

LES ETATS GENERAUX DE L'INDUSTRIE

CR atelier « Formation, Emploi et politique de filières » du 2 décembre 2009

Constats :

Effectifs salariés dans l'industrie environ 150 000 dont 53 800 dans la métallurgie.

Chômage partiel : forte demande de la part du secteur aéronautique et concernant les heures de formation demandées seulement environ 40% ont été réalisées. On aura une idée de l'importance du chômage partiel en 2009 aux alentours de la fin du 1^{er} trimestre 2010.

Concernant les chiffres du chômage dans l'industrie il sera difficile de comparer 2008 et 2009 car il y a eu changement de la nomenclature statistique à Pôle Emploi.

Pour Pôle Emploi l'évolution du nombre de salariés dans l'industrie de 1990 à 1999 est de -5,2%.

Pourtant le secteur de la métallurgie est pourtant créateur d'emploi environ 100 000 au niveau national.

Représentativité des métiers :

On est dans l'impossibilité de dire d'une manière précise ce que seront les emplois de demain, ni comment évolueront les emplois d'aujourd'hui.

Difficulté pour les jeunes de se représenter les métiers de la métallurgie ce qui a pour effet d'avoir pénurie de candidatures dans ce secteur.

Du fait de leurs activités les entreprises sont loin des lieux d'habitation et souvent ce sont des chaînes de production.

Les métiers dans la métallurgie notamment sont peu féminisés

Adaptation de la formation :

Les contrats d'objectifs signés entre les branches et la Région (une quinzaine actuellement) doivent permettre de répondre aux besoins en matière d'emploi et de formation.

Difficulté pour les employeurs dans le choix de BTS car hétérogénéité importante de ces diplômes et par toujours en lien avec la réalité.

Les CET : ils sont désignés par le recteur et doivent promouvoir leurs métiers. Manque de participation lors des CPC (Commission Professionnelle Consultative)

Manque de clarté au niveau des organismes de formation, pas de suivi des appels d'offre, pas d'exploitation des documents relatifs aux rapports financiers et pédagogiques.

Maintien et transmission des savoir-faire :

Pour pôle Emploi 50% des personnes reçues ont plus de 55ans. Il y a pourtant pour ces «séniors» une fonction sociétale à remplir envers les jeunes : culture de l'entreprise, tutorat...

Les entreprises n'ont pas les moyens de « doubler » les postes pour la transmission des compétences.

Pôles de compétitivité :

Ceux-ci sont fédérateurs auprès des entreprises, notamment dans la réalisation de projets innovants.

Pour satisfaire certaines études comme par exemple l'utilisation du laser, on peut faire appel à des PME pour réaliser des essais de certains process afin de pouvoir les commercialiser.

Pour la CGT :

- Ce sont les PME qui sont actuellement les plus en danger car elles sont souvent sous la pression des grands groupes (sous-traitance). Elles doivent répondre rapidement aux sollicitations pressentes ces donneurs d'ordres et non pas toujours les moyens de réagir. Elles fonctionnent à flux tendu et ne peuvent pas former leurs salariés dans de bonnes conditions. Les statistiques montrent que ce sont les TPE et les PME qui forment le moins alors que c'est là que la formation devrait être la plus importante. Donc nécessité de créer des espaces pour que ces salariés puissent faire valoir leurs droits (comités inter entreprises...)
- Négociations GPEC et seniors : la loi oblige l'entreprise de mettre en place des négociations mais pas d'aboutir à un accord il faut remettre en cause cette partie de la loi.
- Il faut revoir également les règles de désignation des CET ainsi que la participation des salariés aux CPNE et CPRE en donnant des moyens pour être présents dans ces instances en particulier pour les salariés des TPE et PME

Christian GUERIN

Diagnostic et enjeux (9/10)

Actions proposées à ce stade au regard des enjeux identifiés

- Anticipation des besoins en emploi et en compétences
 - Capitaliser les travaux ou structurer une démarche de connaissance fine auprès des entreprises (travailler les effectifs par tranche d'âge dans les entreprises)
 - Travail au sein des branches en lien avec l'OREF.
 - Un CEP industriel territorial ?
 - Une synthèse des CEP et des travaux au sein des branches.
 - Un accompagnement pour structurer les enquêtes.
- Travail sur l'attractivité, la visibilité et la mixité des métiers
 - Programmer sur l'année 2010 (année centenaire de l'implantation de l'aéronautique en Aquitaine) une campagne de communication renforcée sur les métiers et les débouchés dans les entreprises industrielles en Aquitaine.
 - Travail au sein de chaque branche en lien avec l'Education Nationale, les Missions Locales, la Mission Egalité pour le public jeune et Pôle Emploi pour les DE
 - Constituer des réseaux de représentants des corps de métier.
- Adaptation des compétences
 - Organiser des préparations opérationnelles à l'emploi pour faciliter l'entrée dans l'entreprise
 - Créer de la transférabilité de compétences en maintenant la professionnalisation
- Structuration du tissu industriel et des partenariats
 - Favoriser les projets collaboratifs (ex de mutualisation des moyens en personnel)
 - Faciliter l'accès des PME aux pôles de compétitivité
 - Développer les interfaces de services aux PME (ex prospection et marketing groupés)
 - Refonder la relation donneurs d'ordre / sous-traitants sur un mode gagnant/gagnant

Diagnostic et enjeux (10/10)

Bonne pratique	Début de mise en œuvre	Objectifs recherchés	Résultat
Travail de la Mission Egalité		Encourager la mixité des emplois	70 PME accompagnées en 3 ans
EDEC-volet sensibilisation des chefs d'entreprises aux enjeux de la formation		Susciter les démarches de développement des compétences dans les TPE/PME par la formation du dirigeant lui-même	
Projet Aquitaine chimie durable		Créer une dynamique régionale en travaillant en réseau à partir de la filière autour de la notion de « chimie durable » Capitaliser des indications fines sur le tissu et les entreprises de la chimie Accompagner les entreprises dans leurs développements	sur le volet RH : ADEC, dialogue avec les acteurs de la formation et de l'orientation