



ADEC UIMM

Bilan 2012/Perspectives 2013-2014

Vous êtes chef
d'entreprise dans
la mécanique ou la
métallurgie, vous
souhaitez développer
les compétences
de vos salariés...

L'ÉTAT VOUS ACCOMPAGNE AUX CÔTÉS DE VOTRE OPCA
DANS LE CADRE D' ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DE
L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES

Direccte Nord - Pas-de-Calais

U
I Union des
Industries
et Métiers de la Métallurgie
Nord - Pas-de-Calais

Dans un contexte de mutations économiques qui induit des mobilités professionnelles et des besoins constants d'adaptation, la montée en compétence des salariés participe à la compétitivité des entreprises.

La formation professionnelle constitue ainsi un levier déterminant dans la réussite de l'entreprise, notamment si elle irrigue l'ensemble des fonctions : ingénieurs, chercheurs, mais aussi ouvriers qualifiés ou non qualifiés, spécialistes des services achats et opérateurs sur les chaînes d'assemblage...

Depuis 2011, l'ensemble des acteurs publics (Rectorat, Direccte, Conseil Régional, Pôle emploi) et privés (branches professionnelles) intervenant sur le champ de la formation professionnelle travaillent ensemble pour mieux coordonner leurs interventions, mieux informer les principaux publics concernés et ainsi faciliter l'accès à la formation pour tous.

La Direccte accompagne les entreprises dans la sécurisation des parcours professionnels de leurs salariés, notamment grâce au déploiement des ADEC en prenant en charge une partie des coûts liés à la formation.

FACE À L'AMPLEUR ET À L'ACCÉLÉRATION DES MUTATIONS ÉCONOMIQUES, TECHNOLOGIQUES, SOCIALES ET DÉMOGRAPHIQUES, LES ADEC PERMETTENT AUX ENTREPRISES DE :

- **développer les compétences de leurs salariés** sous la forme de formations plus approfondies et plus qualifiantes sur les métiers clés ou en tension, dans l'objectif de renforcer l'employabilité et d'encourager la mobilité des salariés.
- **contribuer à développer la sensibilisation et la professionnalisation** en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines, en vue de les aider à anticiper les évolutions des métiers et des compétences.

La réalisation d'un projet d'ADEC suppose un accord-cadre signé par l'État et les organisations professionnelles, conclu au niveau national ou directement au niveau régional en fonction des besoins et spécificités locales. L'accord-cadre traduit le consensus partenarial sur les contenus du projet d'ADEC et sur sa gouvernance et permet d'en définir les modalités les plus adaptées au contexte sectoriel ou territorial.

De nombreux ADEC sont menés dans le Nord - Pas-de-Calais, par exemple dans le secteur de l'imprimerie - industries graphiques, du textile ou du transport.

Le dispositif Direccte-UIMM présenté ici s'inscrit dans ce cadre.

Par convention nous parlons de l'ADEC UIMM, car l'UIMM était porteur du projet initial mais l'ADEC couvrait les secteurs de l'automobile, du ferroviaire, des biens d'équipements industriels, de la plasturgie...

*OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé – CF encadré sur l'OPCAIM

*UIMM : Union des Industries et Métiers de la Métallurgie



RETOUR D'EXPÉRIENCE SUR L'ADEC UIMM 2008-2012

Une démarche concertée d'accompagnement des mutations par la formation professionnelle continue

Le point de vue des entreprises

Entre 2008 et 2012, la Direccte a déployé l'ADEC UIMM pour les secteurs Automobile, Mécanique, Biens d'équipements industriels, Ferroviaire, Plasturgie, porté par l'UIMM Nord-Pas-de-calais en lien avec différents partenaires :

- L'Association des Industries Ferroviaires Nord - Pas-de-Calais (AIF) ;
- L'Association Régionale de l'Industrie Automobile (ARIA Nord - Pas-de-Calais) ;
- Le Groupement des industries de la plasturgie.

Cet ADEC visait à la transposition de la charte automobile du 03 Juillet 2008, signée entre l'État, les constructeurs automobiles, les équipementiers automobiles et les organisations syndicales de salariés, pour le volet développement des compétences.

Les actions de formation financées dans ce cadre se sont terminées le 30 juin 2012.

SECTEURS BÉNÉFICIAIRES :

Toutes les entreprises du territoire du Nord - Pas-de-Calais relevant de la convention collective de la métallurgie étaient concernées par cet accord.

En revanche, seules les entreprises relevant de la convention collective de la plasturgie appliquant les codes 2229 A et 2229 B et réalisant 30 % de leur chiffre d'affaire dans l'automobile et/ou le ferroviaire étaient concernées.

1- BILAN CHIFFRÉ

UN EFFORT DE FORMATION CONCENTRÉ SUR LES SALARIÉS FRAGILISÉS PAR LES MUTATIONS ÉCONOMIQUES

Les entreprises relevant des conventions collectives de la métallurgie et de la convention nationale de la plasturgie se composent majoritairement de **PME** positionnées sur des marchés de sous-traitance aux côtés de grandes entreprises internationales. Fortement touchées par la crise économique, ces entreprises ne disposent pas toujours de moyens humains et organisationnels dédiés aux ressources humaines. **Elles ont constitué la cible prioritaire de l'ADEC à la fois pour accompagner leurs dirigeants dans la gestion de leurs ressources humaines et développer les compétences des salariés pour sécuriser leurs parcours professionnels.**

De novembre 2008 à juin 2012, l'ADEC a permis de former **1 300 salariés de la région Nord - Pas-de-Calais pour une subvention de l'Etat de 1,3 million d'euros**, représentant 25 % du montant total du projet de formation.

Parmi les bénéficiaires, 91 % travaillent dans une entreprise de moins de 250 salariés, l'ADEC limitant à 10 % les entrées en formation de salariés appartenant à une grande entreprise.

Les TPE fournissent un véritable effort de formation puisque parmi les 279 établissements signataires, un sur trois emploie moins de 10 personnes.

Si le nombre de bénéficiaires peut sembler relativement modeste, les formations dispensées ont néanmoins profité en priorité aux publics les plus fragiles :

- Les établissements accordent aux femmes les mêmes chances de partir en formation que les hommes avec 8 % de femmes formées dans un secteur comptant 11 % de femmes salariées.
- Bénéficiaires prioritaires, les salariés en seconde partie de carrière doivent se former pour renouveler leurs compétences face aux mutations économiques. Les salariés de plus de 45 ans représentent 33 % des bénéficiaires, un peu moins que le public potentiel des entreprises signataires de 38 %.

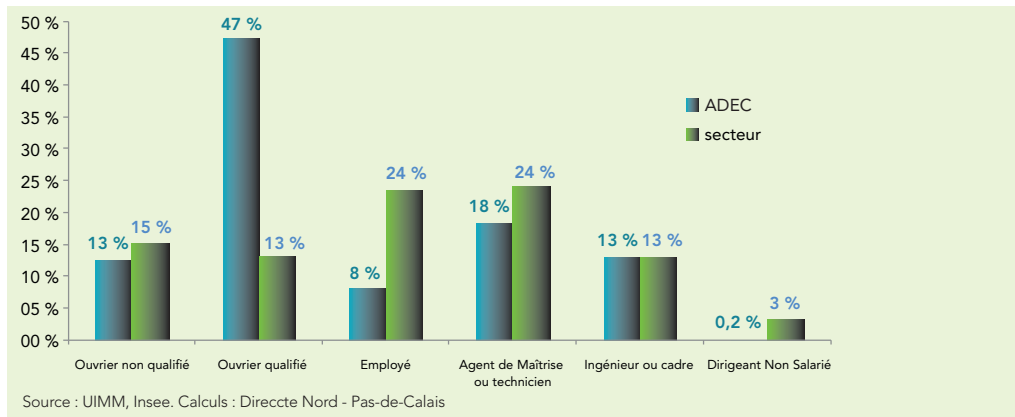
Les formations délivrées dans le cadre de l'ADEC ont ciblé particulièrement la montée en compétence des ouvriers et des employés, très exposés aux aléas conjoncturels (cf. Graphique 1) :

- Ces salariés de premiers niveaux de qualification représentent 68 % des bénéficiaires pour un public potentiel de 52 %, témoignant de l'effort de formation à destination de ces publics fragiles.
- Avec 47 % des salariés en formation, les ouvriers qualifiés constituent les premiers bénéficiaires.
- En revanche, les ouvriers non qualifiés profitent des plus longs parcours de formation, d'une durée moyenne de 116 heures contre 71 heures pour l'ensemble des salariés.

Au total, 116 000 heures de formation ont été organisées

Parmi les bénéficiaires, 13 % sont ingénieurs, cadres et dirigeants. Les responsables et encadrants ont reçu des formations exclusivement destinées à la gestion des ressources humaines : formation des tuteurs, des formateurs internes, des repreneurs, formation à la conduite d'entretiens, formation aux pratiques de GPEC et de gestion des ressources humaines...

Graphique 1 : Bénéficiaires des formations par catégories professionnelles - Comparaison ADEC-Secteur



DES FORMATIONS PRIORITAIRES SELON LES ENJEUX DE CHAQUE SECTEUR

La formation la plus sollicitée a porté sur la maintenance de premier niveau, exclusivement délivrée dans le secteur automobile. Les formations techniques à la presse plieuse, l'électronique de base appliquée ou la lecture de plan ont compté également parmi les actions les plus utilisées.

Dans un contexte d'internationalisation du milieu de travail, l'apprentissage de l'anglais a constitué la seconde plus importante demande de formation.

Toutes les entreprises de plus de 250 salariés bénéficiaires de l'ADEC appartenaient à la filière automobile. Représentant 12 % des entrées en formation, ce secteur développe les compétences de ses salariés pour s'adapter aux nouvelles chaînes de production et rester compétitif sur le marché international. L'accent a été mis sur des formations de production (maintenance de premier niveau, soudage MIG acier/MIG alu, CACES) et certifiantes (CQPM Equipier Autonome de Production Industrielle, CQPM électromécanicien industriel).

Une dizaine d'entreprises de la filière ferroviaire a sollicité l'ADEC pour former ses salariés. Les principales formations délivrées ont développé les compétences des techniciens sur des logiciels de conception ou de gestion de production assistés par ordinateur.

Enfin, l'ADEC a profité à d'autres établissements de la filière mécanique et métallurgique comptant par exemple des établissements d'architecture et d'ingénierie – activités de contrôle et d'analyse technique (4 % des entrées en formation) ou des établissements de fabrication de produits caoutchouc et plastique (2 %).

UN EXEMPLE D'ADAPTATION DES COMPÉTENCES FACE AUX EXIGENCES DU MARCHÉ

Heripret Maintenance – Bavay, spécialiste de la mise en œuvre et la maintenance d'appareils de levage et de manutention.

Face à des exigences clients de plus en plus complexes relatives à l'utilisation d'appareils de levage, l'entreprise doit développer la polyvalence de ses salariés dans le domaine du soudage. Cette compétence assez rare sur le marché de l'emploi n'était détenue que par un seul salarié.

Le projet cofinancé a permis la certification des compétences du salarié concerné et le développement des compétences de deux autres salariés.

2- BILAN QUALITATIF

UNE ENQUÊTE AUPRÈS DE 50 ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

Afin de dresser un bilan de l'accord 2008-2012, la Direccte a souhaité rencontrer les dirigeants de 50 entreprises ayant bénéficié de ce cofinancement en partenariat avec l'OPCAIM. Les entreprises ont été choisies afin de constituer un échantillon couvrant les différents secteurs d'activité, territoires, tranches d'effectifs...

Au-delà des résultats chiffrés de l'ADEC, l'objectif était d'avoir un retour qualitatif des bénéficiaires de l'ADEC afin que le dispositif 2013-2014 réponde au mieux aux besoins en formation des entreprises et de leurs salariés.

La cible prioritaire de l'ADEC étant la PME, il a été constaté que la plupart des entreprises rencontrées ne disposaient pas de service RH / Formation à proprement parler, cette fonction étant dans la plupart des cas assumée directement par le dirigeant. Cette organisation est également apparue dans les quelques établissements dépendant d'un groupe, le soutien du groupe se limitant à de la veille réglementaire et de la mutualisation de formation.

Quel que soit le territoire concerné ou le secteur ciblé, les 50 entreprises se retrouvent autour de grandes problématiques propres à la branche.

UNE DIFFICULTÉ D'ANTICIPATION

Un des premiers grands enseignements de cette enquête est que les formations obligatoires (sécurité au travail, prévention risques électriques...) tiennent une place importante dans la métallurgie et consomment une grande partie du plan de formation de l'entreprise. Pour certaines entreprises, **l'effort de formation s'arrête souvent là et ne permet pas de construire réellement un plan anticipant les évolutions technologiques, démographiques, ou de marché à venir.**

L'ADEC a permis aux entreprises concernées de dépasser ce cadre, et de s'inscrire sur des formations d'adaptation des compétences aux mutations économiques.

De manière générale, on constate néanmoins que l'anticipation se fait à court ou moyen terme et essentiellement sur des problématiques d'évolutions technologiques ou de besoin de poly-compétences. Bien que conscients que la pyramide des âges ne leur est pas favorable, et que des départs en retraite massifs sont à prévoir, les entreprises de la métallurgie ne sont pas toujours dotées des moyens humains et techniques leur permettant d'anticiper ces questions démographiques et d'en tirer une politique formation adaptée. Quelques entreprises rencontrées ont néanmoins entrepris des négociations sur la place des seniors, mais ces initiatives restent marginales.

DES MÉTIERS EN TENSION

Les différents entretiens menés auprès des entreprises bénéficiaires de l'ADEC sont venus confirmer les constats de l'observatoire des métiers de la métallurgie et de Pôle emploi concernant les métiers en tension (opérateurs de maintenance, techniciens en électricité ou en électronique, chaudronniers, soudeurs...).

De nombreux dirigeants ont fait état de difficultés importantes de recrutement sur certains métiers, au point d'empêcher parfois le développement de leur entreprise et l'accès à certains marchés.

Pour les dirigeants des entreprises rencontrées, les raisons du désintérêt pour les métiers de la métallurgie sont multiples...

- globalement, manque d'attractivité auprès des jeunes (métiers physiques, activités perçues encore comme salissantes et pénibles) ;
- difficulté d'attirer des candidats sur des sites qui disposent de moins de moyens technologiques que les grandes entreprises ;
- sentiment d'un décalage entre les formations académiques en lycées professionnels et les besoins des PME.

... et les solutions testées sont diverses

- apprentissage ;
- recours aux services de Pôle emploi ;
- embauche en contrat d'intérim ;
- recours à des entreprises d'insertion ;
- création de liens concluants avec les enseignants et écoles alentours (voir encadré projet Usinage Maubeuge) ;
- évolutions en interne : semble être la solution la plus adaptée mais difficile à mettre en œuvre.

Face à cela, ils estiment notamment qu'un accompagnement des primo-arrivants est nécessaire.

DES INITIATIVES LOCALES AUTOUR DES MÉTIERS EN TENSION

Le projet Formation Usinage Maubeuge

Face au constat par les entreprises membres du Club mécanique du Hainaut / Sambre-Avesnois d'un certain nombre de carences freinant l'employabilité des jeunes sortant de Bac Pro, l'UIMM Sambre-Avesnois a déployé une action expérimentale de professionnalisation aux métiers de tourneurs et fraiseurs.

Les modalités de travail : réunions régulières d'un groupe composé d'une part de techniciens, de dirigeants de TPE / PME de la mécanique du bassin et d'autre part, du proviseur, du chef de travaux, de professeurs du Lycée professionnel Louis Armand de Jeumont proposant dans sa structure pédagogique le bac pro « Technicien d'usinage ».

Le dispositif : parcours de formation de 1 200 heures (soit 36 semaines) avec des périodes d'immersion dans 9 entreprises ayant exprimé le désir d'embaucher, en contrat de professionnalisation en tournage/fraisage, 12 jeunes sortants ou étant sortis depuis mois de 3 ans, du Bac Pro Usinage.

Un exemple d'action de mobilisation autour des métiers en tension - Création d'un groupe territorial d' « Ambassadeurs de l'industrie » sur le territoire de Béthune

Favoriser le rapprochement des personnes en recherche d'emploi et des entreprises qui recrutent dans la plasturgie et la métallurgie passe par une meilleure connaissance de ces métiers par les prescripteurs

Le constat : un manque de connaissance de la réalité des métiers de la métallurgie et de la plasturgie par les prescripteurs.

L'objectif : rapprocher les personnes en recherche d'emploi et les entreprises recrutant dans le secteur de la plasturgie et de la métallurgie.

Les modalités de travail : Sur le territoire de Béthune-Bruay, les acteurs de la métallurgie et de la plasturgie (l'UIMM Artois Douaisis et le Pôle d'excellence plasturgie), l'Unité Territoriale 62 de la Direccte et la Communauté d'Agglomération de l'Artois se sont associés pour renforcer le partenariat avec les acteurs de l'emploi et de l'insertion (PLIE, Mission locale, Pôle emploi, Espace Info Formation). Ce groupe territorial a vocation à développer une culture commune des métiers de l'industrie par le développement notamment d'une mallette pédagogique, à destination des conseillers du bassin d'emploi.

Un exemple de support développé pour les conseillers : définition d'un socle de compétences commun aux deux secteurs permettant de repérer les savoir-faire et savoir être communs aux métiers d'opérateurs de production qualifiés, techniciens de maintenance et techniciens d'usinage.

En résumé de l'enquête auprès des entreprises rencontrées

FORCES

- Une pratique importante de la formation par les petites entreprises
- Un accompagnement par les conseillers formation ADEFIM dans la constitution des plans de formation
- Des formations ciblées sur les publics les plus fragiles

FAIBLESSES

- Des difficultés à anticiper les besoins en compétences dans l'entreprise
- Des TPE et PME trop petites pour être dotées d'un service RH
- Un défaut d'attractivité à l'origine de difficultés de recrutement
- Une couverture territoriale variable suivant les ADEFIM
- Une anticipation des évolutions technologiques faible

OPPORTUNITES

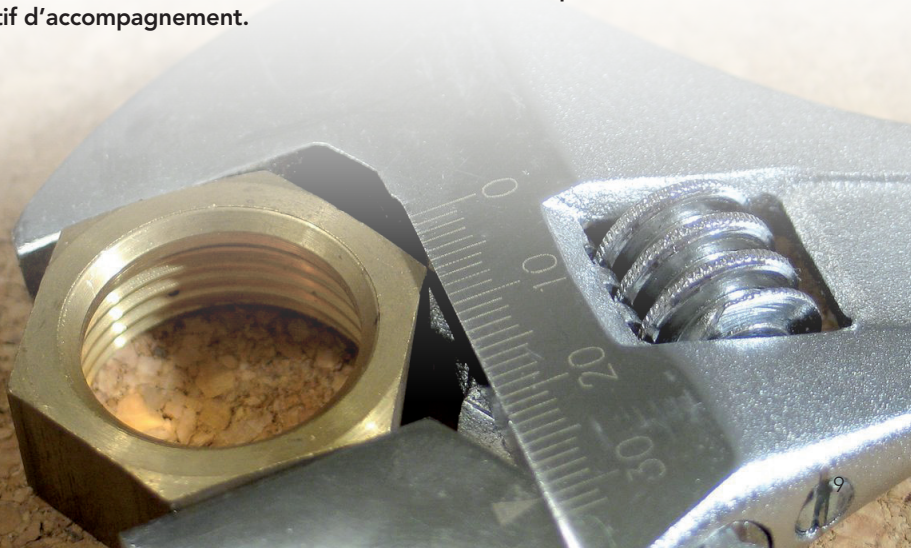
- L'accès à de nouveaux marchés grâce à la formation
- Des initiatives locales dans le cadre du Service Public de l'Emploi, pour mieux faire connaître les métiers en tension et montrer leur attractivité

MENACES

- Le risque d'obsolescence des compétences (pyramide des âges peu favorable)
- Des métiers en tension qui limitent la reprise d'activité

L'ADEC 2008-2012 a soutenu le développement des compétences de 1300 salariés en région. Cependant, l'enquête menée auprès de 50 entreprises bénéficiaires a montré que cet accompagnement aux cotés de l'OPCA était perfectible pour assurer une réelle sécurisation des parcours professionnels des salariés du secteur et un soutien optimal des dirigeants dans la gestion de leurs ressources humaines.

L'ADEC 2013-2014 a été construit sur la base de ces constats pour améliorer le dispositif d'accompagnement.





L'ADEC MÉTALLURGIE 2013 - 2014

**ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DE LA MÉTALLURGIE
POUR POURSUIVRE L'ADAPTATION DES COMPÉTENCES
DE LEURS SALARIÉS FACE AUX EXIGENCES DU MARCHÉ.**

Fin 2012, la Directe, l'UIMM Nord - Pas-de-Calais, l'ARIA, l'AIF et l'OPCAIM* ont décidé de poursuivre l'accompagnement des entreprises de la métallurgie dans leur effort de formation.

Riche des enseignements de l'ADEC 2008-2012, un nouvel ADEC est proposé pour répondre au mieux aux besoins d'adaptation des compétences au sein des entreprises.

Porté par l'OPCAIM, l'ADEC 2013-2014 répond aux enjeux portés par les secteurs de l'automobile, du ferroviaire et de la mécanique au bénéfice de toutes les entreprises de la métallurgie du Nord - Pas-de-Calais.

- **Automobile** : le modèle économique de ces entreprises doit être adapté aux nouvelles contraintes du marché. L'enjeu est tout autant le maintien de ce secteur d'activité en région et son positionnement dans la production de nouveaux modèles (hybrides, électriques...) que l'assurance des possibilités de transition professionnelle des salariés. La structure de la pyramide des âges va aussi amener de nombreux départs en retraite.
- **Ferroviaire** : une activité économique avec de bonnes perspectives et un maintien des embauches, mais des départs en retraite massifs avec un risque de perte de savoir-faire et une nécessaire adaptation des compétences des salariés aux évolutions technologiques.
- **Mécanique** : confrontée à une lente érosion de l'effectif régional, la mécanique est néanmoins un secteur clé pour accompagner la dynamique industrielle de la région. Ces mutations économiques nécessitent de former et de qualifier les salariés dont l'âge moyen est de plus en plus élevé. Le secteur connaît des perspectives de croissance via une démarche de diversification de son activité et de ses compétences.

Les bénéficiaires

L'ADEC bénéficie prioritairement :

- aux PME ressortissantes de l'OPCAIM dans le Nord - Pas-de-Calais ;
- aux salariés fragilisés dans leur emploi (publics éloignés de la formation, bas niveaux de qualification, seniors...).

* OPCAIM : l'organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie chargé de faciliter le développement de la formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la branche métallurgie

LA BOITE À OUTILS

Aux cotés de l'OPCAIM, la Direccte s'engage à cofinancer à hauteur de 25 % différentes actions :

- La formation des salariés en poste : cofinancement d'actions de formation identifiées comme prioritaires par les acteurs de la branche
- Réduire l'impact des métiers en tension : prise en charge de formations au bénéfice des primo-arrivants dans le cadre de leur contrat de professionnalisation pour une liste de métiers identifiés en tension par l'observatoire de branche. **NOUVEAUTÉ 2013**
- L'accompagnement des dirigeants dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : prise en charge de journées d'appui conseil individuel en entreprise par un consultant en développement de la formation professionnelle continue. **NOUVEAUTÉ 2013**
- Des actions collectives de formation réunissant des salariés de différentes entreprises sur les thématiques économiques, juridiques ou techniques – Portage de l'action par le pôle d'excellence mécanique, matériaux et biens d'équipements industriels. **NOUVEAUTÉ 2013**

Les formations doivent répondre à l'un au moins des critères suivants :

- Formations générales permettant l'acquisition de compétences transférables, repérables et utilisables dans les différentes entreprises du secteur et d'autres secteurs ;
- Formations permettant d'opérer une évolution qualitative de l'emploi occupé, voire de changer d'emploi ou de fonction, en se distinguant de la simple adaptation au poste de travail ;
- Formations conduisant prioritairement à un titre, CQP ou diplôme.

NB : Validation des acquis de l'expérience, Bilans de compétence, formations internes sont éligibles à l'ADEC

Pour toutes les entreprises, les parcours de formation ne peuvent être inférieurs à 21h.

Les modalités de mise en œuvre

L'OPCAIM, et ses délégations sur le territoire (ADEFIM – voir encadré), est le prescripteur de cette mesure auprès des entreprises relevant de la métallurgie en Nord - Pas-de-Calais. Il accompagne l'entreprise dans le montage de sa demande de subvention et présente le dossier aux services de la Direccte.

A qui s'adresser ?

ADEFIM de votre territoire

<http://www.opcaim.com/>

Rubrique Présentation de l'OPCAIM

Direccte Nord - Pas-de-Calais – Service D2C :

direccte-nordpc-pole3e.d2c@direccte.gouv.fr

03 28 16 46 53

L'OPCAIM est l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé chargé de faciliter le développement de la formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la branche métallurgie. Pour ce faire, il collecte les contributions des entreprises dues au titre du plan de formation et de la professionnalisation. Il est relayé sur le terrain par les Associations de Développement des Formations des Industries de la Métallurgie (ADEFIM) pour la mise en œuvre des missions nécessitant une relation directe avec les entreprises.

Dans le cadre de leurs visites d'entreprise, les conseillers ADEFIM sont chargés de proposer le dispositif ADEC et d'accompagner l'entreprise dans le montage de son dossier de demande de subvention. Au-delà de ce cadre traditionnel de visite, l'OPCA est chargé également de détecter les entreprises ayant peu recours à la formation ou se trouvant dans une période propice à la formation (activité partielle notamment) pour les inciter à entrer dans ce dispositif partenarial.

Pour être informé sur les possibilités de financement des dépenses de formation, contacter l'ADEFIM de votre territoire.

entreprises **travail** régulation
emploi développement économique
tourisme **dialogue social**
formation tout au long de la vie
international **compétitivité**
régulation concurrentielle



Directe Nord - Pas-de-Calais

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

Les Arcades de Flandre • 70 rue Saint-Sauveur • BP 456 - 59021 LILLE Cedex
Tél. 03 20 96 48 60 • Fax. 03 20 52 74 63
Internet : <http://nord-pas-de-calais.directe.gouv.fr>

Les Synthèses de la Directe N°19 – Mars 2013

ISSN 2115-8452

Direction de la publication : Annaïck Laurent / Rédaction : Marie Bouteiller-Segard, Cécile Huart, Juliette Culot / Coordination : Anne Ratayzyk, Bruno Clément-Ziza / Correcteur réviseur : Danièle Rante / Graphisme : Gilles Vidal / Impression : Qualit' Imprim

