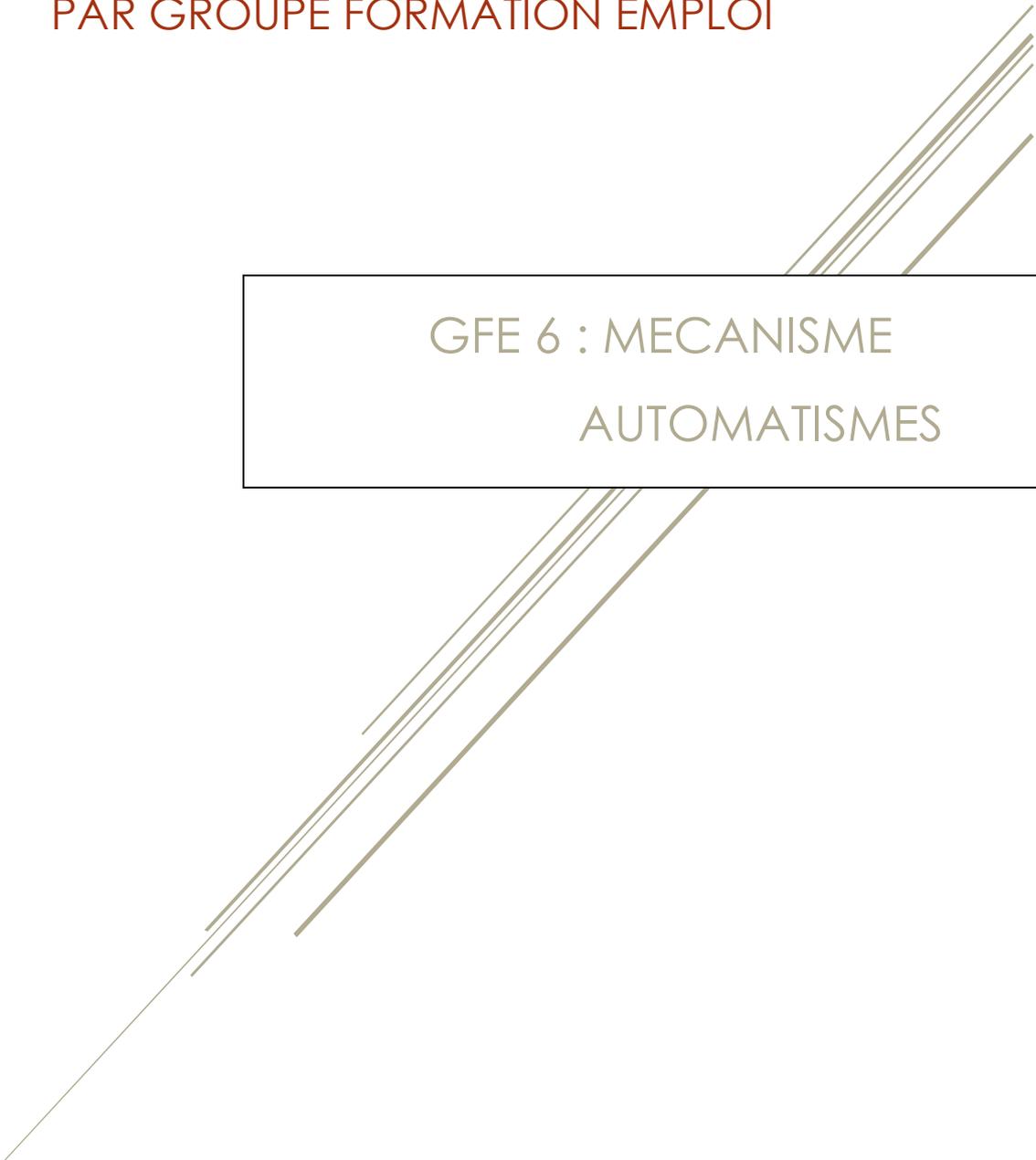


CONTRAT DE PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPRDFP) POITOU-CHARENTES

ACTUALISATION DES ORIENTATIONS STRATEGIQUES
PAR GROUPE FORMATION EMPLOI



GFE 6 : MECANISME
AUTOMATISMES

Source : Région Poitou-Charentes, septembre 2015

GFE 06 : ELEMENTS DE CONTEXTE

- Elargissement des compétences nécessaires : les automatismes impliquent des savoirs de base, même pour les ouvriers « opérateurs » en maintenance, électrotechnique, process etc.
- Assez grande percée des auto-entrepreneurs dans les métiers des services automobiles. Dans les entreprises employant des salariés, peu de turn-over
- Evolutions réglementaires (qualité, sécurité, normes environnementales) qui ont une forte incidence sur l'activité
- Poitou-Charentes a relativement aux autres régions un parc automobile plus important en volume, qui est également plus âgé
- Emergence des filières d'éco-conception des produits industriels, de construction/déconstruction...
- Développement de l'électronique auto embarquée, des hybrides et des électriques
- Evolution ressentie de l'image de la voiture comme symbole (déplacement du curseur de la liberté de mouvement à la contrainte financière, temporelle, écologique)
- Métallurgie : décroissance des effectifs salariés et besoins toujours grands, sur certains métiers
- Filière qui n'est pas attractive, à tous les niveaux de formation et sur tous les métiers
- Recours grandissant à l'externalisation des fonctions de maintenance dans les entreprises.
- Baisse du nombre d'apprentis
- Réduction du nombre de diplômés existant dans le secteur.

GFE 06 : PISTES DE PROPOSITIONS/ORIENTATIONS STRATEGIQUES

- Installation, pérennisation des problématiques liées à l'éco-conception, au recyclage des déchets industriels, etc., dans les cursus de formation initiale et professionnelle (couplage « rénover les formations [...] en se basant sur l'éco-conception » et « intégrer [...] un module d'initiation aux pratiques du DD »).
- Permettre, dans les services automobiles et la maintenance, aux formés d'acquérir une multi-compétence / spécialisation en mécanique auto, électronique, recherchée par les employeurs.
- Travailler à l'attractivité de la région et des entreprises régionales, pour les sortants de formation/les salariés qualifiés ou très qualifiés.
- Attirer des techniciens hautement qualifiés et des ingénieurs
- Donner une information, une image et une représentation correcte des métiers aux jeunes en formation, en orientation, ou en emploi/mobilité
- Calibrage au plus juste (localisation, contenus) des formations en maintenance industrielle
- Prendre la mesure, dans les formations, de l'émergence et développement des outils connectés (auto, maintenance, robotisation des chaînes de production...) via des modules ? De la FC ?
- Ne pas négliger les compétences de base « traditionnelles » (tournage et soudure manuels, petit usinage...) dans la FI, les proposer en FC.
- Question de la formation des formateurs sur ces compétences : difficile aujourd'hui de trouver des formateurs
- Passerelles entre les différents champs de la mécanique ? Et vers la maintenance ?
- Qualifier les DE les moins formés (niveau V ou infra) dans le secteur, pour qu'ils puissent notamment travailler sur l'électronique embarquée
- Valoriser les formations et métiers de ce GFE auprès des femmes et surtout sensibiliser les entreprises à l'intégration professionnelle des femmes sur les métiers encore très masculins. Etudier comment dépasser les contraintes réglementaires (locaux, etc.)
- Mieux communiquer sur l'offre de formation/les financements possibles etc., ou sur l'endroit/la ressource pour accéder au conseil
- Organisation pédagogique du temps d'apprentissage du savoir : acquisition du savoir de base puis spécialisation (1 + 2 ans)
- Améliorer l'accès à la FC en entreprise

GFE 06 : Mécanique - Automatismes

Ouvriers de montage et de contrôle en mécanique ; mécaniciens en maintenance entretien réparation automobile ; mécaniciens en maintenance entretien réparation d'équipements 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) insertion et évolution 2010-2014	Formation continue sur financements publics (2013), passages en jury VAE (2013)
<p>31 280 actifs </p> <ul style="list-style-type: none"> - 12 % de femmes, en légère augmentation - 25 % de 55 ans et plus - 21 % d'actifs avec un niveau III ou plus 	<ul style="list-style-type: none"> - Evolutions réglementaires qui ont une forte incidence (qualité, sécurité, normes environnementales). - Filière peu attractive. - Emergence des filières d'éco-conception, de construction-déconstruction. - Très forte diminution du nombre de salariés et très forte augmentation du nombre de D.E. - Développement de l'électronique embarquée, des hybrides. - Parc auto régional très développé et vieillissant 	<p>2 430 offres d'emploi </p> <p>4 620 D.E. </p> <ul style="list-style-type: none"> - 20 % de femmes parmi les D.E. - 43 % de D.E. lo ngue durée - 52 % d'offres durables (en hausse par rapport à 2011) 	<p>2 370 élèves et apprentis </p> <ul style="list-style-type: none"> - 32 % d'apprentis - 5 % de femmes <p>Insertion professionnelle à 7 mois des apprentis :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2014 : 71.3 % - 2010-2014 : 70.1 % <p>Insertion professionnelle à 7 mois des scolaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2014 : 54.9 % - 2010-2014 : 54.6 % 	<p>260 stagiaires</p> <p>23 passages en jury</p>

Orientations stratégiques

- Mieux communiquer sur l'offre de formation, les financements possibles, etc., ou tout du moins, en articulation avec le SPRO et le CEP, sur l'endroit ou la ressource pour accéder au conseil.
- Travailler à l'attractivité de la région et des entreprises régionales, pour les sortants de formation et les salariés qualifiés ou très qualifiés.
- Attirer des techniciens hautement qualifiés et des ingénieurs dans la région.
- Donner une information et une représentation plus correcte des métiers aux jeunes en formation, en orientation, en emploi ou en mobilité.
- Calibrer au plus juste (en localisation géographique comme en contenus de formation) les formations en maintenance industrielle.
- Qualifier les demandeurs d'emploi les moins formés (niveau 5 ou infra-5) dans le secteur, pour qu'ils puissent travailler notamment sur l'électronique embarquée.
- Améliorer l'accès à la formation continue dans les entreprises.
- Il est difficile aujourd'hui de trouver des formateurs disposant des compétences manuelles : développer la formation de formateurs pour pouvoir diffuser ces compétences.
- Prendre la mesure, dans les formations, de l'émergence et du développement des outils connectés (automobile, maintenance, robotisation des chaînes de production...) via des modules ou formations complémentaires, en initial ou en continu.
- Ne pas négliger les compétences dites "traditionnelles" (tournage et soudure manuels, petit usinage) dans la formation initiale et les proposer en formation continue.

- Installer, pérenniser et développer dans les cursus de formation professionnelle initiale les problématiques liées à l'éco-conception, au recyclage des déchets industriels, la déconstruction...pour infuser cette culture dans les pratiques professionnelles.
- Permettre aux formés d'acquérir, dans les services automobiles et la maintenance, une multicom pétence/spécialisation en mécanique automobile, électronique, recherchée par les employeurs, via la mise en place de modules ou formations complémentaires, en initial ou en continu.
- Valoriser les formations et les métiers de ce GFE auprès des femmes et surtout sensibiliser les entreprises à l'intégration professionnelle des femmes sur les métiers encore très "masculins". Etudier comment dépasser les contraintes réglementaires et accompagner le changement dans les entreprises (locaux, etc.)
- Etudier, via les référentiels métiers et des analyses de cohortes, les passerelles existantes entre les différents champs de la mécanique ainsi que depuis la mécanique vers la maintenance. Envisager un travail avec l'Insee sur le modèle de l'étude sur les mobilités professionnelles.