


CONTRAT DE PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPRDFP) POITOU-CHARENTES

ACTUALISATION DES ORIENTATIONS STRATEGIQUES
PAR GROUPE FORMATION EMPLOI



GFE 5 : STRUCTURES
METALLIQUES, TRAVAIL
DES METAUX, FONDERIE

Source : Région Poitou-Charentes, septembre 2015

GFE 05 : ELEMENTS DE CONTEXTE





- Féminisation progressive sur les formations mais qu'il faut encourager davantage
- Hausse du niveau de qualification des nouveaux entrants, hormis dans le BTP
- Les métiers ont un socle de compétence fort et qui évolue peu ; en revanche beaucoup d'évolution dans les outils, les techniques, la réglementation, les « savoir-être » (autonomie, etc.)
- Problématique du management intermédiaire
- Image des métiers (concerne l'industrie en général) et information aux jeunes, à leurs familles, ainsi qu'aux D.E.
- L'offre de formation en carrosserie et réparation auto est bien calibrée ; cependant Poitou-Charentes est une des régions où les effectifs ont le plus diminué (1 tiers)
- Problématique des évolutions réglementaires (prise en compte et accompagnement des entreprises)
- Fort recours à l'intérim
- Problème d'attractivité des métiers mais surtout d'identification des métiers
- Pour les entreprises de la chaudronnerie, les formations initiales sont en adéquation tant en répartition sur le territoire qu'en contenu
- La majorité des entreprises sont des PME. Du fait de la structure de l'entreprise, des tâches connexes sont demandées aux salariés sur des compétences pour lesquelles ils n'ont pas été recrutés De ce fait les entreprises ont tendance à recruter sur du Bac pro, car les entreprises espèrent plus de polyvalence de la part de ces formés.
- Métiers en tensions : tourneur-fraiseur (traditionnel + commande numérique)

GFE 05 : PISTES DE PROPOSITIONS/ORIENTATIONS STRATEGIQUES

- Développer le recours à la VAE (notamment via l'accompagnement)
- Question de la polyvalence nécessaire des ouvriers dans le contexte régional des entreprises (PME où les personnes ont une activité principale + multitâches connexes)
- Importance de la soudure manuelle
- Accompagnement des compétences en management des chefs d'atelier, qui sont souvent issus de la promotion interne
- Veiller à la cohérence de la carte des formations professionnelles initiales (localisation, contenus)
- Veille sur l'offre de FI en chaudronnerie : quels besoins, quelle insertion des formés, quel remplissage des sections etc.? Travail rectoral en cours
- Accorder une place + importante aux compétences non-techniques (gestion, relation client, comptabilité...)
- Formation de formateurs sur les compétences manuelles (usinage, soudage) : les compétences sont de plus en plus difficiles à trouver
- Eclaircir la problématique du rapprochement offre/demande d'emploi : beaucoup de D.E., beaucoup de demandes mais les deux ne se rencontrent pas
- Fort recours à l'intérim : comment reconnaître les personnes pour qui il s'agit d'un mode de travail par défaut et comment sécuriser leurs parcours ?

GFE 05 : Travail des métaux - Structures métalliques - Fonderie

Métalliers ; serruriers ; réparateurs en mécanique ; soudeurs ; chaudronniers et tôliers industriels...

| Emploi (2011) et évolution (2006-2011) | Contexte | Marché du travail : .offres (2013) et évolution 2010-2013 .DE (03/2014) et évolution 2011-2014 | Formation initiale : nombre d'élèves en terminale (2013-2014) et évolution 2010-2014 | Formation continue sur financements publics (2013), passages en jury VAE (2013) |
|--|--|---|---|---|
| <p>11 130 actifs </p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 % de femmes - 22 % d'actifs sans diplôme (diminution de 9 points par rapport à 1999) - 21 % de moins de 25 ans - 20 % de 55 ans et plus | <ul style="list-style-type: none"> - Hausse du niveau de qualification des actifs et des nouveaux entrants. - Féminisation progressive du secteur. - Problématique d'image des métiers qui concerne l'industrie en général. - La majorité des entreprises sont des PME : besoin de polyvalence des salariés. - Métiers en tension : tourneur-fraiseur, soudure. | <p>1 135 offres d'emploi </p> <p>1 840 D.E. </p> <ul style="list-style-type: none"> - 96 % d'hommes parmi les D.E. - 43 % de D.E. longue durée - 23 % d'offres durables (en baisse par rapport à 2011) | <p>445 élèves et apprentis </p> <ul style="list-style-type: none"> - 37 % d'apprentis - 3 % de femmes <p>Insertion professionnelle à 7 mois des apprentis :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2014 : 56.5 % - 2010-2014 : 63.5 % <p>Insertion professionnelle à 7 mois des scolaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2014 : 50.9 % - 2010-2014 : 56.3 % | <p>235 stagiaires</p> <p>Moins de 5 passages en jury</p> |

Orientations stratégiques

- Développer le recours à la VAE, notamment via l'accompagnement des salariés.

- Veiller à la cohérence de l'offre de formation initiale professionnelle, tant en termes de localisation géographique que de contenu des modules de formation.

- Accompagner les chefs d'ateliers, souvent issus de la promotion interne, sur les compétences managérielles.

- Développer les formations de formateurs sur les compétences manuelles (usinage, soudage) car elles sont de plus en plus difficiles à trouver.

- Question de la polyvalence nécessaire des ouvriers dans le contexte régional des entreprises (PME où les personnes ont une activité principale + une activité connexe multitâches). Proposer des formations continues sur les fonctions transverses, courts modules de formation sur techniques particulières à négocier avec Opca pour financements.

- Ne pas sous-dimensionner les formations en soudure manuelle, qui reste importante pour les entreprises régionales.

- Accorder une place plus importante, dans les formations, aux compétences non-techniques (gestion, relation client, comptabilité...)

- Travailler avec les entreprises d'intérim et les intermédiaires du marché de l'emploi sur une étude permettant de connaître les modalités du travail intérimaire : comment reconnaître les personnes pour qui il s'agit d'un mode de travail par défaut et comment sécuriser leurs parcours ?

- Eclaircir la problématique du rapprochement offre/demande d'emplois : on compte beaucoup de D.E., beaucoup d'offres, mais les deux ne se rencontrent pas. Travail à mener avec l'ensemble des acteurs de la formation mais aussi les intermédiaires du marché de l'emploi.

- Etre en veille sur l'offre de formation initiale professionnelle en chaudronnerie : quels besoins, quelle insertion des diplômés, quel remplissage des sections ? Travail à mener conjointement avec le Rectorat.