial**
- **Développeur commercial (Business développement manager)**
- **Responsable Grand Compte (Key Account Manager)**
- **Chef des ventes (distribution) (Responsable force de vente)**
- Responsable relation clients (Technicien support client)
- Technicien support clients
- **Technico-commercial**

• Marketing

- Chef de produit
- **Chargé de marketing digital**
- Responsable marketing / Merchandising

• Achats / Approvisionnement

- **Acheteur industriel**
- **Approvisionneur**
- **Responsable achat / approvisionnement**

• Méthodes

- Ingénieur méthodes

- Responsable méthodes (Responsable technique / Responsable industrialisation / Responsable méthode et industrialisation (Responsable industrialisation –process))
- Responsable ordonnancement
- Spécialiste en métrologie
- **Technicien méthodes**

Préparer-Organiser

• Logistique

- **Agent logistique (Magasinier / Cariste)**
- Responsable gestion industrielle et logistique
- Responsable Supply chain
- Technicien logistique (coordinateur logistique)

Produire - Réaliser

• Qualité, sécurité, environnement

- **Responsable Hygiène Sécurité Santé Environnement ****
- Technicien Hygiène Sécurité Santé Environnement
- **Responsable Qualité ****
- **Technicien Qualité**

• Fabrication - Assemblage

- Chef d'équipe (Responsable de production / d'Atelier)
- Décolleteur
- Opérateur de forge
- **Opérateur de production (Opérateur régleur (Régleur opérateur))**
- Peintre industriel / Opérateur peinture
- Régleur
- Soudeur
- Technicien forge
- Technicien traitement de surface
- Technicien usinage
- Tôlier
- Tourneur-Fraiseur-Usineur

Installer- Maintenir

• Maintenance

- Agent de maintenance (Opérateur de maintenance)
- Responsable maintenance
- **Technicien maintenance (avec compétences spécifiques : électromécanique, robotique, pneumatique, électricien de maintenance)**

Installation

Technicien d'installation et maintenance (sous-ensemble moins imposant qu'un équipement industriel)

** Il y a deux fiches métiers séparées : « Responsable HSSE » et « Responsable qualité », Cependant dans les industries de la Quincaillerie, on trouve généralement un **Responsable QHSSE**. Les deux termes seront réunis dans les pages suivantes.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS DU SECTEUR PAR FAMILLE DE MÉTIERS

40% des effectifs concentrés sur les fonctions de production

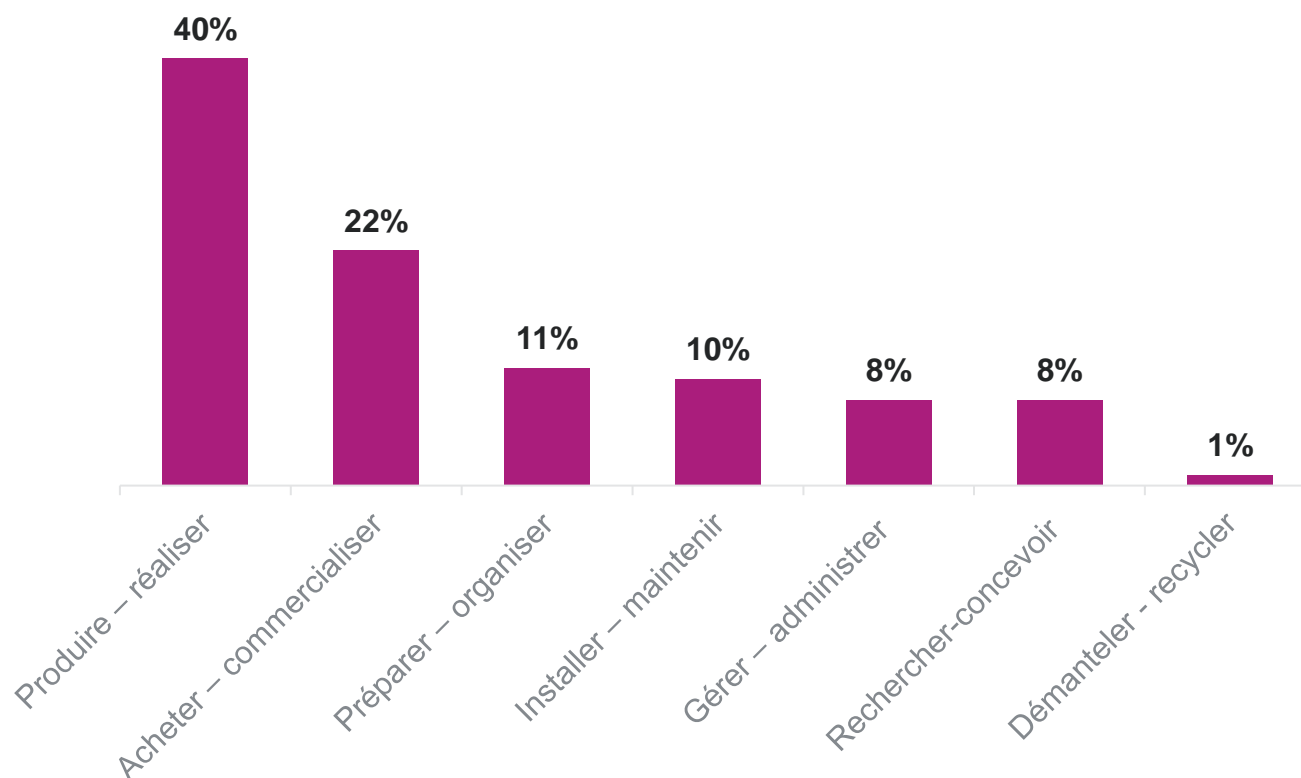
22% des effectifs en achat et commercialisation

- Notamment des profils selon les différentes cibles de clientèle (ADV, Technico-commerciaux itinérants ou non, « Prescripteurs »...)
- Famille de métiers ayant tendance à s'étoffer avec l'intégration de profils marketing (Chargé de marketing digital, Chef de produit)

Les métiers du démantèlement et du recyclage sont peu nombreux les compétences et tâches étant réparties sur d'autres profils (métiers de la conception ou Responsable QHSSE par exemple)

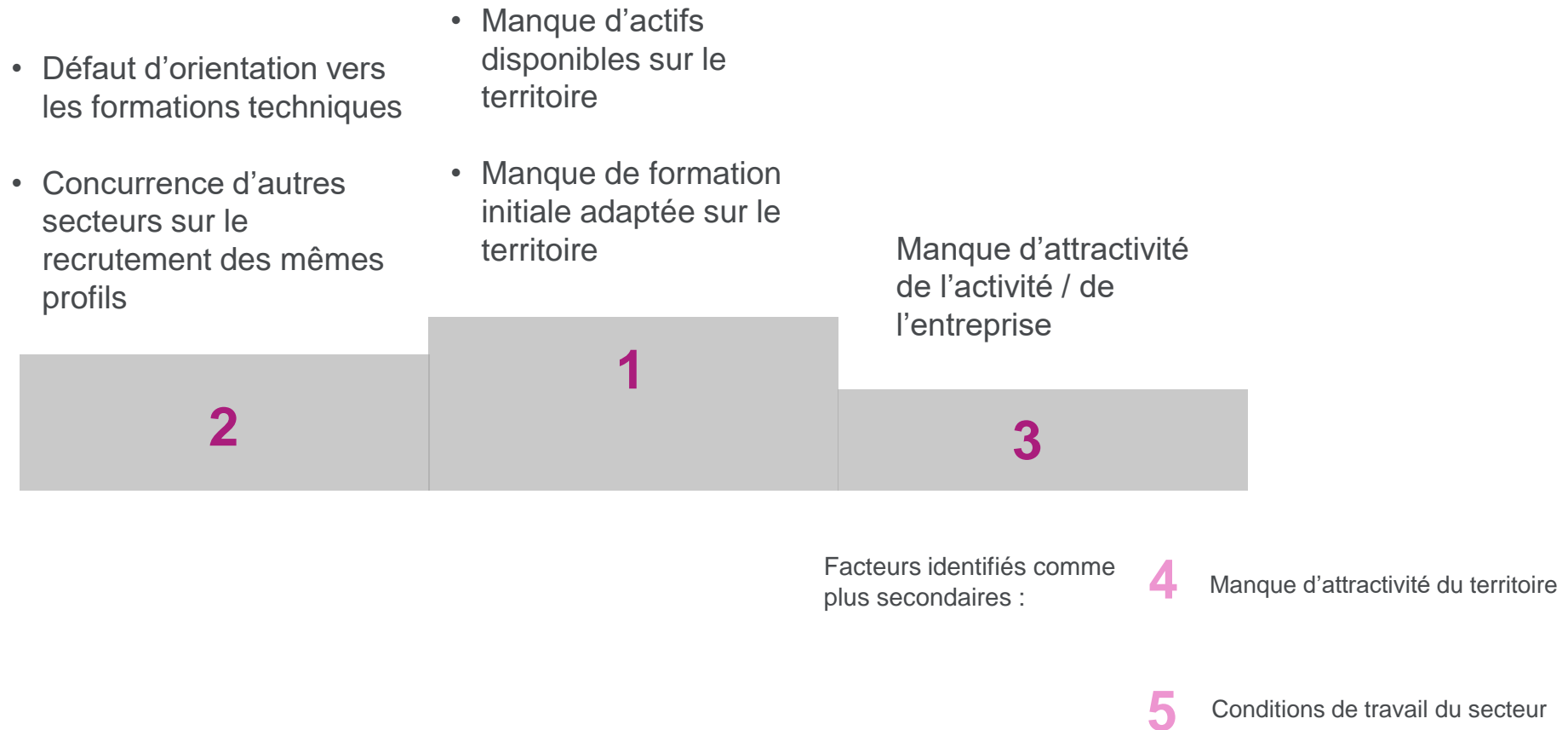
Estimation de la répartition des effectifs par famille de métier (en moyenne)

Source : Enquête en ligne ; retraitement Katalyse (Question 7 ; 14 répondants)



DES FORTES TENSIONS AU RECRUTEMENT

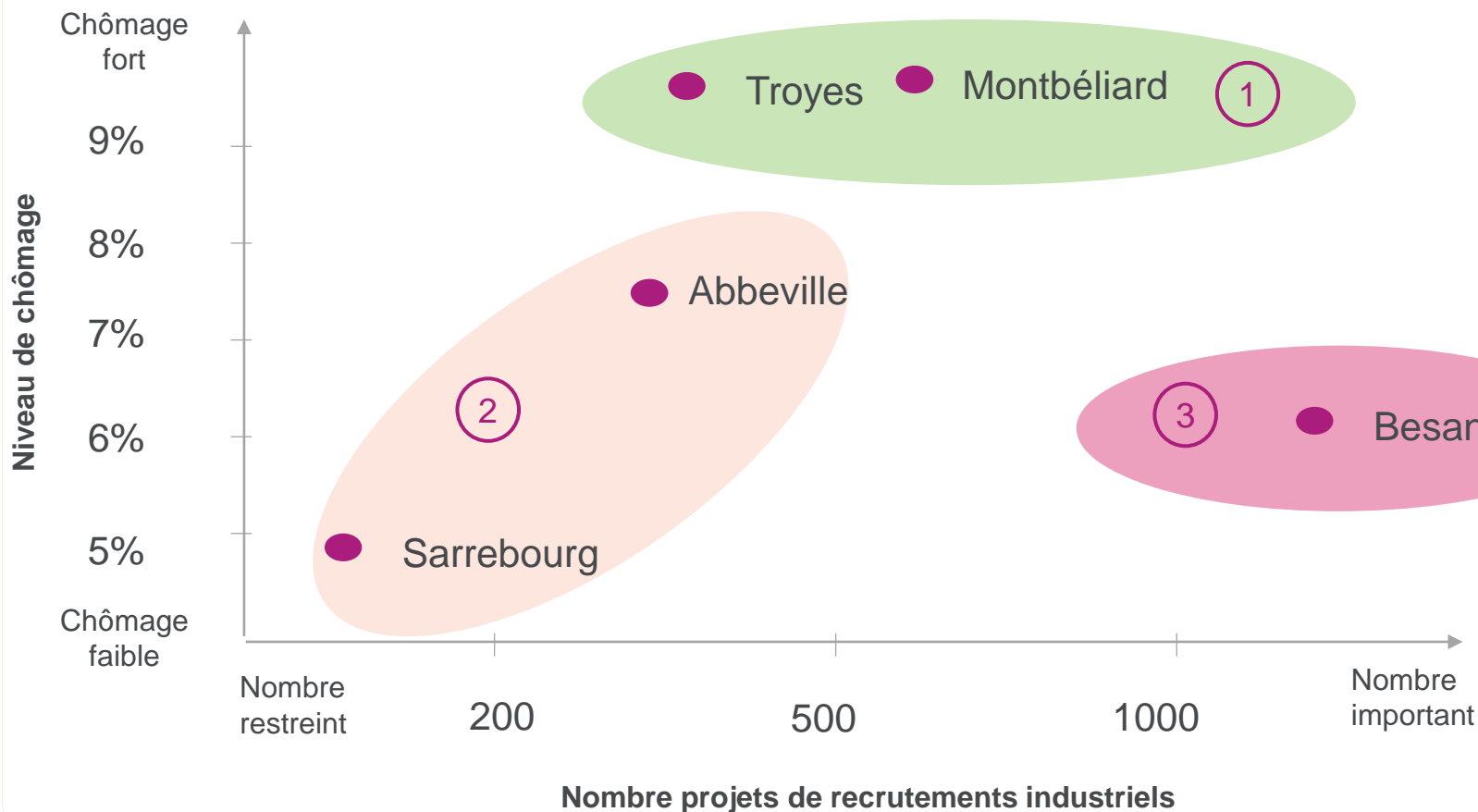
Les principales causes de tension (perception des entreprises)



TPOLOGIE DES TERRITOIRES D'IMPLANTATION : DES TENSIONS ACCENTUÉES SELON LES LOCALISATIONS (PÉNURIE D'ACTIFS, CONCURRENCE D'AUTRES INDUSTRIES)

Disponibilité de la population active et dynamisme industriel local

Source : Données INSEE ; retraitement Katalyse



1 « Réservoirs d'actifs »
Chômage fort x Nombre de projet de recrutements industriels élevé
→ Cibler les actifs (*demandeurs d'emploi, salariés d'autres industries en reconversion*)

2 « Petits territoires ruraux »
Chômage faible x Nombre de projet de recrutements restreint
→ Cibler les *jeunes*

3 « Bassins d'emploi asséchés »
Chômage faible x Nombre de projet de recrutement importants
→ Sourcer à l'*extérieur du territoire ou des salariés en reconversion*

ENJEUX PROSPECTIFS LIÉS AUX MARCHÉS

SYNTHÈSE DES PRINCIPAUX FACTEURS D'ÉVOLUTION



Ancrage territorial et mondialisation

Modernisation de l'appareil productif, sur des sites industriels souvent historiques :

- Gain de productivité, frugalité et optimisation des ressources, QCVT
- Développement de procédés de production optimisés et automatisation



Ecologie et décarbonation

Intégration plus forte d'outils et équipements numériques impactant tous les métiers : Les fonctions supports (CRM, GED...), la conception de produits, la supply chain, les outils commerciaux...

Enjeu d'autant plus fort qu'il est rendu obligatoire par certains réseaux de distribution

Optimisation de la consommation d'énergie, frugalité, décarbonation du process

- Evolutions de pratiques et comportements : changement des ampoules filaires par des LED, recyclage...
- Investissements : isolation des bâtiments, panneaux photovoltaïques, machines moins énergivores...



Innovation et créativité

Limitation de l'impact environnemental des produits : évolution des matériaux utilisés, produits mono-matériaux, calcul de l'impact carbone, travail sur les emballages...

Marché de la maison connectée avec les **verrous électroniques et les serrures « intelligentes »** en croissance : un passage vers **l'électromécanique**

Enjeu de créativité et d'innovation pour proposer des nouveaux produits, nouveaux designs, nouvelles solutions en ligne avec les attentes clients (et permettant la différenciation) ; enjeu toutefois déjà bien ancré dans les entreprises de quincaillerie



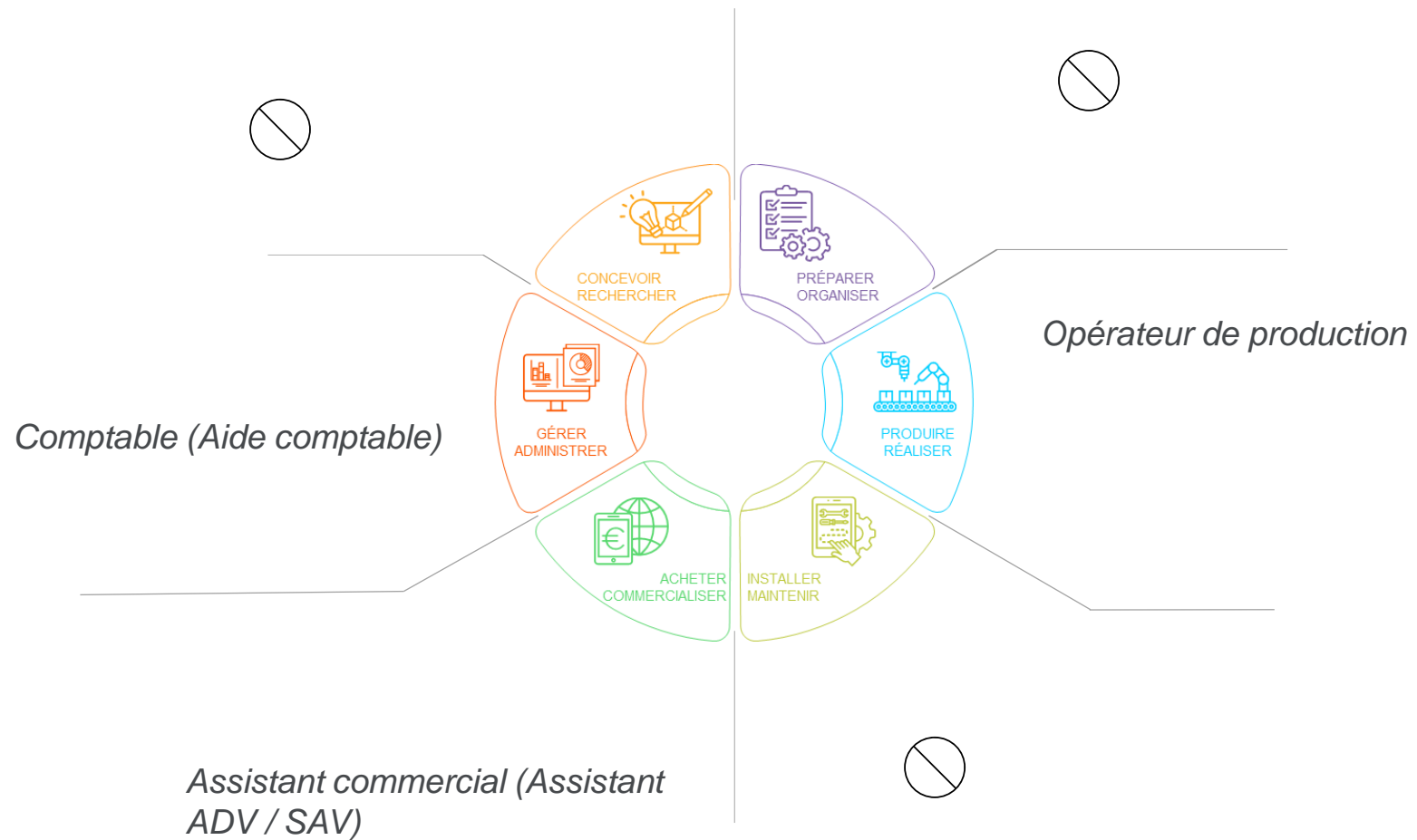
Accompagnement des compétences

Enjeu de recrutement majeur : très fortes tensions et départs en retraite

Développement de **stratégies RSE** dans les entreprises

Evolution des compétences pour répondre aux **enjeux de transitions écologique et numériques**

SYNTHÈSE DE L'ANALYSE PROSPECTIVE : LES MÉTIERS EN RECUL (À 5 ANS) 3 MÉTIERS

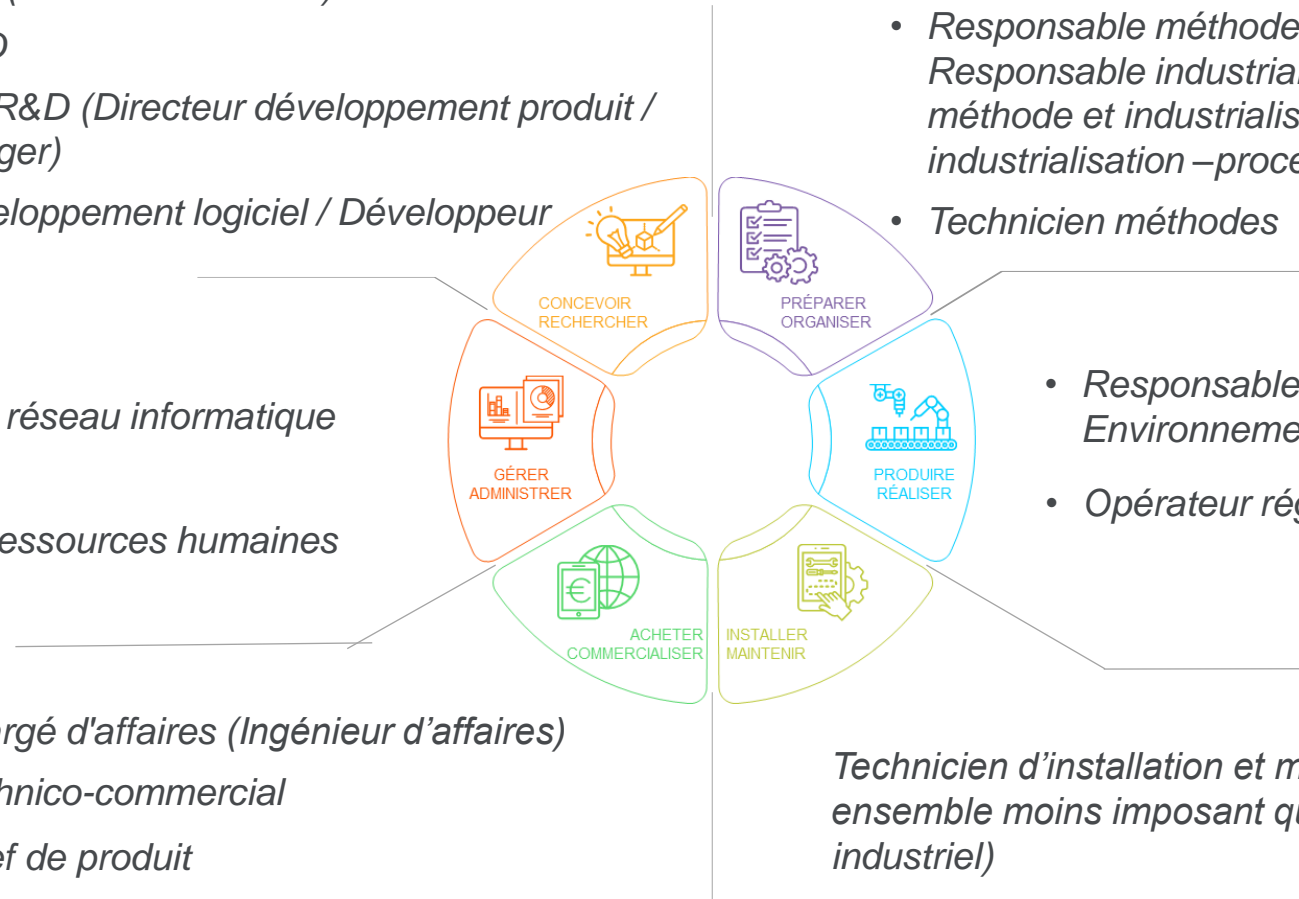


SYNTHÈSE DE L'ANALYSE PROSPECTIVE : LES MÉTIERS EN DÉVELOPPEMENT / EN ÉMERGENCE

17 MÉTIERS

- Chef de projet (affaires / industriel)
- Ingénieur R&D
- Responsable R&D (Directeur développement produit / Product manager)
- Ingénieur développement logiciel / Développeur

- Ingénieur méthodes
- Responsable méthodes (Responsable technique / Responsable industrialisation / Responsable méthode et industrialisation (Responsable industrialisation –process))
- Technicien méthodes



- Administrateur réseau informatique
- Technicien SI
- Responsable ressources humaines

- Responsable Hygiène Sécurité Santé Environnement
- Opérateur régleur (Régleur opérateur)*

- Chargé d'affaires (Ingénieur d'affaires)
- Technico-commercial
- Chef de produit
- Chargé de marketing digital

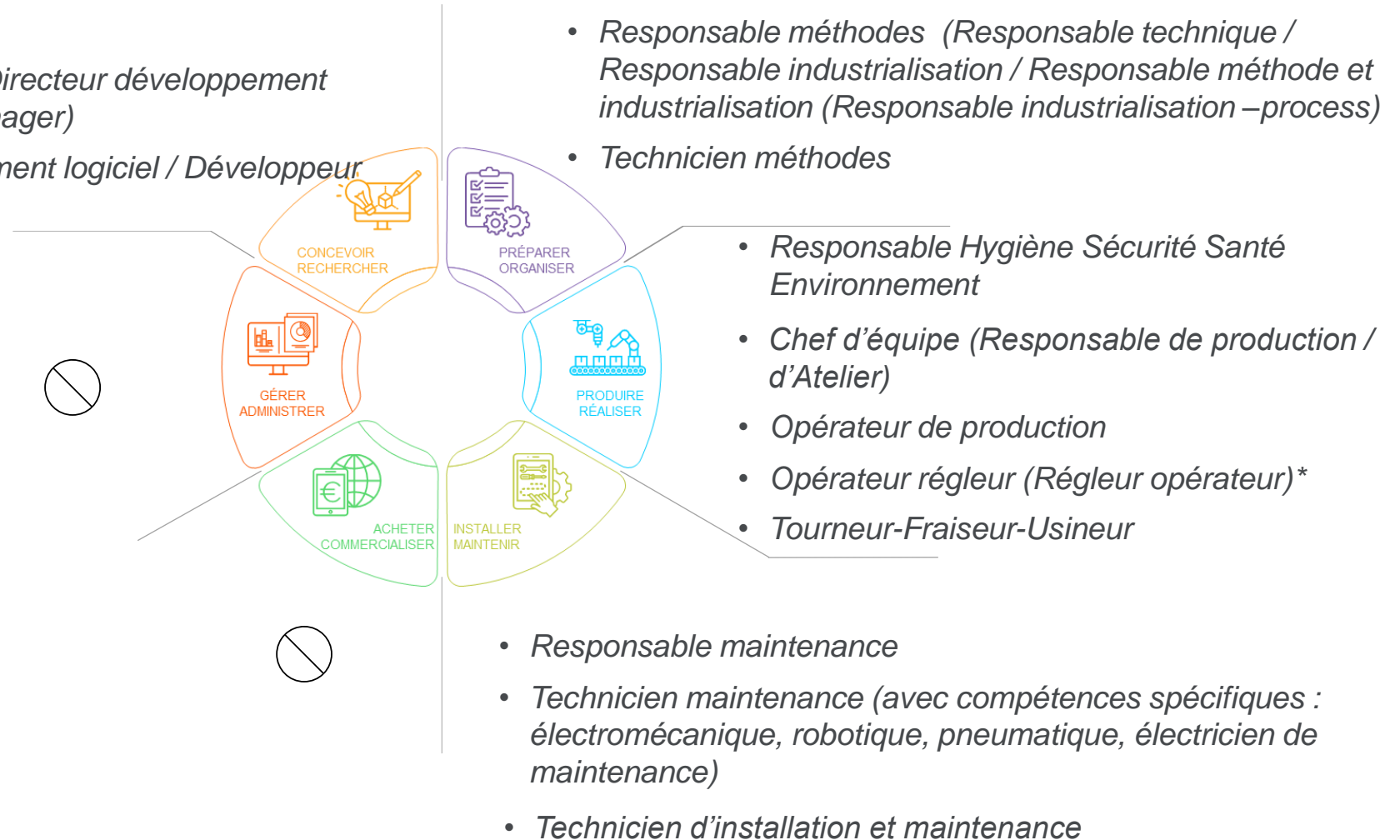
Technicien d'installation et maintenance (sous-ensemble moins imposant qu'un équipement industriel)

* Métier spécifique au secteur de la Quincaillerie

SYNTHÈSE DE L'ANALYSE PROSPECTIVE : LES MÉTIERS EN MUTATION MOYENNE À FORTE (++/+++) 16 MÉTIERS

- Chef de projet (affaires / industriel)
- Ingénieur R&D
- Responsable R&D (Directeur développement produit / Product manager)
- Ingénieur développement logiciel / Développeur

- Ingénieur méthodes
- Responsable méthodes (Responsable technique / Responsable industrialisation / Responsable méthode et industrialisation (Responsable industrialisation –process))
- Technicien méthodes



- Responsable Hygiène Sécurité Santé Environnement
- Chef d'équipe (Responsable de production / d'Atelier)
- Opérateur de production
- Opérateur régleur (Régleur opérateur)*
- Tourneur-Fraiseur-Usineur

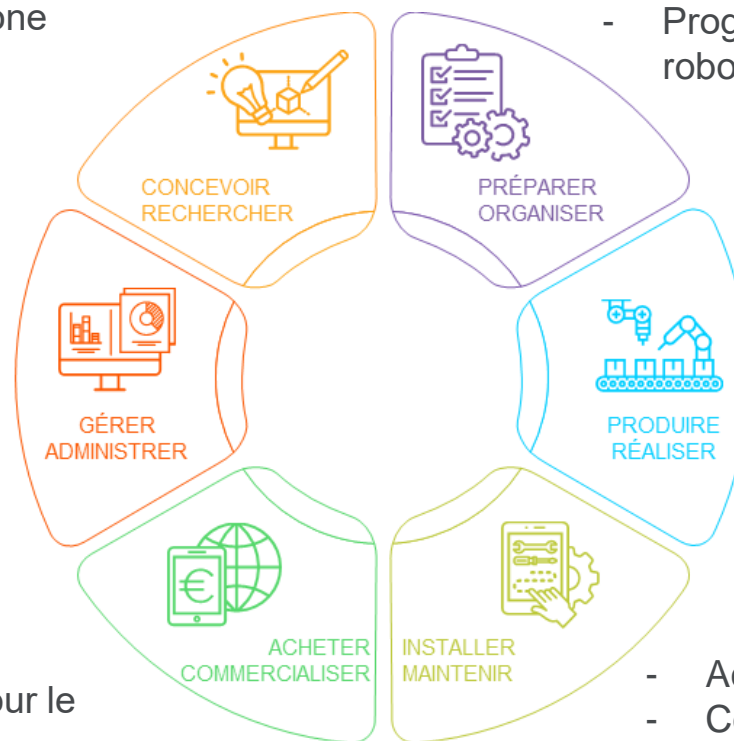
- Responsable maintenance
- Technicien maintenance (avec compétences spécifiques : électromécanique, robotique, pneumatique, électricien de maintenance)
- Technicien d'installation et maintenance

* Métier spécifique au secteur de la Quincaillerie

SYNTHÈSE DE L'ANALYSE PROSPECTIVE : DES BESOINS DE NOUVELLES COMPÉTENCES

- Vision systémique et interdisciplinaire
- Ecoconception
- Analyse du cycle de vie
- Calcul de l'impact carbone
- Sécurité des systèmes
- Développement logiciel

- Acculturation numérique
- Principes de la data analyse
- Programmation d'équipements automatisés voire robotique



- Maîtrise des logiciels métier
- Accompagnement à la cinétique du changement
- Cybersécurité
- Culture de la donnée
- Compétences RH
- Développement de stratégie RSE

- Acculturation numérique
- Cinétique du changement (responsable de production)
- Management d'équipe
- Veille normes réglementaires

- Achat responsable
- Utilisation d'outils numériques pour le développement commercial
- Marketing digital
- Communication digitale (dont animation de communautés, de réseaux sociaux...)

- Acculturation numérique
- Compétences mécanique / électronique / robotique
- Fondamentaux de la data analyse (pour analyser et interpréter les données des équipements)
- Compétences relationnelles (voire appétence commerciale) pour les techniciens d'installation

LES ENJEUX RH IDENTIFIÉS : LE RECRUTEMENT, L'ENJEU MAJEUR ACTUEL ET FUTUR

Enjeu de **recrutement** majeur dans les années à venir, anticipé comme très problématique dans un contexte de fortes tensions

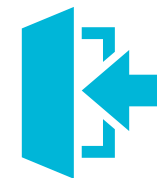
- Problématique de **renouvellement des salariés** (notamment sur les métiers de production)
- Besoin de **recrutement de nouveaux profils** en lien avec les évolutions du secteur (digitalisation, innovation, RSE....)

Enjeu de renouvellement d'autant plus fort que le **niveau de turn-over tend à s'accroître** (moins de fidélisation des salariés)

Problématique **d'image et de méconnaissance du secteur** (d'où une faible attractivité)

- Une appellation « quincaillerie » qui n'est pas parlante et porte à confusion avec le commerce de petit outillage
- Une faible visibilité du secteur et un décalage fort entre une image perçue (traditionnelle voire vieillotte) et la réalité des entreprises (innovation produits, modernisation des équipements...)

Difficultés de recrutement accentuées par la **localisation des sites**, sur des territoires connaissant un solde migratoire négatif, une baisse de la population active voire avec une offre de formation restreinte.



LES ENJEUX RH IDENTIFIÉS : L'INTÉGRATION DE LA TRANSITION NUMÉRIQUE ET ÉCOLOGIQUE



Fort enjeu **d'investissement** pour les entreprises, en lien avec la transition écologique et numérique

- Evolution des équipements de production (automatisation) et des outils de gestion dématérialisée
- Transition écologique qui se traduit également par des investissements d'équipements, la rénovation des bâtiments (souvent anciens)...
- Des investissements, notamment dans la transition écologique, sans réel retour sur investissement (véhicules hybrides pour les commerciaux ou les techniciens par exemple)



En conséquence, enjeu de **formation** des salariés intensifié pour accompagner la montée en compétence des salariés actuels notamment sur le numérique (acculturation, formation aux logiciels métiers et outils)

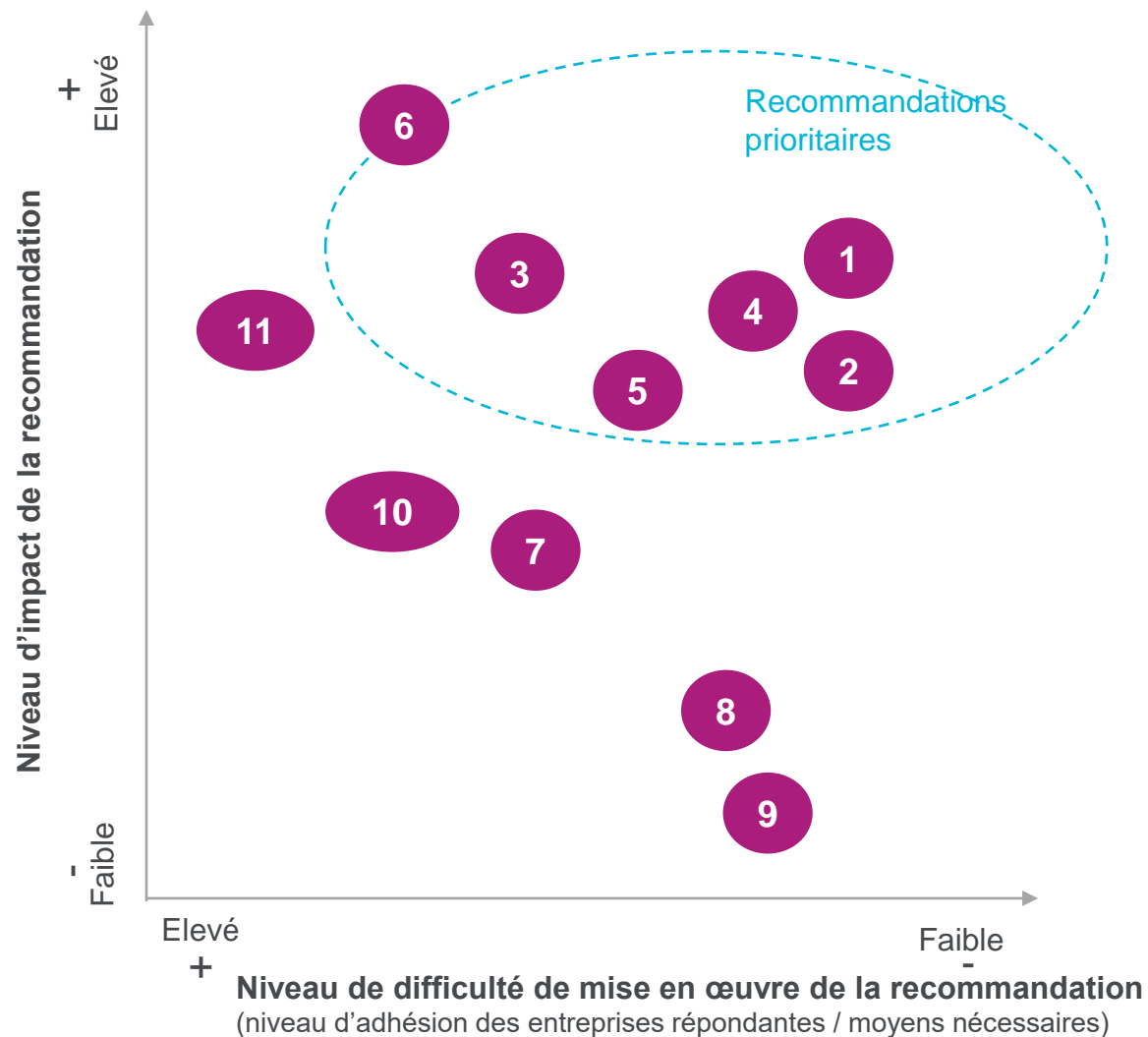
- Effort à fournir pour les profils d'encadrant / manager pour diffuser la conduite du changement et sensibiliser les salariés au développement du numérique et à la transition écologique, ce qui entraîne des besoins de formation spécifiques (communication, partage des bonnes pratiques, pédagogie)



Besoins de **recrutement de nouveaux profils** pour des métiers émergents dans la quincaillerie: responsable RSE, sécurité des systèmes, marketing digital, communication...

- Des recrutements plus complexes, avec des profils très recherchés (concurrence avec d'autres secteurs d'activité)

11 RECOMMANDATIONS IDENTIFIÉES POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX EMPLOIS COMPÉTENCES DU SECTEUR DE LA QUINCAILLERIE, DONT 6 PRIORITAIRES



	Résumé de la recommandation
1	Faire connaître le secteur et ses métiers par un effort de communication et des outils dédiés
2	Promouvoir et communiquer sur l'innovation et les stratégies RSE dans les entreprises
3	Promouvoir l'offre de formation et ses différentes modalités auprès des entreprises de la quincaillerie
4	Proposer une formation / action « climat, énergie, biodiversité » pour les dirigeants et responsables des entreprises
5	Identifier et faire connaître l'écosystème pouvant accompagner les entreprises sur les transitions numériques et écologiques
6	Proposer un complément de nom de secteur pour éviter les confusions
7	Renforcer les actions de sensibilisation auprès des prescripteurs de l'emploi
8	Mettre en avant les mobilités possibles entre les différents secteurs de la métallurgie
9	Former les dirigeants / RRH du secteur aux attentes des jeunes pour les aider à identifier des outils de fidélisation
10	Mettre en place une démarche collective de type marque employeur pour fidéliser les salariés
11	Faciliter la rencontre et les interactions entre les entreprises du secteur pour connaître et mutualiser les actions de recrutement

6 RECOMMANDATIONS PRIORITAIRES POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX EMPLOIS COMPÉTENCES DE LA QUINCAILLERIE (1/2)

- **1. Faire connaître le secteur et ses métiers par un effort de communication et des outils dédiés :**
 - Créer un **kit de communication** présentant le secteur et ses métiers à destination des acteurs de l'orientation, des entreprises...
 - Les entreprises de la quincaillerie et UNIQ pourront ainsi l'utiliser pour présenter le secteur lors d'événements locaux, auprès de collégiens / lycéens, d'acteurs de l'emploi... ;
 - L'enjeu sera de trouver le bon axe de communication pour mettre en avant les atouts des secteurs. Exemples d'axes possibles : la quincaillerie dans les objets du quotidien, RSE, innovation, perspectives d'emplois...
 - Participer à des **salons de l'emploi locaux/ faire des journées portes ouvertes**, des job dating
 - Communiquer largement pour attirer des nouveaux profils (ingénieur système, cybersécurité...) : Cibler quelques écoles proposant des formations en alternance pour conduire une action collective de présentation de la filière et les opportunités
- **2. Promouvoir et communiquer sur l'innovation et les stratégies RSE** dans les entreprises pour participer à faire évoluer et moderniser l'image du secteur :
 - Communiquer sur les bonnes pratiques via UNIQ, FIM, Communiqués de presse, participation à des événements...
- **3. Promouvoir l'offre de formation et ses différentes modalités auprès des entreprises de la quincaillerie :**
 - Promouvoir les formations existantes mobilisées dans la branche de la Métallurgie et pouvant répondre aux besoins des industries de la quincaillerie
 - Promouvoir l'alternance pour faire connaître le métier auprès de jeunes : faire connaître les aides accessibles
 - Envisager l'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail) en complément des modalités déjà existantes pour compenser le manque de formation : envisager des « scénarios pédagogiques types » en AFEST dédiés aux métiers du secteur ; travailler en interentreprise pour avoir un pool de référent.e.s AFEST
 - Travailler avec des organismes de formation pour conforter voire colorer l'offre de formation existante aux besoins spécifiques de la quincaillerie

Porteurs possibles:



6 RECOMMANDATIONS PRIORITAIRES POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX EMPLOIS COMPÉTENCES DE LA QUINCAILLERIE (2/2)

4. Proposer une formation / action « climat », énergie, voire biodiversité pour les dirigeants et responsables sur la manière d'intégrer la transition écologique sous forme d'actions collectives.

Ex. de la démarche « promotion climat textile » en Rhône-Alpes : permet à chaque entreprise de définir un projet concret quant à sa trajectoire (avec des temps collectifs et des temps individuels)

5. Identifier et faire connaître l'écosystème pouvant accompagner les entreprises sur les transitions numériques et écologiques

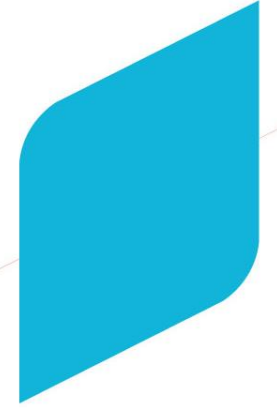
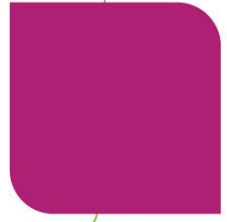
- Identifier les conseils et financements possibles (échelle nationale et régionale sur les principales régions d'implantation des entreprises de la quincaillerie : appels à projet, région, BPI, Ademe,...)
- Faire connaître l'offre de service OPCO2i aux entreprises de la quincaillerie sur l'accompagnement à la formation sur le sujet de la transition écologique

6. Proposer un complément de nom de secteur pour éviter les confusions et participer à moderniser l'image du secteur ;

- Action non évidente et n'ayant pas, à ce stade de réflexion, l'adhésion des entreprises du fait de la difficulté de trouver un nom adapté au regard de la diversité des produits proposés...
- Nécessité de réfléchir avec les entreprises du secteur pour assurer leur adhésion ; proposition de conserver le nom « quincaillerie » en l'associant à autre chose ; ex. d'appellation possible : « Quincaillerie – L'industrie de l'accès sécurisé »

Porteurs possibles:





Annexes



GLOSSAIRE (1/2)

MÉTIER EN TENSION :

Métiers ayant des difficultés à être pourvus, en interne ou en externe. Métiers pour lesquels il y a une inadéquation actuelle (réelle ou perçue) entre la demande (besoin en entreprise) et l'offre (candidats).

La tension peut être due à différents motifs :

- *certains métiers souffrent d'une mauvaise image*
- *aux caractéristiques de l'emploi, aux conditions perçues de travail et de rémunération*
- *à l'inadéquation de l'offre de formation initiale et continue*
- *aux compétences issues d'un haut niveau d'expérience*
- ...

La notion de tension est liée à la situation locale du marché du travail

L'analyse des métiers en tension peut se faire à 1 an, c'est-à-dire qu'on identifie les métiers en tension aujourd'hui et à court terme.

MÉTIER EN MUTATION :

Métier dont les compétences requises vont fortement évoluer dans les années à venir et pouvant nécessiter de nouvelles qualifications (création, rénovation, disparition).

Métier dont les évolutions substantielles du référentiel de compétences peuvent présenter un risque de perte d'emploi ou d'employabilité.

MÉTIER EN DÉVELOPPEMENT / EN ÉMERGENCE :

Métier dont le nombre de salariés va augmenter significativement à moyen terme et métier émergent ou nouveau, c'est-à-dire qui n'existe pas encore mais va apparaître.

MÉTIER EN REcul :

Métier dont le nombre de salariés va baisser significativement à moyen terme. (à ne pas confondre avec un métier en mutation dont les compétences évoluent).

Exemples : mutation technologique, évolution de marché, mutation normative, ...

GLOSSAIRE (2/2)

RSE

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE), également appelée responsabilité sociale des entreprises est définie par la commission européenne comme l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes.

En d'autres termes, la RSE c'est la contribution des entreprises aux enjeux du développement durable.

Une entreprise qui pratique la RSE va donc chercher à avoir un impact positif sur la société tout en étant économiquement viable.

- La norme ISO 26000, standard international, définit le périmètre de la RSE autour de sept thématiques centrales :
- 1. La gouvernance de l'organisation
- 2. Les droits de l'homme
- 3. Les relations et conditions de travail
- 4. L'environnement
- 5. La loyauté des pratiques
- 6. Les questions relatives aux consommateurs
- 7. Les communautés et le développement local.



Observatoire
paritaire de la
Métallurgie



COMPÉTENCES
INDUSTRIES