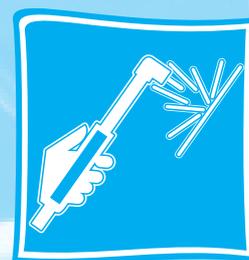


LES CAHIERS DES GFE

Edition 2006

POITOU-CHARENTES



Cahier du GFE 05
*“Travail des métaux,
Structures métalliques,
Fonderies”*



AVANT-PROPOS

Ce cahier résulte de la mise en place de la démarche ARGOS⁽¹⁾ en Poitou-Charentes. Il est organisé en quatre parties :

- I.** Synthèse du diagnostic
- II.** Analyse suite au groupe témoin
- III.** Chiffres clés
- IV.** Annexes

Il a été rédigé suite au groupe témoin qui s'est déroulé le 5 juillet 2005 (cf. liste des participants en annexe) et d'entretiens complémentaires qui ont permis de valider et d'enrichir le travail d'analyse.

L'ensemble des travaux a été suivi de manière interinstitutionnelle par :

- L'équipe pilote qui a préparé la réunion du groupe témoin et a enrichi et validé le diagnostic était composée de :
 - M. Bernard BLIN, Région Poitou-Charentes
 - M. Patrice BRACONNIER, CARIF Poitou-Charentes
 - M. Alain CHAMPEAU, CCI Angoulême
 - M. ALAIN CHARRON, Fonderies du Poitou
 - M. Richard CROIBIER-MUSCAT, INNOV'EMPLOIS
 - M. Patrick FONTAINE, GLI CITERGAZ
 - M. Pierre GREGOIRE, MEDEF 86, UIMM
 - Mme Elodie MERIEN, MANPOWER, Châtelleraut
 - M. J.Louis PORCHERON, CFA FORMAVENIR
 - Mme Catherine ROLLAND, DRANFA
 - Mme Nadine ROY, ANPE, Niort
 - M. Joël SUBERAT, CFE-CGC

- L'équipe qui a animé le groupe témoin et les réunions de l'équipe pilote était composée de :
 - animateur de séance : Alain FLEURY, Rectorat ;
 - technicien de la planche : Immad ABBAS, Chambre Régionale des Métiers ;
 - rapporteur : Sabine GALLERENT, Région Poitou-Charentes.

Guy OURLIAC, concepteur de la démarche et chercheur à l'université de Toulouse a participé à l'ensemble des travaux.

La rédaction de ce cahier a été assurée par Françoise GUILMENT, chargée de mission au CARIF Poitou-Charentes.

(1) ARGOS : Analyse Régionale des Grandes Orientations du Schéma des formations

ARGOS : une volonté partagée, un outil au service du PRDFP

Dans le cadre de la décentralisation, la Région est dotée d'une compétence générale de programmation et de mise en cohérence des politiques de formation professionnelle conduites par l'ensemble des acteurs du territoire régional. Elle a la responsabilité de l'élaboration et de la mise en œuvre du PRDFP².

L'objet du PRDFP est, pour l'ensemble des financeurs, Europe, Etat, Région, Partenaires sociaux, d'assurer la réponse aux besoins de qualification des territoires et des entreprises, de favoriser l'adaptation et la mobilité des salariés, ainsi que l'entrée des jeunes dans la vie active, d'améliorer le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de renforcer l'accueil, l'information et l'orientation et de développer la promotion sociale tout au long de la vie. L'ambition du PRDFP est, plus largement, de répondre aux défis démographiques, sociaux et économiques auxquels le territoire régional est confronté.

Afin d'aider à l'élaboration du PRDFP, les "travaux ARGOS" ont pour objectif d'apporter des éléments d'analyse et de diagnostic sur, entre autres thèmes d'investigation, la carte des formations, l'apprentissage, l'A.I.O.³ et la formation continue des demandeurs d'emploi.

Pour cela, chaque GFE est étudié en groupe témoin, c'est-à-dire lors d'une journée de travail qui réunit des partenaires sociaux, des représentants des entreprises et de leurs salariés, des professionnels de l'éducation et de la formation, des professionnels de l'orientation et des organismes d'interface entre l'entreprise et la formation ainsi que des partenaires institutionnels.

C'est une démarche d'analyse de la relation emploi formation fondée sur le rapprochement de données statistiques et qualitatives. Elle s'appuie sur :

- la mise en commun de données statistiques sur l'emploi, la formation professionnelle et le marché du travail ;
- leur classement en Groupes Formation Emploi (GFE) caractérisés par un corps de savoir-faire technologiques spécifiques ;
- leur édition sur une planche par GFE permettant de contextualiser ces données et de s'interroger sur les relations entre les emplois et les formations en évitant de les réduire à une adéquation de plus en plus rare ;
- la constitution d'une revue documentaire recensant les publications en lien avec les problématiques du GFE ;
- la tenue d'un groupe témoin par GFE auquel participent des professionnels et des partenaires institutionnels pour comprendre les logiques de fonctionnement.

La mise en place de cette démarche en Poitou-Charentes résulte de la volonté du conseil régional qui en est le commanditaire. Son pilotage a été confié à la commission 1 du C.C.R.E.F.P.⁴ dont l'objet principal de travail est le PRDFP. La maîtrise d'œuvre de la démarche a été confiée à la mission OREF⁵ du CARIF.

(2) PRDF : Plan régional de développement des formations

(3) A.I.O : Accueil, information, orientation

(4) C.C.R.E.F.P. : Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle

(5) OREF : Observatoire régional emploi régional formation

PRÉSENTATION DU GFE

I – SYNTHÈSE DU DIAGNOSTIC (p. 7)

II – ANALYSE SUITE AU GROUPE TEMOIN (p. 10)

A – PRÉSENTATION

B – LE CONTEXTE ECONOMIQUE

C – LA GESTION DU CHANGEMENT – LES EVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES ET REGLEMENTAIRES

D – LES PROBLEMATIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

E – LE SYSTEME REGIONAL DE FORMATION : PEU DE JEUNES EN FORMATION

III – CHIFFRES CLÉS (p. 27)

A – LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE

B – LES PROFESSIONS ET LES SECTEURS

C – LE MARCHÉ DU TRAVAIL

IV - ANNEXES (p. 31)

Les savoirs technologiques mis en œuvre par les professionnels du GFE 05 (Groupe Formation Emploi) ont trait à la connaissance des métaux.

En Poitou-Charentes, selon les résultats du recensement de la population réalisé en 1999, **les professions les plus représentées** dans ce GFE sont :

- les Métalliers, serruriers et réparateurs en mécanique non qualifiés (29 %),
- les Soudeurs qualifiés (11 %),
- les Métalliers et serruriers qualifiés (10 %),
- les Chaudronniers et tôliers industriels (10 %),

ce qui situe ce GFE au **14ème rang** en terme d'actifs occupés : 2,1 % de la population active régionale.

Les principaux secteurs d'activité employant (en 1999) les 12923 professionnels de ce GFE sont :

- le Commerce et la réparation automobile (26 %),
- le Travail des métaux (20 %),
- la Fabrication de machines et équipements (10 %),
- la Construction (9 %),
- l'Industrie automobile (5 %).

Au cours de l'année scolaire 2004/2005, ce GFE comptait 545 élèves et apprentis effectuant la dernière année de leur cycle de formation (du CAP au Bac +2). 49 % d'entre eux étudient dans un établissement des Deux-Sèvres, 24 % en Charente-Maritime, 14 % dans la Vienne et 12 % en Charente.

39 % de ces 545 élèves suivent une formation en apprentissage. Toutes voies confondues (apprentissage + voie scolaire), les formations les plus fréquentées dans ce GFE sont :

- les CAP (41 %),
- les BEP (28 %),
- les Bacs professionnels (12 %).

Au 31 mars 2005, 1165 demandeurs d'emploi sont inscrits à l'ANPE en Poitou-Charentes dans un métier de ce GFE, soit une baisse de 9 % par rapport au 31 mars 2004. On trouve notamment parmi eux 33 % de Soudeurs, 22,5 % de Chaudronniers-Tôliers, et 15 % de Réparateurs en carrosserie.

Pour l'ensemble de l'année 2004, l'ANPE a enregistré 1345 offres d'emploi correspondant aux métiers de ce GFE, dont 57 % d'Offres temporaires (contrats entre 1 et 6 mois) et 31 % d'Offres durables (contrats de plus de 6 mois).

28 % de ces offres concernent des postes de Chaudronniers-Tôliers, 27,5 % des postes de Soudeurs, 11 % des postes d'Agents de traitement des surfaces et 10,5 % des postes de Réparateurs en carrosserie.



II – ANALYSE SUITE AU GROUPE TEMOIN

A – PRÉSENTATION

Le GFE 05 comptait, en Poitou-Charentes, aux dernières estimations de 2002 : 13 119 actifs, ce qui le situe au 17^{ème} rang de l'ensemble des GFE de la région. Les actifs sont répartis dans 15 600 entreprises.

Ce GFE est construit autour de savoir-faire du travail des métaux et la mise en forme des métaux. Les savoirs technologiques mis en œuvre par les professionnels du GFE 05 ont trait à la connaissance des métaux. Ces activités du "travail des métaux" constituent une des composantes des industries métallurgiques au sens large. Elles ont comme caractéristique des productions à forte plus-value en utilisant des matériaux à haute valeur ajoutée. On notera aussi que, outre la métallurgie, certains de ces métiers spécifiques sont présents dans les entreprises du bâtiment et de la réparation automobile.

Ce groupe de métiers s'apparente à une filière de savoir-faire industriels étroitement liés les uns aux autres. Toutefois, le groupe témoin a mis en relief plusieurs caractéristiques importantes dont une diversité des familles de métiers marquant une rupture avec le caractère traditionnel attaché aux matériaux et donc aux compétences. Les statistiques confortent les échanges des professionnels puisqu'ils indiquent que 65 % des emplois du GFE sont répartis dans 5 secteurs : commerce, réparation automobile, travail des métaux, fabrication de machines et équipements ou encore construction.

Les grandes familles professionnelles

Ce GFE comprend les familles de métiers suivantes :

- **La carrosserie** : réparation, fabrication, peinture, soit, l'entretien, réparation et le commerce automobile. En revanche, la mécanique automobile ne relève pas de ce GFE 05. Il semble que l'on soit en phase de baisse d'activité et de restructuration de ces activités.
- **La sidérurgie** présente surtout par la **fonderie** en Poitou-Charentes est représentée par quelques grandes entreprises soumises à la concurrence internationale. Rappelons ici que la fonderie est l'activité historique de la métallurgie. La fonderie produit des pièces en coulant un métal ou un alliage liquide dans un moule.
- **La chaudronnerie** est la mise en forme des métaux en feuilles. Ces professions sont pour l'essentiel concentrées dans les entreprises qui travaillent la tôle et soudent le métal : cuve, silo mais aussi mobilier métallique, cabines de peinture et ascenseurs, et encore, des entreprises de "construction navale".
- **La mise en forme des profilés** : charpente et construction métallique, serrurerie, métallerie. Ce sont des activités très liées au secteur du Bâtiment.

Les principales professions et les principales formations

La plupart des professions de ce GFE s'inscrivent dans un contexte de forte tradition industrielle, aux spécificités régionales marquées⁶. Il s'agit majoritairement d'emplois d'exécution mais dont 51 % sont des ouvriers qualifiés.

Les principales professions représentant ce GFE 05 sont :

- les métalliers, serruriers et réparateurs en mécanique qualifiés et non qualifiés : 38,76 % des actifs,
- les soudeurs qualifiés : 11 %,
- les chaudronniers et tôliers industriels : 1288 actifs soit 10 %.

Les professions sont implantées dans l'ensemble de la Région, avec tout de même une prédominance en Charente-Maritime qui regroupe 32,2 % des actifs.

⁽⁶⁾ Selon un article du Nouvel observateur, dans l'industrie, « les entreprises françaises sont surreprésentées dans des secteurs anciens ou de basse technologie », 20 janvier 2005, n° 2098

Les principales formations proposées en formation initiale semblent adaptées à la demande, même si elles sont relativement “réduites” allant du niveau V au niveau III avec : 6 CAP dont 3 concernant l’automobile, 2 BTS en chaudronnerie et carrosserie. Toutefois, il apparaît pour les professionnels un manque de sorties au niveau III et plus précisément pour la fonderie.

Dans la carrosserie, qui présente la filière de formation la plus complète allant du CAP au BTS, les qualifiés qui sont recherchés le sont par la filière CAP ou par les CQP.

Dans ce GFE, le CAP métallerie correspond au premier niveau de qualification.

En parallèle, on observe une forte implication des entreprises dans la formation de leurs salariés. Il s’agit majoritairement de formations d’adaptation aux postes de travail. Mais, comme dans de nombreux autres secteurs d’activité, on remarque que les formations concernent les salariés qui possèdent déjà une qualification ; peu s’adressent aux moins qualifiés.

Les principales caractéristiques

Nous sommes en présence d’un GFE de main-d’oeuvre masculine à forte proportion ouvrière. Une majorité des emplois est occupée par des hommes et le taux d’encadrement est inférieur à 2 %.

Même si les effectifs ont augmenté de 2% entre 1999 et 2002 (estimation), il n’en reste pas moins vrai qu’ici comme dans d’autres GFE industriels les effectifs reculent régulièrement. Selon une enquête du CREDOC⁽⁷⁾ les intentions d’embauche et les recrutements industriels sont en baisse en particulier pour les ouvriers. N’oublions pas non plus, que l’évolution du paysage professionnel de l’emploi en France entre 2005 et 2015⁽⁸⁾ prolonge les grandes tendances observées par le passé, l’économie poursuivant sa tertiarisation. Les métiers industriels déclinent, la DARES prévoit, au niveau national, une perte de 17 000 emplois entre 2005 et 2015 pour les ouvriers non qualifiés du formage de métal.

En Poitou-Charentes, dans ce GFE, les **moins de 30 ans représentent 30 % des actifs** tout en sachant que la part des jeunes dans la vie active baisse au niveau national et au niveau régional (-5 % entre 1993 et 1997). En outre, ils sont de plus en plus qualifiés : plus de 70 % des moins de 30 ans ont un CAP/BEP même si on ne trouve dans les moins de 26 ans seulement 58 % qui ont cette qualification. Cette tranche d’âge représente 39 % des ouvriers non qualifiés.

Les emplois de ce GFE sont très majoritairement masculins. 90 % des monteurs et 99 % des métalliers sont des hommes et ceci malgré quelques expériences positives d’intégration de femmes. On ne trouve pas de femmes chez les cadres, elles sont majoritairement employées ou techniciennes. Dans les entreprises il n’y a plus de femmes au niveau “ouvrier atelier », elles ont été reclassées au niveau “électricité” ou en “bureau d’études et des méthodes”.

Les emplois du GFE sont presque tous des emplois d’exécution : 95 %. Le taux d’encadrement est de 1,5 % et l’on retrouve les cadres majoritairement en Charente et dans la Vienne.

Du fait de la taille des entreprises, en particulier en carrosserie, les postes à responsabilités sont souvent “bloqués” avec peu de perspectives d’évolution. Les professionnels de l’automobile précisent qu’il y a une différence entre les postes d’encadrement dans les grosses entreprises avec des chefs d’équipes et d’ateliers et chez l’artisan où la compétence technique prime ; il faut être carrossier spécialisé ou peintre confirmé.

Selon les estimations menées au niveau national, le nombre de cadres diminue de façon alarmante alors que le nombre de techniciens et d’ouvriers qualifiés tend à augmenter (7% en 3 ans), de même que le nombre global des emplois (2% entre 1999 et 2002). Ils sont “absorbés” par les entreprises les plus organisées et les plus grosses.

La baisse du nombre d’artisans dans ce GFE est significative (-2% en 3 ans). Mais sa part, comme le montre les chiffres de l’INSEE⁽⁹⁾ reste importante en particulier dans les secteurs de la carrosserie et de la métallerie. Les artisans représentent dans ce GFE un tiers des entreprises. **Cette baisse est fortement liée aux départs à la retraite et à la transmission des entreprises notamment dans le secteur de la métallerie serrurerie où le niveau de qualification des salariés est insuffisant pour accéder à une reprise d’entreprise.** On note en effet que les formations de niveau IV ont pratiquement disparu pour ce métier dans la région. N’y aurait-il pas de nouvelles formations à mettre en place s’interrogent les participants au groupe témoin ? De plus, on sait que les artisans sont “friends” d’apprentis, mais, s’il y a moins d’artisans, il y aura moins de possibilité pour accueillir ces apprentis.

(7) Partage – N° 174 : CREDOC, UNEDIC, Juillet-août 2004, pp.54-55.

(8) DARES- premières synthèses – Déc.2005 – N° 50 : « es métiers en 2015 ».

(9) INSEE – SIRENE 2002 : Commerce et Réparation automobile : 27 % des entreprises ont moins de 10 salariés et 62 % ont de 1 à 9 salariés

B – LE CONTEXTE ECONOMIQUE

La métallurgie est au cœur de la production industrielle. Aujourd'hui, ce GFE renvoie encore une image de production industrielle, voire artisanale, qui donne des métiers une représentation assez ancienne et inadaptée. Un moteur d'Airbus, une rame de TGV, des tuyauteries ou cuves spéciales pour l'agroalimentaire, tous ces objets sont fabriqués à partir de différents métaux ou alliages qui n'ont plus rien à voir avec cette image passéiste et qui ne semble plus guère se rapporter au contexte régional. Bien au contraire, des "fleurons" de l'industrie nationale voire mondiale ou encore des PME, ayant toutes en commun une haute valeur ajoutée, sont présentes dans la région.

Une activité industrielle ancienne à haut niveau technologique

Avec l'intensification de la concurrence internationale, les entreprises opèrent un recentrage de leurs activités sur des activités stratégiques pour lesquelles elles possèdent un savoir-faire spécifique.

La métallurgie

En Poitou-Charentes, c'est la fonderie qui est l'activité essentielle et elle est surreprésentée⁽¹⁰⁾. Elle emploie 20 % des actifs du secteur, bien plus que la moyenne française qui est de 9 %. En revanche la sidérurgie et la première transformation de l'acier emploient moitié moins de salariés qu'en France (7 % contre 14 %).

La fonderie est une industrie de biens intermédiaires située en amont de toutes les branches utilisatrices de pièces métalliques : c'est une industrie de sous-traitance. Pour ces entreprises, il est difficile de prévoir leur activité dans quelques années dans un secteur confronté à la concurrence internationale et aux délocalisations.

Des premiers sites industriels implantés en Poitou-Charentes, il reste la forge de Ruelle (Charente) qui a compté jusqu'à 5 000 ouvriers en 1914-1918. Spécialisée dans la fabrication d'artillerie de marine, elle a adapté ses fabrications aux nouvelles techniques, sous le nom de DCN : équipement navale, cybernétique navale, manutention embarquée et munitions missiles.

L'autre fleuron, les Fonderies du Poitou, est situé à Ingrandes (Vienne). On y fabrique des carters en fonte et des culasses en aluminium pour l'automobile. Maintenant, ces deux lignes de production appartiennent à deux structures indépendantes.

En ce qui concerne les **entreprises des services de l'automobile**, il y a une évolution. Selon l'Association Nationale pour la Formation Automobile, "les entreprises les plus grosses embauchent et proposent des postes d'encadrement" ; dans les entreprises de taille artisanale, c'est la compétence technique qui prime et "les tâches d'encadrement sont moins formalisées". Au sein de la profession, les cadres sont donc absorbés par les entreprises les plus organisées et les plus grosses.

Le secteur de la carrosserie après une période de surchauffe en 1999 (l'effet tempête qui a eu des conséquences, en particulier, sur les travaux de carrosserie), a connu une baisse d'activité à partir de 2002. Il est confronté aux nouvelles réglementations européennes et à l'évolution des matériaux. Ce secteur est aussi concerné par les délocalisations et doit s'adapter à la nouvelle politique des assurances.

La carrosserie réparation qui était majoritairement constituée de petites entreprises et d'entreprises artisanales est située sur un marché local de proximité et doit faire face aux risques liés aux innovations technologiques et au vieillissement de la population. C'est sans aucun doute un secteur peu délocalisable. Les professionnels notent malgré tout, une restructuration conjoncturelle liée aux mesures de sécurité routière et à la diminution du nombre d'accidents qui se traduisent par une baisse d'activités de 30 % dans ce secteur et une perte d'emploi d'environ 35 % depuis 2 ans. Toutefois, les participants au groupe témoin font remarquer qu'en 2005, l'activité semble repartir.

La carrosserie – fabrication est représentée en Poitou-Charentes par des grands groupes : Heuliez, Alstom. Elle est soumise à la concurrence internationale, touchée par les nouvelles lois du marché et les évolutions

(10) Panorama de l'Industrie 2005 – Insee Poitou-Charentes – DRIE.

réglementaires au niveau européen en particulier, qui l'obligent à se restructurer. Ainsi, on constate une baisse du nombre d'entreprises et une réorganisation vers des entreprises dont la taille moyenne a tendance à augmenter. Aujourd'hui, l'image que se donne le constructeur doit plaire aux consommateurs et chacun de ses modèles se doit d'être en harmonie avec cette image. Chaque constructeur s'y attarde de façon très différente : Renault est devenu " Créateur d'automobile " après avoir été " Renault, des voitures à vivre ", Seat l'émotion, VAG la tolérance... Par ailleurs les constructeurs tentent d'associer leur image à des personnalités charismatiques et qui excellent dans leur domaine de compétence : Jean-Paul Gauthier et Renault, Ford et Zinédine Zidane, Citroën et Claudia Schiffer.

On voit en outre les entreprises françaises du secteur, lorsqu'elles atteignent une taille moyenne, implanter des antennes dans les pays de l'Est pour étendre leur marché. Un représentant d'une entreprise importante de carrosserie estime ce phénomène inéluctable, même s'il engendre une diminution de la compétitivité des toutes petites entreprises dont le marché tend, lui, à se restreindre. Il faut rechercher de nouveaux clients donc de nouveaux horizons.

L'entretien des véhicules est assuré majoritairement par des PME qui sont maintenant confrontées à un problème de marketing : fidéliser le client, et donc s'adapter à de nouvelles exigences du consommateur. Par exemple, selon une étude récente¹¹, concernant le marché de l'amortisseur, sur 19 millions d'automobiles passées au contrôle technique, près de 1,4 millions d'entre eux roulent avec un défaut de liaison, pas forcément du seul fait d'amortisseurs défectueux. Le vrai souci vient de la communication auprès du public qui ne dispose pas de moyens de contrôle pour tous les équipements. Le contrôle des amortisseurs, se fait actuellement au moyen d'un appareil très technique. En conséquence, l'équipementier souhaite mieux informer le consommateur, sur un équipement non perçu comme une nécessité par le consommateur, en lui faisant prendre conscience que : avoir des amortisseurs usés est dangereux et ainsi mieux développer ses ventes d'appareils spécifiques en s'appuyant sur le développement des nouvelles technologies et des innovations.

La chaudronnerie ou mise en forme des métaux en feuilles,

Elle est en Poitou-Charentes représentée surtout par de petites et moyennes entreprises avec une grande partie des effectifs concernée par la sous-traitance (plus d'un tiers des effectifs). Elle concerne des entreprises de "construction navale" localisée principalement sur La Rochelle ou encore Châtelleraut.

Les métiers de ce secteur, sont des métiers de proximité et les entreprises représentent des savoir-faire régionaux spécifiques tel que Guéris à Niort (cuverie inox et biotechnologies) dont les productions sont en lien avec la chimie et les industries agroalimentaires et qui s'exportent facilement hors de la région. Ces activités sont sur des produits à haute valeur ajoutée. La chaudronnerie illustre parfaitement le passage d'une activité traditionnelle à une production de haute technologie.

La serrurerie, métallerie

Ce sont des activités de fabrication et de mise en forme des profilés. On trouve quelques grands chantiers mais surtout beaucoup d'entreprises artisanales ou de très petites entreprises liées au bâtiment et tirées par la croissance de ce secteur. Ainsi on note une progression de 5 % des emplois en 5 ans. Mais les grands chantiers sont eux aussi comme dans la chaudronnerie soumis à la concurrence internationale.

Des fleurons de l'industrie française et des PME

A y regarder de plus près, ce qui frappe ce sont les caractéristiques des entreprises en Poitou-Charentes. Nous avons en effet des "fleurons" de l'industrie régionale voire nationale ou mondiale : Heuliez, Alstom, AMAL, GM METAL, Leroy Somer... qui représentent une opportunité pour l'activité économique, TLD est leader sur le marché du matériel des servitudes aéronautiques, AMS à Châtelleraut est la seule entreprise qui fournisse le matériel de test pour les avions.

Ces entreprises utilisent des **matériaux nouveaux et évolutifs** et travaillent dans un **contexte international de compétitivité très forte** qui les a contraintes à développer une haute valeur ajoutée technologique. Ce sont des unités de production qui peuvent appartenir à de grands groupes ou des PME très majoritaires dans la région et qui développent des activités liées à des marchés de "niche". Sur les 2 589 établissements industriels, 2 secteurs se caractérisent par la grande taille de leurs établissements : la fabrication de matériel de transport qui concentre 35 % des établissements de 50 salariés et plus et les équipements électriques et électroniques, 28 % des établissements industriels.

(11) Le Journal de l'automobile du 14/10/2005.

Par ailleurs, en Poitou-Charentes, on compte beaucoup d'entreprises artisanales, de petites unités familiales ou encore des PME moins soumises aux délocalisations mais qui restent toutefois souvent bloquées dans leur développement à moins d'être dans des productions de "niches".

Les entreprises qui appartiennent à des grands groupes doivent se restructurer pour mieux s'adapter aux conditions de marché. Il y a beaucoup de concurrence et de plus en plus de sous-traitance à l'international. Elles tendent à renforcer leur présence au plus près des lieux de production des donneurs d'ordre et ainsi à confier une partie de leurs activités à l'étranger. On peut prendre l'exemple d'Alstom : cette entreprise sous-traitait environ 10% de son activité dans les années 1990 contre 60% aujourd'hui, essentiellement dans les pays de l'Europe de l'Est. Un chef d'entreprise confirme que les travaux sous-traités ne concernent plus seulement l'entretien mais aussi les études. Certaines entreprises doivent passer par une phase d'externalisation de certains de leurs services.

Dans le secteur de l'aéronautique, il y a, pour les entreprises régionales, une délocalisation vers la Chine qui tient au fait que ces entreprises vont devenir des "assembleurs" et utiliser des matériaux qui viennent de ces pays, comme c'est le cas pour Leroy Somer par exemple.

Parmi les participants, certains relèvent que la question des délocalisations reste un tabou alors même que certaines entreprises de fonderie implantées en Poitou-Charentes dépendent d'actionnaires américains (fonds de pension) et d'une direction européenne.

L'exemple de la SOGERMA illustre également ce fait. La société qui a son siège social à Mérignac (33) est devenue au fil des décennies un véritable groupe avec des établissements à Rochefort et à Toulouse ainsi que plusieurs filiales sur le territoire français et à l'étranger (Maroc et Tunisie). Mais, elle se retrouve maintenant dans un contexte de plus en plus difficile concurrencée par des pays à "bas coûts", dans un programme de suppression d'emplois.¹² Notons également que le processus industriel étant fortement consommateur d'énergie électrique, la hausse des coûts de l'électricité devrait avoir une incidence sur les coûts de production.

Les PME, nombreuses, sont sur des "marchés de niche". Globalement ces "fleurons" de l'industrie régionale, TLD Europe, SERVAM ou AS3A, leader sur le marché du matériel de servitude aéronautique ainsi que A.M.S. à Châtellerault, seule entreprise qui fournit le matériel de test pour les avions, restent sur des marchés porteurs et protégés. Toutefois, l'augmentation de la concurrence internationale se constate aussi sur place pour ces entreprises. Les petites entreprises de la maintenance des métaux se trouvent de plus en plus souvent en concurrence avec des équipes européennes qui interviennent sur le sol français.

Les très petites entreprises sont sur un marché local captif, ainsi moins concernées par la mondialisation, elles semblent en phase avec les besoins du marché.

Que faire ? Des expériences locales

La DDTEFP propose l'exemple de Rochefort qui a choisi d'agir en transversalité de plusieurs secteurs : nautisme, aéronautique, automobile, plutôt que sur un métier et d'agir collectivement à l'échelle d'un pays. Une des réponses se trouve dans la mutualisation des moyens sur un bassin, ou encore d'explorer des idées novatrices pour aborder les problèmes.

Innover ou disparaître Ce que proposent d'autres régions c'est ce qu'exprime Denis Caster, de l'UIMM de Champagne qui est, quand à lui, depuis longtemps convaincu du **caractère vital de l'innovation technologique**. 95% des produits fabriqués par son entreprise, SCDC, n'existaient pas il y a 20 ans et la sous-traitance pure ne représente plus aujourd'hui que 50% de son activité. "Un produit, a une durée de vie de un à quinze ans", renchérit Jean Martin. "Une entreprise qui ne travaille pas au renouvellement de ses produits ou de ses processus se condamne à disparaître à terme". Un axiome valable, selon Denis Caster, quel que soit le domaine d'activité. "Innover, ce n'est pas forcément inventer des choses révolutionnaires. S'il est difficile de déposer un brevet totalement nouveau, on peut créer - et protéger - un produit ou un processus à partir d'une combinaison d'éléments existants". L'automatisation permet également d'éliminer certains aléas de la production en mettant en place de nouvelles configurations des ateliers.

La compétition est désormais globale, les exigences du législateur en matière de sécurité et de protection de l'environnement augmentent constamment, des consommateurs mieux informés disposent d'un choix énorme. Dans l'automobile, les constructeurs voient leur budget R&D¹³ exploser : **le budget R&D de General Motors en 1998 est supérieur au budget R&D de l'ensemble des constructeurs mondiaux en 1970**. Innover est devenu obligatoire pour se démarquer sur des marchés de plus en plus compétitifs. Or l'innovation dans les produits est souvent conditionnée par l'innovation dans les procédés.

(12) Les Echos – lundi 16 mai 2005.

(13) Recherche et Développement.

Il semble, en effet, que l'innovation constitue une des clés majeures de la compétitivité. Une agence pour l'innovation industrielle vient même d'être créée en France et devrait donner lieu à un plan d'actions pour la filière industrielle française. Et, à titre d'exemple, on trouve dans le Parthenaysien, bassin marqué par l'industrie, un tissu riche et diversifié qui évolue vers des niches économiques hyper spécialisées plaçant les entreprises au premier plan national voire international : La Chainette, SM3A, Etalmobil, La Sovam, la SFP, la MSI, Safmatic¹⁴.

Ainsi, pour les grandes entreprises le défi est de conserver l'avancée technologique et la capacité à innover, quant aux petites entreprises mais aussi pour les PME, tout reste à faire : travailler dans un développement de filières et développer des bureaux d'étude.

Des industries de main d'œuvre, masculine à forte proportion ouvrière

Les industries de la métallurgie, sont des industries de main-d'œuvre : 94 % des emplois sont des emplois d'exécution occupés par des ouvriers et des ouvriers qualifiés.

Globalement, on constate, actuellement, dans ce GFE, un quasi monopole des emplois occupés par des hommes et de tradition ouvrière, donc massivement peu qualifiés.

Des emplois essentiellement masculins

Même s'il n'y a plus d'obstacles physiques maintenant pour exercer les métiers de soudage ou de chaudronnerie, les femmes ne représentent toujours que 4 % des emplois dans ces métiers. Selon les participants au groupe témoin, certains métiers de l'industrie, par exemple des postes de chaudronniers avec des machines à commande numérique sont moins pénibles physiquement que les métiers du lien social tel que "assistantes de vie auprès de personnes âgées". De plus, les matériaux ont changé, les produits sont plus légers et le travail minutieux permet d'embaucher des femmes. Toutefois, si les freins techniques n'existent plus vraiment, la représentation des métiers demeure : un intervenant faisant remarquer que parmi les petites filles de dix ans à qui on demande ce qu'elles veulent faire, peu vont répondre spontanément "chaudronnière" ou "soudeuse".

Le problème majeur reste celui de la **représentation** sociale des métiers et de leur connaissance réelle. En outre, « si nous regardons les gens qui sont formés, nous avons peu de chances d'intégrer des femmes dans les années qui viennent, précise le représentant d'ADECCO, vu le peu de femmes dans ces formations ». Actuellement, le mouvement qui se dessinerait en corrélation avec la démographie, c'est que le "chômage féminin va se résorber par absorption dans les métiers du lien social, du service aux personnes"¹⁵.

La faible représentation des cadres dans les entreprises de la métallurgie et de la carrosserie suscite également débat. Ils sont "absorbés" par les entreprises les plus organisées et les plus grosses, comme indiqué plus haut. Cela laisse envisager un déficit dans le renouvellement des chefs d'entreprise.

En résumé un GFE aux activités "traditionnelles" plutôt en déclin ou en restructuration. Ce seul constat peut nous conforter dans une vision pessimiste.

Mais, on peut aussi avoir une vision plus optimiste. En effet, on remarque que dans un contexte marqué par une nouvelle organisation industrielle et un contexte économique international axés sur la réduction du nombre de sous-traitants et sur le concept de prestations globales, ce GFE a connu un déclin mesuré des emplois.

En Poitou-Charentes, on rencontre des unités de production appartenant à des grands groupes : fleurons de l'industrie et une majorité de petites entreprises peu lancées dans l'innovation et peu armées pour faire face aux délocalisations et aux développements technologiques qui s'imposent, mais qui, les unes et les autres, peuvent **s'appuyer sur des savoirs technologiques et des compétences reconnues** représentant une véritable valeur ajoutée pour l'industrie de Poitou-Charentes et qui est à préserver en tant que telle.

(14) La Nouvelle République – 17 mai 2005.

(15) Mme M.T. PIERRA, DRDF

Dans chacun des secteurs d'activités de ce GFE, il apparaît nettement que les contraintes environnementales et les évolutions réglementaires vont engendrer une évolution des métiers. Il faut maintenant avoir connaissance des process, intégrer la gestion des risques et prendre en compte l'environnement, avec les nouvelles réglementations liées aux nouveaux matériaux.

De même les nouvelles organisations industrielles, avec la nécessité croissante pour les entreprises, de **travailler en alliance**, est de nature à les décider à disposer de personnels qualifiés et polyvalents. Ce sont des paramètres qui doivent être pris en compte dans le cadre du dispositif de formation.

Les métiers évoluent

Les participants soulignent que les métiers de ce GFE évoluent comme les métiers où apparaît l'automatisme et la prise en compte de l'environnement notamment dans les peintures et le traitement des fumées.

Les métiers relatifs aux structures métalliques ont connu une révolution technologique en matière de conception avec l'utilisation des machines à commandes numériques. C'est le cas également dans la soudure où il faut intégrer des normes nouvelles.

a) Dans la carrosserie, les évolutions concernent plus spécifiquement, l'utilisation de **nouvelles peintures** ainsi que de **nouveaux matériaux et processus** dans la réparation.

Ce sont des évolutions qui sont liées aux **réglementations environnementales** que ce secteur doit prendre en compte. Mais, elles sont sans doute assez lentes, compte tenu de la structure des entreprises (de petite taille). En effet, ce secteur est majoritairement constitué de PME et TPE qui sont face à une difficulté d'investissement matériel et financier pour répondre aux évolutions technologiques. Les professionnels soulignent également leur difficulté à proposer des salaires attractifs compte tenu du fait que les carrosseries dépendent largement des "agrément qu'elles ont avec les assurances".

Dans ce secteur, la branche rappelle l'entrée en vigueur, en septembre 2005, de la "clause de délocalisation". Il s'agit d'une nouvelle réglementation de la distribution automobile. Cette disposition européenne permettra à une entreprise européenne de venir s'installer en France avec ses équipes si elle respecte les normes du constructeur et entraînera vraisemblablement des problèmes de concurrence.

b) Dans la serrurerie métallerie, on constate peu d'évolution technologique, si ce n'est dans la conception des ouvrages et dans les procédures de qualité, de sécurité et d'environnement qui font l'objet de nouvelles réglementations techniques. L'intégration des automatismes dans les ouvrages, maintenant acquise dans les métiers, pose dorénavant le problème de la rénovation des diplômes et la création de nouveaux diplômes de niveau 4.

Le métier principal est le métallier avec des spécialités (fabrique et pose d'ouvrage, menuisier métallique). C'est dans ce métier qu'on trouve les emplois les moins qualifiés. Toutefois, un métier, tel que celui de "métallier" peut conduire à d'autres métiers du travail des métaux ou évoluer vers des spécialisations dans certaines techniques de soudage ou de contrôle sur les métaux. Le contenu attendu dans les entreprises pour le métier de "métallier" est fonction de la taille des entreprises avec plus ou moins de morcellement des tâches. Cette évolution de contenu se traduit dans les personnels recherchés par les entreprises et devrait maintenant se reporter dans les contenus de formation.

c) Dans la fonderie, les normes de qualité et les techniques sont de plus en plus spécialisées, engendrant une **élévation des qualifications**. Le travail est maintenant lié à l'utilisation de nouveaux matériaux et surtout à l'évolution des techniques et process. Le fondeur est devenu conducteur de machines ou opérateur sur installations robotisées. Toutefois, cette élévation de qualification et de compétences, ne doit pas faire oublier, le métier de base nécessaire, en particulier, dans les petites entreprises. Des entreprises comme POUJOLAT (tôlerie), emploient des personnels non qualifiés et leur donne une formation au poste.

d) Dans la chaudronnerie on trouve avant tout les métiers de chaudronnier. Ce métier apparaît comme le métier de référence. Il permet d'accéder à de nombreux autres métiers, dont, soudeur, un métier avec beaucoup d'exigences. C'est un métier de "tâcheron", hyper qualifié qui requiert une grande autonomie. Ce profil tend actuellement aussi à se modifier. **La soudure**, est, une spécialité qui connaît de nouvelles exigences, tout en sachant que c'est déjà un métier d'autonomie à haute qualification.

Dans la chaudronnerie, les logiciels et les commandes numériques sont déjà arrivés depuis 20 ans, d'autres techniques arrivent maintenant telle que la découpe au laser et au jet d'eau. Ces nouvelles technologies commandent une augmentation des niveaux de qualification et une **recherche de polyvalence dans les emplois**. Il faut rappeler que la chaudronnerie porte sur la réalisation de pièces de petites séries et que maintenant les ingénieurs simplifient les étapes de réalisation et les segmentent tout en renforçant les contrôles qualité.

Parallèlement, se développe le travail posté et le "découpage" des postes en des formes "simplifiées" : pliage et roulage qui "appauvrissent", en quelque sorte, le travail du chaudronnier : il y a des postes de découpe, de mise en forme et d'assemblage. C'est une des raisons pour lesquelles, l'AFPA travaille sur un nouveau titre d'ouvrier polyvalent des métaux, en plus du titre de chaudronnier.

En résumé : les entreprises de ce GFE, dans un contexte très concurrentiel, même malmenées par les contraintes du marché, tiennent leur place en partie par la rigueur de leur gestion mais surtout par une **recherche constante d'innovation** qui les place en avant dans leur secteur de production. On voit donc **des emplois qui évoluent vers une qualification technique accrue**.

Parallèlement, dans ce GFE où les emplois sont majoritairement des emplois d'exécution, les métiers évoluent pour s'adapter à de **nouvelles techniques** et avec elles de **nouvelles compétences**, mais, il faut aussi préserver une qualité professionnelle spécifique dans les métiers de base.

Dans un contexte morose, le marché du travail est marqué par un fort recours à l'emploi temporaire dans l'industrie en particulier pour des soudeurs, des tuyauteurs, des agents de traitements de surface et dans l'artisanat pour les réparateurs en carrosserie : 60 % des offres d'emploi sont des offres en emploi temporaire¹⁶. On se trouve ainsi confronté à un problème de précarité des emplois avec des attentes de jeunes que les entreprises ne peuvent satisfaire. En effet, d'une part, les offres d'emploi sont souvent des offres temporaires. Les jeunes recherchent plutôt à intégrer de grandes entreprises avec du travail en équipe. Ils aspirent à un niveau de salaire que les petites entreprises ne peuvent pas satisfaire. D'autre part, ces jeunes, ne sont guère mobiles, notamment lorsqu'ils ont une qualification de niveau V.

Une nuance est néanmoins à apporter pour le métier de "métallier, serrurier industriel qualifié" qui n'est pas touché dans son recrutement par la saisonnalité et qui est un métier, selon l'enquête "Besoins de main d'œuvre" de l'Assedic de 2005, qui connaît des difficultés sérieuses de recrutement.¹⁷

Par ailleurs en terme de salaires, selon le bilan de la négociation collective pour 2003, publié par le Ministère du Travail fin juin 2003 et dont le journal Sud Ouest se fait l'écho : "90 % des emplois de la métallurgie ont des salaires minimums inférieurs au SMIC¹⁸". Ces entreprises, toujours selon le journaliste, "mettent les rémunérations à niveau moyennant différentes formules qui freinent l'évolution de carrière des salariés".

On peut s'interroger : Quelle représentation des emplois et des métiers dans ce GFE ? Quelle image ?

Chacun s'accorde à reconnaître que l'image des métiers est peu attirante et plutôt négative. "Il y a un décalage entre ce que veulent vivre les élèves et le métier", les entreprises ont besoin d'opérateurs. Toutefois, les jeunes qui y ont trouvé un emploi, issus de formations professionnelles spécialisées, ont passé à peine un mois et demi au chômage en trois ans et, selon un article de la revue Alternatives Economiques : 71 % d'entre eux sont en CDI, 79 % se disant plutôt satisfaits de leur travail¹⁹et, ajoute M. ABBAS, "L'attractivité se fait par la façon dont les entreprises parlent de leur entreprise". Les conditions d'emploi constituent vraisemblablement un frein à l'orientation vers ces métiers.

Une pénurie de main d'œuvre : des difficultés de recrutement

Un marché du travail difficile à cerner et marqué par la diversité des familles de métiers et la taille des entreprises.

Le marché du travail en Poitou-Charentes, difficile à cerner, est caractérisé par une évidence : une baisse régulière des demandeurs d'emploi longue durée et un fort recours à l'emploi temporaire. On note toutefois que 30 % des offres d'emploi sont non satisfaites. D'un métier à l'autre, les situations sur le marché du travail présentent des situations contrastées.

Les emplois recherchés dans les entreprises sont marqués par la polyvalence mais en même temps, certains métiers sont de plus en plus spécialisés. Les innovations technologiques nécessitant des adaptations amènent une augmentation des niveaux dans les recrutements, par exemple, le carrossier actuel doit savoir lire une revue technique.

L'accord ACAP 2000 a inauguré dans la sidérurgie un nouveau modèle de gestion des ressources humaines. Définissant l'emploi comme la mobilisation de compétences et non plus comme l'occupation d'un poste de travail, il est porteur d'une nouvelle conception de carrière²⁰. Ainsi les recrutements ont d'ores et déjà évolué dans les entreprises. A titre d'exemple, l'Agence Locale pour l'Emploi de Bressuire a mené une expérimentation, pour un recrutement de grande envergure fondé sur les habiletés : habiletés professionnelles par rapport à l'habileté personnelle, à partir d'études de postes menées sur des chaînes automobiles qui ont permis de déterminer quelles étaient les habiletés nécessaires pour occuper ces postes. Ce mode de recrutement par habiletés a été initialisé en 1995 chez Heuliez. Il permet d'ouvrir les postes à des candidat(e)s qui n'auraient pas d'emblée postulé puisque non qualifié(e)s dans ce secteur.

(16) Chiffres de l'ANPE fournis par la Direction régionale du Travail de l'emploi et de la Formation professionnelle

(17) 88 % de recrutements avec difficultés pour le métier de métallier et 54 % de recrutement avec difficultés pour l'ensemble des « ouvriers des secteurs de l'industrie » Enquête BMO 2005.

(18) Sud Ouest - 15 mars 2005.

(19) L 3248.1 Alternatives Economiques – Hors série pratique n° 17 – Janvier 2005.

(20) ARTICLE : BREF CEREQ n, N° 173 CEREQ mars 2001 pp1-4.

Des difficultés de recrutement sont mises en évidence dans ce GFE.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés qui composent l'essentiel des entreprises du GFE, il est difficile d'embaucher, "*aucune de nos entreprises n'a les moyens d'embaucher un commercial*"²¹ cela représente des prises de risques, d'où la nécessité de mutualiser les efforts pour engager des personnes sur des postes par exemple de commercial.

Le Président de Méca Technopôle fait part de son expérience positive : le regroupement de toutes petites entreprises non concurrentes a permis le recrutement d'un cadre commercial partagé. Globalement, les **groupements d'entreprises** présentent plusieurs avantages :

- limiter la prise de risque que représente, pour une entreprise de moins de 10 salariés, le recrutement d'un cadre,
- développer des fonctions partagées,
- lisser ainsi les variations d'activité de chaque entreprise.

Une autre expérience de mutualisation a pu être initiée en Charente-Maritime sur le bassin rochefortais. Pour anticiper les effets négatifs attendus de la sous-traitance, les entreprises des métaux tentent de mutualiser la fonction recherche-développement sur leur territoire, avec l'aide de l'armée qui met à leur disposition son appareil de formation. Il s'agit de faciliter la mobilité professionnelle des qualifiés tout en "ouvrant la porte" aux moins qualifiés.

Y a-t-il des métiers à inventer ?

Dans ce GFE on est visiblement face à un problème d'image à faire évoluer. L'image des métiers et des professions du GFE apparaît souvent négative auprès des jeunes et des femmes à savoir des métiers peu valorisants et donc peu attractifs, de même pour les formations. C'est un frein au développement de certains métiers. Les participants ont parlé de "dépoussiérer" les intitulés des métiers. Les jeunes diplômés ne veulent pas aller vers ces métiers et "*dans le choix de la transformation noble des métaux, c'est plutôt le bois qui les attire*"²². Les participants dressent le constat qu'il est difficile de faire connaître les métiers actuels de l'industrie. Il y a une réelle méconnaissance des métiers, par exemple pour le métier de "chaudronnier". Et on peut se poser la question suivante : la terminologie actuelle des métiers est-elle la bonne ? Certains métiers n'existent plus. Pour un syndicaliste d'une entreprise de chaudronnerie, le métier de "conducteur de machines automatiques" n'existe plus, de même le métier de "chaudronnier" selon un chef d'entreprise mérite d'être "dépoussiéré". Dans l'entreprise on parle de conducteur d'équipement de formage et en formation on parle de "chaudronniers" et de "forgeron". Si la terminologie des métiers change, est-ce que cela contribuera aussi à changer les images ? De nouveaux métiers apparaissent, "le préparateur d'ouvrage", mais ils restent des métiers "manuels".

En outre, il semble qu'il y ait une tendance naturelle à ne pas aller vers ces métiers pour les femmes et, ajoute un formateur de la CIFOP²³, "*beaucoup de jeunes diplômés ne souhaitent pas rester dans ces métiers*". Mais l'ensemble des professionnels s'accorde sur le fait qu'il faut nécessairement aller vers une qualification qui permettra de mieux maîtriser le métier, d'y trouver de l'intérêt et sans aucun doute de "durer dans la profession".

Un accroissement des compétences et des habiletés

Les pratiques dans les différents secteurs d'activité et les différentes familles de métiers

D'une manière générale et pour répondre aux évolutions technologiques, les entreprises recherchent des personnes à des niveaux de qualification supérieurs. Ils recherchent par exemple des Bac pro. qui seront capables de conduire des programmes et de prendre en compte les nouvelles normes.

(21) M. Roland MOTARD – Gâtine Emploi.

(22) J.F. DERAY – LEXIT.

(23) Cité des Formations Professionnelles à l'Isle d'Espagnac (16).

Dans la carrosserie : les pratiques de gestion des ressources humaines relèvent d'une gestion globale de l'entreprise. Les pratiques sont différentes selon la taille des entreprises. Les TPE pratiquent beaucoup l'apprentissage mais, ne gardent pas les apprentis, car pour elles, actuellement, ils ne sont pas compétents. Elles souhaitent recruter plutôt des Bac Professionnels ou des jeunes titulaires de Certificat de Qualification professionnelle (CQP).

Les ateliers de carrosserie dans les concessions, suivent les pratiques de gestion des ressources humaines du groupe. *“Quand tout va bien, la RH ne fait rien, quand ça va mal, la RH fait le plan social, quand ça reprend, la RH recrute”*. Il n'y a pas véritablement de gestion de carrières.

Dans la fonderie, la principale question est de “remettre à jour les bilans sociaux” qui ne se font plus, de manière à renforcer la GPEC²⁴ y compris dans les PME. Il s'agit de combler les déficits et les absences du fait de la démographie et plus particulièrement du **vieillessement des actifs** et des départs en retraite d'un nombre important d'entre eux dans les années qui viennent. L'autre grande préoccupation pour les années à venir sera la **prévention des maladies professionnelles** en vue de maintenir en activité les salariés les plus qualifiés pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et opérationnelle sur le marché du travail.

La Chaudronnerie connaît des difficultés de recrutement ; il y a un manque d'effectif et un problème de remplacement des départs. De plus, il faut intégrer et ouvrir les profils recherchés sur de nouvelles compétences. La communication sur les métiers reste une voie d'amélioration, mais les participants s'accordent à préciser que ce ne peut être que le fait d'une véritable politique volontariste, et si elle est efficace une année, elle peut ne pas porter ses fruits l'année suivante.

Dans la métallerie, les difficultés de recrutement semblent en réalité être des **difficultés de transmission des entreprises artisanales** et le problème sous-jacent est de **fidéliser les jeunes** dans l'entreprise pour qu'ils assurent la reprise. Le travail devra donc porter sur les chefs d'entreprises qui doivent être sensibilisés et formés en action collective à la gestion des compétences et à la GRH. Et, bien des efforts particuliers devront être déployés pour améliorer le niveau de formation des salariés en vue de les préparer à la reprise de leur entreprise notamment par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les questions de gestion des ressources humaines qui font débat

Tout d'abord, c'est le recrutement de femmes dans ces métiers qui a suscité un large débat.

Il y a peu de femmes dans ces métiers et peu de femmes ou de jeunes filles dans les formations initiales : *“aujourd'hui, nous avons 604 jeunes dont 3 femmes en formation initiale”*. Les représentants de la carrosserie invoquent évoquent des difficultés logistiques (vestiaires séparés par exemple) plutôt qu'un problème d'aptitude ou de compétences. Des femmes professionnelles de la carrosserie expliquent que les outils de levage permettent aux femmes d'occuper tous les emplois du secteur en protégeant leur santé mieux que les hommes n'ont tendance à le faire. Mais, chez ALSTOM, aujourd'hui, il n'y a plus de femmes au niveau atelier. L'ensemble des postes de production a encore des contraintes physiques. Idée reçue ? *Dans les Fonderies du Poitou aluminium, “nous avons la chance de pouvoir embaucher des femmes, puisque nous travaillons sur des produits relativement légers”, même si « actuellement... il n'y a plus de femmes au niveau soudure”*.

Cependant, l'AFPA a passé une convention pour orienter les femmes vers les filières de formation menant aux métiers de la métallurgie. ²⁵

De même, l'ANPE de Bressuire témoigne d'une expérience positive de reconversion dans la métallurgie de femmes auparavant ouvrières du textile. Lors d'une opération massive de recrutement pour une chaîne automobile (voir plus haut) qui, pour 30% des ouvriers recrutés, étaient des femmes. Celles-ci furent sélectionnées non pas sur leur qualification mais sur leur “habileté”, c'est-à-dire leur capacité à transférer dans le secteur de la métallurgie des gestes acquis dans un autre secteur. Elles ont ensuite reçu une formation courte d'adaptation au poste. Ce type d'opérations est cependant limité aux postes d'opérateurs sur chaîne, qui ne requièrent pas de compétences pointues²⁶. Ce recrutement par habiletés permet d'ouvrir des emplois à des personnes qui n'auraient jamais eu l'idée de postuler sur ce type d'emploi.

A noter l'expérience menée depuis 1996, par le centre de formation aux métiers et à l'innovation de la Chambre de Métiers des Deux-Sèvres qui qualifie 5 à 6 femmes par an pour des emplois de soudeur ou de chaudronnier.

(24) GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

(25) Actualités Carif Poitou-Charentes – avril 2004

(26) Actualités Carif Poitou-Charentes – Juin 2004

Globalement, dans la métallurgie, les femmes sont concentrées dans les travaux minutieux ou sur les chaînes. L'organisation des petites et moyennes entreprises, qui favorise la polyvalence, ne facilite pas le recrutement de femmes ouvrières.

“Outre tous les freins à l'embauche qu'il pourrait y avoir du côté des entreprises, nous constatons, précise un représentant de l'ANPE de Bressuire, une tendance naturelle (des femmes) à ne pas aller vers ces métiers. De plus, Mme PIERRA²⁷ précise que “les efforts actuels de diversification dans les différentes cellules de reconversion sont moindres”.

L'accord de branche dans la métallurgie prévoit la mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF) avec une attention particulière marquée sur la mixité des métiers, l'insertion des jeunes, l'évolution des seniors et la situation des salariés les plus fragilisés²⁸.

Investir sur les hommes pour ne pas disparaître et fidéliser les actifs

Un apparent paradoxe : dans ce GFE “nous voulons avoir des gens qui puissent acquérir des compétences et ne pas les limiter à un seul poste” et des “gens polyvalents que nous adaptons au métier” ainsi s'expriment les chefs d'entreprise²⁹. Plus, pour certains, ce qu'il faut, ce sont des gens capables de participer à l'“invention de ces métiers” car, ils évoluent.

Un représentant d'une entreprise de la métallurgie estime que la concurrence internationale devrait obliger les entreprises à renforcer leurs niveaux de techniciens et d'encadrants, pour gagner, à leur tour, des marchés. La frilosité des petites et moyennes entreprises les placeraient aujourd'hui, au contraire, en position défensive sans possibilité d'inverser la tendance. Il y a nécessité de confirmer les niveaux de qualification des salariés dans les entreprises et de les adapter aux techniques. Ces investissements protègent des incertitudes du futur, alors que, dans certaines entreprises de la région, les ouvriers ne bénéficient pas encore de formation interne.

Plusieurs entreprises partagent le constat d'un défaut d'investissement sur la formation des chefs d'entreprise eux-mêmes. Intervenant, dans les petites entreprises des métaux, sur des champs d'activité très pointus, ils s'auto forment sur les techniques et ne dégagent pas, le plus souvent, le temps nécessaire pour acquérir une vision stratégique et prospective de leur activité. Ce constat vaut également pour la carrosserie, secteur dans lequel la branche propose une offre de formation à l'attention des chefs d'entreprises, offre à laquelle ils accèdent difficilement, faute de disponibilité.

Le manque de motivation des jeunes hormis l'image et les salaires vient aussi de la précarité des emplois proposés : les jeunes sont maintenant en attente d'évolution de carrière. Un chef d'entreprise précise : *“Nous avons du mal à accueillir dans les entreprises, les jeunes c'est aussi pour cela que nous avons du mal à susciter des vocations”.*

En résumé, au vu des pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises, il semble urgent, pour préserver les emplois, de développer d'autres pratiques : **recrutement par habiletés, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), regroupements d'employeurs...** Dans l'automobile, en particulier, les entreprises recherchent de la main-d'œuvre qualifiée et elles ont, comme en fonderie, de grandes difficultés à trouver cette main-d'œuvre en raison de l'image négative des métiers.

Si comme certains le pensent il faut miser sur l'image, à l'instar des professionnels du bâtiment, pour attirer les jeunes, il faut certainement observer la réalité des emplois et développer une véritable politique d'incitation vers ces métiers

Ce GFE devra, pour attirer des femmes et des jeunes dans ces métiers mener un véritable travail volontariste de communication pour mieux faire connaître les métiers, mais aussi sans doute, mener un travail d'accompagnement des chefs d'entreprises à la gestion des compétences.

(27) Direction Régionale des Droits de la Femme (DRDF).

(28) Actualités Carif Poitou-Charentes – Juillet 2004.

(29) Les différentes sortes de polyvalence : la polyvalence de procédé consiste à maîtriser plusieurs techniques de fabrication et à être capable d'occuper plusieurs postes. La polyvalence de fonctionnalité est la résultante du temps dégagé par l'automatisation de certaines tâches, donnant ainsi la possibilité aux opérateurs d'effectuer des activités telles que le diagnostic machine et le contrôle qualité, la polyvalence verticale (ou de gestion) correspondant à la possibilité de remplacer l'agent de maîtrise par un opérateur de l'atelier (diminution et souplesse des structures hiérarchiques).

La très grande majorité des formations de ce GFE est dispensée en Poitou-Charentes, avec une répartition homogène sur le territoire qui apparaît comme satisfaisante. Nous avons toutefois 2 pôles qui se dessinent : La Rochelle et Poitiers.

Une première observation nous montre qu'il y a globalement peu de jeunes en formation dans le GFE par rapport au besoin de renouvellement : 604 en formation initiale et 418 en formation continue³⁰ et peu de formation en fonderie. Est-ce seulement un problème d'image ? Les entreprises recherchent-elles vraiment du personnel qualifié ? Quelles qualifications vont rester sur le territoire régional ?

En ce qui concerne les diplômes et leurs intitulés, les professionnels soulignent qu'ils deviennent vite obsolètes du fait de l'évolution permanente des entreprises. Les entreprises ont besoin d'opérateurs, elles recherchent des jeunes qualifiés avec des savoirs de bases et des capacités techniques.

Autre observation : on constate des pratiques de formation très contrastées entre grandes entreprises et entreprises artisanales. On observe aussi que 80 % des artisans ont un niveau inférieur au bac. De plus en plus pour certains métiers, on recourt à de la formation interne. Pour d'autres, ce sont les contrats de professionnalisation qui sont utilisés comme moyen d'accéder à l'emploi. On constate également une tendance au développement des certificats spécifiques aux métiers : les CQP.

Une offre de formation initiale adaptée

La formation des jeunes de niveau V et IV dans la métallurgie ne suscite pas de débat sur son contenu, qui paraît adapté. Les compétences nécessaires pour occuper des postes de ce niveau dépendent beaucoup de la taille des entreprises. Les participants au groupe témoin relèvent toutefois que la durée de l'apprentissage, mode de formation le plus utilisé dans ce GFE, est maintenant beaucoup trop courte. L'apprentissage est passé de 3 ans à 2 ans avec un volume horaire qui s'est considérablement réduit. La durée de travail qui était autrefois de 54 heures est maintenant passée à 35 heures avec un total de 13 semaines de cours. Pour les chefs d'entreprises, il est vraiment nécessaire de revenir à un apprentissage de 3 ans pour avoir un bon niveau des apprentis.

Ils recherchent la polyvalence et des personnels en capacité d'adaptation permanente.

En ce qui concerne les élèves en formation dans l'académie de Poitiers, le Rectorat constate que le nombre d'élèves diminue et que les élèves s'orientent moins vers les sciences et la technologie industrielle. Les effectifs baissent, y compris en BTS ³¹.

En revanche, certains participants s'étonnent du faible nombre de jeunes formés au niveau 3 (9 % des formés) au regard des besoins des entreprises à ce niveau. Des fermetures de BTS ont même été décidées en formation initiale en 2005 faute de candidats. Le nombre de jeunes en BTS techniques a globalement connu une chute importante et brutale en 2003/2004. En 3 ans, le nombre d'étudiants a été divisé par 2 dans le département génie électrique de l'IUT d'Angoulême³². A l'heure de la sélection, les critères d'entrée sont revus à la baisse.

Dans la "métallerie", les formations sont peu attractives et même si les besoins d'évolution du niveau de qualification dans les entreprises artisanales ne sont pas aujourd'hui fortement ressentis, cela ne semble pas être vrai dans les entreprises industrielles qui recherchent du personnel hautement qualifié. La difficulté se situe au niveau IV qui va poser un problème au vu de la pyramide des âges pour le renouvellement des artisans. Il y a peu de transmission de savoir-faire professionnel. Il faudra donc revaloriser les formations en présentant l'intégration d'automatismes dans les diplômes.

⁽³⁰⁾ Formation continue financée sur fonds publics uniquement. Ne sont donc pas comptabilisés ici les formations financées par les entreprises dans le cadre des plans de formation.

⁽³¹⁾ Actualités Carif Poitou-Charentes – Février 2005.

⁽³²⁾ "En 3 ans, le nombre d'étudiants a été divisé par deux". Nicolas PESSO, chef du département Génie électrique à l'IUT d'Angoulême (16) dans la Charente Libre du mercredi 22/06/05 "Des formations, du boulot mais pas d'étudiants".

Dans la chaudronnerie, nombreuses sont les entreprises de taille petite et moyenne à souligner que la formation de “chaudronnier” constitue une base à partir de laquelle les jeunes ou les demandeurs d’emploi peuvent être rapidement opérationnels sur un poste de fabrication, avec une courte formation interne d’adaptation à l’emploi. Ces chefs d’entreprises soulignent cependant que des personnes non qualifiées, ou qualifiées dans un autre domaine (souvent le bâtiment), sont également recrutées à ce niveau. Pour occuper des postes plus pointus, nécessitant des compétences en électricité ou en hydraulique, la formation interne est privilégiée. Le manque d’attractivité des formations est pour les participants certainement une conséquence de la méconnaissance des métiers.

Dans la fonderie, on constate un manque de formations initiales : pas de niveau IV. Même si les formations existantes répondent aux besoins des entreprises artisanales, le contenu des formations n’est plus adapté aux besoins des entreprises industrielles qui recherchent des qualifications plus orientées vers les métiers du process et de la mise œuvre de machines automatisées, associées à des connaissances en qualité et en sécurité. Le besoin se situe au niveau de la “gestion de programmes”, maintenance et qualité. Le CAP de fonderie reste sur de la “petite” fonderie, alors que les besoins sont au-delà. Les entreprises précisent qu’actuellement les connaissances de base sont dispensées dans l’entreprise. Faut-il créer un nouveau diplôme ? “Dépoussiérer les formations” ? Ou former des jeunes qui pourront aller partout dans la “métallurgie” ?

Dans la carrosserie, les besoins se situent au niveau d’une formation de base solide. Au regard de ce critère, la carte régionale des formations semble pertinente mais elle doit régulièrement être affinée et mise à jour. Les formations de niveau IV et de niveau V sont départementales, mais dès que nous atteignons le niveau III elles sont régionales voire interrégionales.

Des formations globalement peu attractives:

Les participants du groupe témoin ont largement confirmé ce que les chiffres présentent par ailleurs. Les formations de ce GFE n’attirent pas les élèves. De nombreux jeunes sont orientés dans ces formations par défaut. Seule la filière carrosserie a une bonne attractivité. La Mention Complémentaire soudage et les BTS sont, avec cette filière carrosserie, les formations les plus recherchées par des candidats originaires, parfois, d’une autre zone d’emploi.

Nombreux sont les participants à déplorer le vocabulaire utilisé dans l’intitulé des diplômes pour désigner les métiers de la métallurgie. Les mots “forgeron” ou “chaudronnerie” évoquent des représentations obsolètes de travaux physiques durs et sales en décalage avec la réalité des conditions de travail automatisées d’aujourd’hui. Certaines entreprises souhaiteraient que la branche de la métallurgie s’engage davantage, sur le modèle de la branche du bâtiment, pour moderniser l’image de ses métiers. « Les jeunes gardent à l’esprit l’image cambouis, sans se douter qu’ici on travaille sur de la haute technologie”³³.

La carrosserie-peinture, sont des métiers qui attirent les jeunes, mais les professionnels mettent en avant un déficit au niveau de l’apprentissage. Il y a peu de jeunes en formation au niveau IV (13 apprentis), alors qu’il y a un besoin de main d’œuvre et que certains souhaitent un allongement de la durée de l’apprentissage pour avoir des jeunes plus “capables de travailler”. Dans ce secteur d’activité, les qualités recherchées le sont par la filière CAP. Toutefois, les chefs d’entreprises recherchent maintenant des niveaux supérieurs. Le Bac Pro ne répond pas complètement à cette demande, les professionnels se tournent plutôt ensuite vers les CQP.

La faible mobilité des jeunes au delà de leur bassin d’habitat est relevée, y compris au niveau bac. Plusieurs participants suggèrent à la Région de prendre mieux en charge, par exemple, les frais de transport des apprentis, et de trouver des solutions d’hébergement. On pourrait imaginer des solutions telles que celle mise en place en Vendée : une Maison des apprentis fonctionnant avec le système de restaurant universitaire.

Pour encourager l’**orientation** des jeunes dans les métiers du GFE 05, certains participants soulignent la nécessité, pour les entreprises, de mieux préparer les visites de collégiens sur leur site. Une information aux jeunes, dispensée par le chef d’entreprise, sur les conditions de travail, les salaires, les horaires doit précéder la visite des lieux de production qui, sans explication, effraie plus qu’elle n’attire les jeunes collégiens. Les représentants de l’Education nationale signalent la création à la rentrée 2005 d’une option “découverte des métiers” de 3h en 3^{ème}, ainsi qu’un module de 6h dans certains établissements.

(33) Idem plus haut.

Une PAIO évoque un motif de désintérêt des jeunes pour les métiers des métaux mais également de la carrosserie qui ne relève pas des effets d'image : les jeunes formés à ces métiers souhaiteraient, pour beaucoup, intégrer une grande entreprise en mesure de leur offrir des **perspectives de carrière** plus rapides qu'une entreprise artisanale.

Toutefois, on note que lorsque les jeunes sont bien orientés, ils sont bien intégrés. L'expérience de la Chambre de Métiers des Deux-Sèvres montre que les demandeurs d'emplois formés qui sont au départ souvent des marginaux, se retrouvent à 60 % dans le travail temporaire et, avec leur qualification, ils ne sont plus payés au SMIC, mais au delà et restent dans le secteur.

Comment intégrer une entreprise pour un jeune formé ?

Par l'apprentissage

On notera la réelle volonté politique de la Région Poitou-Charentes de développer l'apprentissage. Quelques entreprises représentant le **secteur de la carrosserie** jugent trop courte la durée de la formation par apprentissage au CAP carrosserie (deux ans en moyenne pour 3 ans auparavant et 35h au lieu des 54h). Les jeunes diplômés ne seraient pas tous recrutés car ils ne présenteraient pas les compétences nécessaires pour répondre aux exigences de rapidité d'exécution imposées entre autre par les compagnies d'assurance. Les représentants des organismes de formation soulignent que les jeunes diplômés ne peuvent pas être immédiatement opérationnels sur toutes les activités de tous les types d'entreprises mais qu'ils sont formés de manière à pouvoir s'adapter rapidement à l'entreprise d'accueil.

Les professionnels présents précisent que maintenant, l'activité baissant, les chefs d'entreprises recherchent davantage "d'ouvriers polyvalents" afin de répondre à la nécessaire diversification des entreprises. Ce qui est sûr aussi, c'est que la polyvalence n'est pas acquise au niveau V, il faut atteindre des niveaux IV pour acquérir plus de polyvalence.

Ces mêmes représentants de la carrosserie demandent que les formateurs des établissements bénéficient en permanence d'une formation technique sur les nouveaux équipements dont leurs structures sont dotées et qui sont, au dire des professionnels, sous utilisés faute d'expertise. Certains lycées professionnels estiment, pour leur part, que le panel des équipements disponibles en formation est nécessairement très large pour répondre aux situations d'entreprises très diverses, mais, précise M. REVEILLON de la DAFPIC, *"il n'y a pas forcément adéquation entre les jeunes qui sortent du système scolaire et l'exigence économique actuelle qui passe par des besoins de compétences accrus en particulier au niveau technique"*. Cet écart peut se combler par l'utilisation des contrats de professionnalisation.

Dans la fonderie, les chefs d'entreprises recherchent leurs salariés avec, au départ, un potentiel permettant d'élargir le champ de leurs compétences. Ces mêmes chefs d'entreprises pour répondre au souci de transmission des savoirs s'interrogent sur la nécessité de développer le tutorat et d'y trouver un mode de financement.

Par le partenariat

Les entreprises ne connaissent souvent pas les lycées professionnels. C'est pourquoi, le développement de partenariats entre les établissements de formation initiale et les entreprises est souhaité afin de mieux se connaître et mieux communiquer par les visites ou les stages. Ces stages peuvent déboucher sur des recrutements. En outre, de plus en plus de professeurs visitent les entreprises et il arrive que des entreprises utilisent le matériel des établissements ; mais des difficultés subsistent : la mobilité des jeunes, la mobilisation des entreprises et la nécessité d'avoir des tuteurs de qualité.

En résumé, les jeunes formés seront d'autant mieux intégrés dans les entreprises que la durée de leur apprentissage sera revue et que la communication entre entreprises et établissements de formation se développera (visites, stages et information auprès des formateurs). Il faut communiquer sur les métiers et leur contenu.

Il faudra certainement aussi s'interroger sur l'accompagnement et la formation des demandeurs d'emploi : 30 % ont moins de 30 ans avec un niveau de formation CAP ou BEP. 74 % d'entre eux sont positionnés en construction métallique, 80 % en travail des métaux et 39 % sur des postes de soudeurs. Il semble que ce soit eux qui bénéficient des formations professionnelles, mais que faire pour la qualification des demandeurs d'emploi de plus de 30 ans qui représentent la plus grande partie du vivier de personnels pour les entreprises et qui sont peu ou pas qualifiés ?

Et la formation des salariés ?

Peu de salariés en formation

Les participants au groupe témoin, reconnaissent qu'il y a peu de salariés qui partent en formation.

On compte, dans la formation professionnelle continue sur fonds publics, 418 stagiaires dont 92 % en niveau V pour des formations en chaudronnerie, carrosserie et structures métalliques, 52 % ont moins de 26 ans.

Il faudra prendre en compte aussi le vieillissement de la population, en particulier des chefs d'entreprises artisanales qui, compte tenu de l'évolution démographique, devront "motiver leur repreneur" et former en permanence les salariés.

Une formation d'adaptation

Pour répondre aux évolutions technologiques et aux mutations en cours, les entreprises sont confrontées à l'évolution des compétences techniques de leurs salariés. Mais, les chefs d'entreprise le reconnaissent, il est difficile pour une PME, compte tenu de la taille de l'entreprise et des impératifs de production, d'envoyer un salarié en formation.

Pour certains, la branche accompagne les besoins de formation dans les entreprises : dans le secteur automobile, l'ANFA assure pour sa part la formation continue des salariés et des chefs d'entreprises.

Le débat sur la formation interne des salariés est important pour les entreprises de la métallurgie. Et, on constate que les fonds de la formation interne, dans ce secteur, bien que très importants, vont très peu vers les salariés les moins qualifiés. Selon des participants, il y a peu de formation aidée par la Région, pour les salariés. Et, même si la formation des salariés ne relève pas des compétences de la Région, la Région Poitou-Charentes pourrait intervenir à titre d'impulsion.

Dans la métallerie, le contexte normatif est de plus en plus important en particulier en levage et électricité créant des besoins en formation continue.

La représentante de la DRDF précise qu'une aide de l'Etat peut intervenir dans la formation continue dans les entreprises à destination des demandeurs d'emploi au titre de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois pour faciliter l'adaptation, la qualification ou l'aménagement du poste de travail.

Suite à une forte demande des industries du Nord Deux Sèvres et un partenariat avec l'AFPI (Association de formation professionnelle de l'industrie), la CCI des Deux-Sèvres a installé dans son antenne de Bressuire un centre de formation continue destiné aux entreprises de la métallurgie.

La formation des chefs d'entreprises

L'offre de formation est là, mais le problème qui demeure, dans la carrosserie comme dans la métallurgie est : comment mobiliser le chef d'entreprise pour aller en stage et ainsi préparer l'avenir de son entreprise ? Il faudrait sans doute aider les chefs d'entreprises à partir en formation de manière à avoir une meilleure visibilité de l'avenir.

Il semble qu'il y ait en outre **peu de transmission des savoirs pour la reprise des entreprises**, particulièrement pour les entreprises artisanales, compte tenu du vieillissement des artisans et de leur niveau actuel : 80 % ont un niveau inférieur au bac et ils sont jusqu'à présent peu enclins à former des repreneurs.

Les contrats de professionnalisation

La réforme de la formation professionnelle entrée en application depuis la loi du 4 Mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie et la conclusion de l'accord de branche de la métallurgie du 20 Juillet 2004 relatif à la formation professionnelle apporte des nouveautés : la mise œuvre du DIF, la formation hors temps de travail, des dispositions relatives à l'apprentissage industriel et la création du contrat de professionnalisation.

Ces contrats de professionnalisation sont pour les entreprises un excellent moyen de contourner les difficultés de recrutement et la faiblesse des compétences constatées chez les jeunes. Ils deviennent un outil de gestion des ressources humaines. Les contrats de professionnalisation amènent aux CQP, en particulier dans la métallurgie. Les CQP n'ont pas les mêmes contenus que les diplômes de la formation initiale, mais, ils se sont largement développés au sein des entreprises, donnant ainsi aux jeunes la compétence pour passer d'un poste à l'autre.

La mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans le secteur de la métallurgie semble avoir démarré avec quelques approximations dans la délivrance des titres : échec par rapport aux certificats de branche et différences constatées dans les niveaux de compétence. Différences dans les compétences techniques recherchées par les entreprises entre les diplômes délivrés par la VAE et les certificats de branches. Elle constitue cependant une mesure utile, notamment pour les ouvriers non qualifiés de la métallurgie. Dans l'ensemble des entreprises il n'y a pas vraiment d'engouement sauf dans les entreprises de travail temporaire, qui, fortement positionnées sur ces métiers, soutiennent la VAE et accompagnent les salariés dans ce sens.

Selon un participant, il serait urgent de parler maintenant de formation tout au long de la vie et d'engager la réflexion sur les financements avec les pouvoirs publics.

Compte tenu d'une part des niveaux attendus dans les entreprises qui recherchent de la polyvalence, mais aussi des compétences spécifiques et d'autre part du fait que ce qui est valable dans l'industrie, n'est pas ce qui est recherché dans l'artisanat, il apparaît clairement qu'il faudra s'attacher à proposer des solutions et des **parcours les plus individualisés possibles**.

La formation continue est sans doute une réponse pour l'industrie. Dans l'artisanat, c'est plutôt une action en direction de la qualité de l'apprentissage qui est recherchée : agir sur le niveau des CAP en métallerie pour rehausser les niveaux, développer l'individualisation pour ajuster les durées des CAP en fonction des besoins des jeunes et des entreprises.

En résumé : un évident effort est à mener par rapport à l'investissement formation des salariés dans les entreprises. Une valorisation de la technicité qui renforce les besoins de formations d'adaptation, une réflexion très forte à engager autour de la formation des responsables d'entreprises. Ce qui amène à penser "individualisation" pour les formations.

En conclusion : la formation est considérée comme une valeur fondamentale qui pourra aider les entreprises à "prendre le virage" c'est-à-dire s'adapter aux changements qui s'imposent à l'entreprise, à intégrer les jeunes et faire évoluer les 14 000 salariés pour que demain, ils soient toujours efficaces et compétents à leur poste de travail, et ainsi maintenir le tissu économique régional.

"Notre challenge est de nous adapter à ces changements qui s'imposent" a précisé un intervenant.

III – CHIFFRES-CLÉS

Le premier travail de la mission OREF a consisté à rassembler les données nécessaires à l'élaboration de ces diagnostics dès 2003. Un comité technique a été constitué en février 2004 afin de déterminer les modalités d'échange et d'actualisation de ces données entre la mission OREF et les divers fournisseurs de données. Ce premier recueil de données reste à compléter des données sur la formation professionnelle continue hors fonds publics.

Les principaux indicateurs utilisés pour la rédaction de ce document sont téléchargeables depuis le portail de l'emploi et de la formation (www.carif-poitou-charentes.asso.fr)

Les activités du "Travail des métaux" constituent une des composantes des industries métallurgiques au sens large. Ce GFE est décliné autour du découpage, de la mise en forme et de l'assemblage du métal en vue d'obtenir des pièces ou des ensembles métalliques.

Ce groupe de métiers s'apparente à une filière de savoir-faire industriels étroitement liés les uns aux autres :

- le formage : professions de la forge, de la chaudronnerie, de la tuyauterie et de la carrosserie,
- la métallerie et l'assemblage : professions de la soudure, de la métallerie, de la serrurerie et de la charpente métallique,
- la fusion : professions de la fonderie.

Certains métiers sont également présents dans les entreprises du bâtiment et de la réparation automobile.

A. LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE

La Formation initiale

Le nombre total d'élèves, apprentis et étudiants en dernière année de formation dans ce GFE est de 604 dont 334 par voie scolaire et 270 par apprentissage. Les formations par apprentissage représentent : 40,9 % des formations et se situent principalement au niveau des CAP et BEP.

Ce sont quasi exclusivement des garçons

Les formations par apprentissage représentent : 40,9 % des formations.
Elles se situent principalement au niveau des CAP et BEP.

Les formations sont surtout présentes en Charente-Maritime et dans les Deux-Sèvres, alors qu'en Charente et dans la Vienne nous n'avons qu'une formation par niveau.

Le plus grand nombre de formés se trouve dans les formations de niveau 5 : 448 soit 74,1 %. Les filières de formation s'arrêtent dans la région au niveau 3 avec 44 élèves en BTS.

L'offre de formations est plutôt limitée, seule la filière carrosserie est plus largement étoffée : 3 CAP, 1 BEP, 2 Bac Pro et 1 BTS. Sur 14 spécialités ou diplômes proposés et recensés en Poitou-Charentes.

Les formations sont dans l'ensemble peu sélectives : 137 demandes pour 100 places dans les formations en Poitou-Charentes montrant de grandes disparités.

Le BEP est le niveau le plus sélectif, plus précisément le BEP "Réalisation ouvrages chaudronnés" dont une section est présente dans chaque département.

Le Bac pro "prépro real. Ouvr.chaudron. structure métallique" attire également les élèves avec un taux de préférence de 75 % et une section dans chaque département. Le BEP real ouvrages chaudron. Structures métalliques a lui un taux de préférence relativement important: 46 %.

Malgré tout, dans l'ensemble les jeunes ne semblent pas attirés par ces formations.

On peut également observer le taux de réussite des élèves qui est globalement bon, en particulier, les CAP "peinture en carrosserie" avec un taux de réussite de 87 % et le CAP "Carrosserie réparation" : 86 %.

Les élèves sont dans leur grande majorité issus de la zone d'emploi de l'établissement : 65 %, avec toutefois un pourcentage important d'élèves venant d'une autre zone d'emploi de la région dans le Bac pro. "Carrosserie option réparation", celui-ci n'étant présent que dans les Deux-Sèvres. Il y a donc un choix d'orientation pour ces élèves et un taux de réussite tout à fait honorable : 78 %.

On peut faire la même constatation en ce qui concerne le BEP Mention complémentaire (MC) Soudage, mais là aussi cette MC n'est présente qu'en Charente-Maritime.

La Formation professionnelle continue sur financements publics

Elle a concerné en 2002 : 418 personnes dont 213 moins de 26 ans et 205 de plus de 26 ans., Elle a été presque aussi importante que la formation initiale.

Ces formations continues ont été pour la plupart (84%) des formations de plus de 300h. L'essentiel de ces formations, soit plus de 92 %, se situaient au niveau V et plus précisément dans le secteur "forge chaudronnerie carrosserie" et "structures métalliques". tant pour les jeunes de moins de 26 ans que pour les plus de 26 ans.

B. LES PROFESSIONS ET LES SECTEURS

Ce Groupe professionnel comptait au recensement de 1999 : 12 923 actifs, ce qui le situe au 14^e rang des GFE par leur importance d'actifs en Poitou-Charentes sur les 20 recensés, (juste après le GFE 04 : Bâtiment (finitions)).

Ce GFE a connu une hausse de 1,5 % de ses effectifs entre le recensement 99 et l'enquête emploi de 2002 passant de 12 923 à 13 119 actifs. Il s'agit d'un GFE masculin, jeune et marqué par une qualification de plus en plus importante sur les métiers.

En terme d'emploi

Les professions de ce GFE se retrouvent dans les secteurs d'activité suivants :

- Commerce et la réparation automobile 3307 : 25,6 % (majoritairement des ouvriers non qualifiés : 68,4 %),
- Travail des métaux : 20,3 %,
- Fabrication de machines et équipements : 10,2 %,
- Construction : 9 %,
- Services fournis principalement aux entreprises : 5,4 % (dans lequel est comptabilisé le travail intérimaire),
- Industrie automobile : 5,4 %.

Ces 6 secteurs représentent près de 75,9 % des actifs

Les branches qui regroupent l'essentiel des professionnels du GFE sont :

- L'entretien et la réparation de véhicules automobiles,
- Le commerce de véhicules automobiles,
- La chaudronnerie tuyauterie,
- Le travail temporaire.

Ces chiffres montrent le regroupement des actifs dans les professions et secteurs spécifiques de ce GFE tout en marquant une grande transversalité des professions vers d'autres secteurs identifiés ou non : construction, services aux entreprises et "autres.."

Les emplois se regroupent majoritairement en Charente-Maritime : 32,2 % et en Deux-Sèvres : 25,19 %. Marquant ainsi l'implantation des grandes entreprises du secteur : notamment Alstom, Heuliez...

Les professions qui représentent le mieux et qui apparaissent spécifiques à ce GFE sont les professions de :

- Métalliers serruriers, réparateurs en mécanique qualifiés ou non qualifiés : 38,76 %,
- Soudeurs qualifiés : 10,71 %,
- Chaudronniers tôliers : 9,96 %,
- Carrossiers : 7,11 %,
- Tuyauteurs industriels qualifiés : 5,37 %.

Les artisans représentent une proportion non négligeable : 830 emplois, soit 10,37 % dont près des deux tiers “d’artisans tôliers carrossiers automobile”. Ils ont tous un niveau inférieur au bac.

Ce GFE est marqué par la prépondérance d’emplois d’exécution, ils représentent presque la totalité des emplois du GFE : 95 %.

Préparation par classe d’âge et type d’emploi

On est en présence d’un GFE dont les emplois sont occupés à 96,2 % par des hommes et plutôt jeunes, la proportion d’actifs de moins de 30 ans est de 30 %.

Plus de la moitié des emplois du GFE (51 %) sont des emplois d’ouvriers qualifiés. C’est sur les emplois d’ouvrier non qualifié que l’on compte les plus grosses proportions de moins de 30 ans: (54%). Les artisans et cadres regroupent les plus grosses parts d’actifs de 50 ans et plus (respectivement 34 et 27 %).

En terme d’évolution, on a pu remarquer pour l’ensemble des professions, une évolution de l’âge moyen des actifs de +1 à +3 ans sur la période 1990 à 1999, ce qui révèle un vieillissement de la population des actifs.

Les entreprises

Les entreprises des secteurs d’activité clés pour ce GFE sont dans leur très grande majorité des petites entreprises (moins de 10 salariés) :

- Sur les 11 061 entreprises du secteur de la construction, 91 % ont moins de 10 salariés.
- Dans le commerce et la réparation automobile, cette part s’élève à 99 %.
- 739 dans le travail des métaux, soit 4,7 %.
- 649 dans la fabrication de machines d’équipements soit 4 %.

Toutefois, ce constat général cache quelques disparités : les secteurs de “l’industrie automobile” et de la “fabrication d’autres matériels de transport” ont de grandes entreprises (13 et 12 % d’entreprises de 50 salariés et plus).

En Poitou-charentes on trouve de grandes entreprises qui attirent les emplois régionaux avec: quelques entreprises de plus de 50 salariés dans : l’industrie automobile et “autres moyens de transports (HEULIEZ et ALSTHOM par exemple).

C. LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Nous sommes dans un GFE où le nombre d'offres et de demandes d'emploi est quasiment au même niveau.

Les demandes d'emploi :

En mars 2004, le nombre de demandeurs d'emploi dans les métiers de ce GFE s'élevait à 1282, en hausse de 0,4 % par rapport à mars 2003 et 37 % avaient moins de 30 ans. Mais, il faut précisément regarder l'évolution hommes et femmes sur ce GFE : les demandeurs d'emploi hommes sont en baisse de 0,3 % et les demandes d'emploi des femmes sont en hausse de 42,9 %, c'est-à-dire que l'on voit apparaître sur le marché du travail des femmes de tous âges sur des postes qu'elles ne convoitaient pas précédemment ex. soudeur. C'est sur le poste de soudeur que le nombre de demandeur d'emploi est le plus élevé, il est de loin le plus demandé toutes catégories confondues, il représente à lui seul (434 demandeurs soit 33,85 %). Les demandeurs d'emplois sont également nombreux à être inscrits sur des postes de "chaudronnier tôlier" et "d'Agent de traitement de surface".

Les demandeurs d'emploi sont majoritairement des jeunes et, ils ont pour 75 % d'entre eux un niveau V. Ils sont donc majoritairement peu qualifiés. 16 % ont un niveau VI.

Les fortes demandes des moins de 30 ans se situent sur le poste de "personnel d'entretien et de maintenance" : 61 % des DE.

Le nombre de demandeurs d'emploi longue durée s'élève à 380, et sont représentés majoritairement par des hommes de 30 à 50 ans : 51,3 %.

Certains métiers ne sont pas du tout demandés :

"Pilote d'installation de production de métaux", alors que le poste d' "opérateur de production de métaux" voit une évolution de 100 % des demandes (22).

Les offres d'emplois

Elles sont relativement stables (1 216 en 1997 et 1 105 en 2003). Elles portent principalement sur les métiers de "chaudronnier tôlier" et "soudeur" qui représentent : 54,84 % des offres en 2003.

Ce sont majoritairement des offres pour une durée de 1 à 6 mois (57 %). On note une baisse importante des offres durables (CDI ou CDD d'une durée supérieure à 6 mois) entre 2000 et 2003 : de 48,3 % à 35,1 %.

Les offres d'emploi satisfaites concernent majoritairement les métiers de "chaudronnier tôlier", "soudeur" et "réparateur en carrosserie" avec des temps de satisfaction assez long : 52 à 54 jours.

Nous sommes dans un GFE où certains métiers semblent encore en tension tels que les métiers de : soudeur et réparateur en carrosserie.

IV - ANNEXES

Liste des participants au groupe témoin du GFE 05

Lexique des sigles des planches ARGOS

Principales nomenclatures

Webographie

Table des matières



LISTE DES PARTICIPANTS AU GFE 05

| Nom | Prénom | Structure |
|-----------------|---------------|--------------------------------------|
| ABBAS | Imad | CHAMBRE REGIONALE DES METIERS |
| ARNAL | | LYCEE TECHNIQUE PAUL GUERIN |
| AUMAITRE | Jean-Marie | CFE CGC |
| BILOE | | SARL BILOE - CARROSSERIE AD |
| BIOJOUX | Sophie | REGION POITOU-CHARENTES |
| BLANCHARD | Jérôme | LYCEE TECHNIQUE PAUL GUERIN |
| BLIN | Bernard | REGION POITOU-CHARENTES |
| BOLLE | Jean-Jacques | REGION POITOU-CHARENTES |
| BRACONNIER | Patrice | CARIF POITOU-CHARENTES |
| BURGAUD | Jean-Jacques | LYCEE TECHNIQUE PAUL GUERIN |
| CHAPRON | Eric | CFAI CIPECMA 17 |
| CHARRIER | Stéphanie | ANPE BRESSUIRE |
| CHARRON | Alain | FONDERIES DU POITOU |
| CLERCY | Jean | AFDET |
| CORNEC | Danièle | CCI DES DEUX-SEVRES |
| CROIBIER-MUSCAT | | INNOV'EMPLOIS |
| CROISARD | | CFE CGC |
| CRUETTE | André | LYCEE E. COMBES |
| DALLONCON | Sylvie | DDTEFP 17 |
| DEBAST | Luc | CIFOP |
| DEBRIS | | CIFOP |
| DERAY | Jean-François | LEXIT |
| DESCHAMPS | Gilles | ADECCO |
| DRUESME | Christian | CFE CGC |
| DUPONT | Hélène | CFA ST BENOIT |
| FAVRE | Christian | CFE CGC |
| FLEURY | | RECTORAT |
| FONTENEAU | Ghislaine | CIO POITIERS |
| GALLERENT | Sabine | REGION POITOU-CHARENTES |
| GIRAUD | Philippe | LP REAUMUR |
| GUILMENT | Françoise | CARIF POITOU-CHARENTES |
| HUDRY | Patrice | CFA ST BENOIT |
| JOLLY | Geneviève | FNA REGION |
| JORET | Marie-José | ANFA |
| KURDIAN | Jacques | LYCEE PROFESSIONNEL JEAN CAILLAUD |
| LAFOND | Jean-François | STYL AUTO |
| LAMAISON | | CFE CGC |
| LAVAUD | | CONSEIL REGIONAL |
| LE TURDU | Jean-Yves | CONSEIL REGIONAL |
| MARECHAL | | ANPE |
| MAROT | | REGION POITOU-CHARENTES |
| MARTY | Dominique | LYCEE PROFESSIONNEL GASTON BARRE |
| MEMETEAU | Noëllie | DDTEFP 79 |
| MERINE | Elodie | MANPOWER |
| MIGNET | Philippe | MIGNET METALLURGIE |
| MOTARD | Roland | ASSOCIATION GATINE EMPLOI - PAIO |
| MOUCHEL | Stéphane | INSTITUT DE SOUDURE |
| NEVEU | Sylvain | AFPA |
| NOCQUET | Jean-Marie | UNION REGIONALE CFE-CGC |
| PAIN | Daniel | LYCEE PROFESSIONNEL REAUMUR |
| PATRIER | Jean-Marie | CFE CGC |
| PIERRA | Marie-Thérèse | DRDFE |
| PROUTEAU | Alain | CFA DE LA CHAMBRE DE METIERS 16 |
| REMIGNON | Hervé | LYCEE PROFESSIONNEL LEONARD DE VINCI |
| REVEILLON | Laurent | DAFPIC |
| ROLLAND | Catherine | ANFA |
| ROUSSEAU | Philippe | POUJOLAT |
| ROY | Nadine | ANPE |
| SANTOS | Stéphane | ALSTOM |
| SORIN | Frédérique | SORIN SA |
| SUBERATS | Joël | CFE CGC |
| TEXIER | Jean-Louis | REGION POITOU-CHARENTES |
| VATE | Michel | SYNDICAT DE LA METALLURGIE 17 |

LEXIQUE DES SIGLES DES PLANCHES ARGOS

| | |
|-----------------|---|
| AFOBAT | Association pour la FORMation dans le BÂTiment |
| AFP-BTP | Association de Formation Professionnelle – Bâtiment et Travaux Publics |
| AFPA | Association pour la Formation Professionnelle des Adultes |
| ANPE | Agence Nationale Pour l'Emploi |
| ARGOS | Analyse Régionale pour les Grandes Orientations du Schéma des formations |
| ASSEDIC | ASSociations pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce |
| BEP | Brevet d'Etudes Professionnelles |
| BEPC | Brevet d'Etudes de Premier Cycle |
| BTP | Bâtiment et Travaux Publics |
| BTS | Brevet de Technicien Supérieur |
| CAO | Conception Assistée par Ordinateur |
| CAP | Certificat d'Aptitude Professionnelle |
| CCI | Chambre de Commerce et d'Industrie |
| CDD | Contrat à Durée Déterminée |
| CDI | Contrat à Durée Indéterminée |
| CEP | Certificat d'Etudes Primaires |
| CFA | Centre de Formation d'Apprentis |
| CIPECMA | Centre Interconsulaire de Perfectionnement et d'Enseignement Charente-MARitime |
| CM | Chambre de Métiers |
| CNASEA | Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitation Agricoles |
| DAO | Design Assisté par Ordinateur |
| DEFM | Demandeur d'Emploi en Fin de Mois |
| DRAF | Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt |
| DRAM | Direction Régionale des Affaires Maritimes |
| DRASS | Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales |
| DRTEFP | Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle |
| DUT | Diplôme Universitaire de Technologie |
| ENILIA | Ecole Nationale d'Industrie Laitière et des Industries Agroalimentaires |
| EREA | Etablissement Régional d'Enseignement Adapté |
| FCIL | Formation Complémentaire d'Initiative Locale |
| FONGECIF | FONds de GEstion des Congés Individuels de Formation |
| HG | Hors Groupe formation emploi (GFE) |
| INSEE | Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques |
| IREQ | Institut Rural d'Education et d'Orientation |
| IUT | Institut Universitaire de Technologie |
| LEAP | Lycée d'Enseignement Agricole Privé |
| LEGTA | Lycée d'Enseignement Général, Technologique et Agricole |
| LIRHE | Laboratoire Interdisciplinaire de recherche en Ressources Humaines et Emploi |
| LP | Lycée Professionnel |
| LPA | Lycée Professionnel Agricole |
| LPO | Lycée Polyvalent |
| LPP | Lycée Professionnel Privé |
| LTPR | Lycée Technologique et Professionnel Rural |
| MFREO | Maison Familiale Rurale d'Education et d'Orientation |
| NAF | Nomenclature d'Activités Françaises |
| NSF | Nomenclature des Spécialités de Formation |
| OREF | Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation |
| ROME | Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois |
| RP | Recensement de la Population |
| SILEF | Système d'Information Local sur l'Emploi par Famille professionnelle |
| SIRENE | Système Informatique pour le Répertoire des ENTreprises et de leurs Établissement |
| STAPS | Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives |
| TP | Travaux Publics |
| UFR | Unité de Formation et de Recherche |

PRINCIPALES NOMENCLATURES

Niveaux de formation définis par la circulaire interministérielle n°11-67-300 du 11 juillet 1967

Niveau 6 : sorties du premier cycle du second degré (6ème, 5ème, 4ème) et des formations pré-professionnelles en un an (CEP, CPPN et CPA)

Niveau 5 bis : sorties de 3ème et des classes de second cycle court avant l'année terminale (dans les statistiques officielles, le niveau 6 inclut souvent le niveau 5 bis)

Niveau 5 : sorties de l'année terminale des cycles courts professionnels et abandon de la scolarité du second cycle long avant la classe terminale

Niveau 4 : sorties des classes terminales du second cycle long et abandons des scolarisations post-baccalauréat avant d'atteindre le niveau 3

Niveau 3 : sorties avec un diplôme de niveau BAC + 2 ans (DUT, BTS, DEUG, écoles de formation sanitaire et sociale, etc...)

Niveaux 2 et 1 : sorties avec un diplôme de second ou troisième cycle universitaire ou un diplôme de grandes

Types d'emplois

Emplois d'exécution : ouvriers non-qualifiés, ouvriers qualifiés, artisans

Emplois intermédiaires : agents de maîtrise et techniciens

Emplois cadres : ingénieurs, cadres, personnels navigants techniques

Catégories de demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE

Catégorie 1 : personnes sans emploi immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à plein temps, ayant au plus exercé 78 heures d'activités réduites dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

Catégorie 2 : personnes sans emploi immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps partiel, ayant au plus exercé 78 heures d'activités réduites dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

Catégorie 3 : personnes sans emploi immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier y compris de très courte durée, ayant au plus exercé 78 heures d'activités réduites dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

Catégorie 4 : personnes sans emploi non immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi

Catégorie 5 : personnes pourvues d'un emploi, à la recherche d'un autre emploi (tel que CES)

Trois nouvelles catégories (6, 7 et 8) existent depuis juin 1995 concernant les personnes ayant exercé plus de 78 heures d'activités réduites dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande

Catégorie 6 : personnes non immédiatement disponibles, à la recherche d'un autre emploi à durée indéterminée à plein temps et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

Catégorie 7 : personnes non immédiatement disponibles, à la recherche d'un autre emploi à durée indéterminée à temps partiel et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

Catégorie 8 : personnes non immédiatement disponibles, à la recherche d'un autre emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier y compris de très courte durée et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

WEBOGRAPHIE

Association Nationale pour la Formation Automobile

<http://www.anfa-auto.fr>

L'Association Nationale pour la Formation Automobile est un Fonds d'Assurance Formation et un Organisme Paritaire Collecteur Agréé de la Branche des services de l'automobile. Son site de propose une information complète pour les salariés (formation continue), les établissements d'enseignements (formations de formateurs, ressources pédagogiques) et pour les relais d'information (les formations, les certificats de qualification professionnelle).

Fédération des Industries Nautiques (FIN)

<http://www.france-nautic.com>

La rubrique emploi&formation permet de télécharger le guide des formations du nautisme contenant des métiers et formations en relation avec le GFE 05 (rubriques Conception d'un bateau et Construction d'un bateau).

industrie-jeunes.fr

<http://www.industrie-jeunes.fr>

Le site de la campagne de valorisation des métiers de l'industrie auprès des jeunes présente de manière ludique des informations sur l'industrie et ses métiers. A noter, un jeu interactif « Mon aventure commence » dont l'action peut se poursuivre en classe grâce à la possibilité pour les enseignants d'accéder à des fiches d'informations.

Les métiers de la mer

<http://www.metiersdelamer.com>

Ce portail spécialisé sur les métiers de la mer propose 80 fiches métiers classées dans 5 thématiques : Marine nationale, Marine marchande, Construction et réparation navale, industries nautiques, Filière pêche.

ONISEP

<http://www.onisep.fr>

Les fiches métiers de l'Onisep informent sur les métiers (activités, conditions travail, qualités requises, carrière-promotion, débouchés/salaires, se documenter, formations).

Opcaim

<http://www.opcaim.com>

Organisme Paritaire Collecteur Agréé des industries de la métallurgie.

Union des industries et métiers de la métallurgie

<http://www.uimm.fr>

Le site de l'Union des industries et métiers de la métallurgie présente une rubrique sur les qualifications professionnelle avec un moteur de recherche sur les qualifications. La rubrique « Les jeunes et l'industrie » présente les modalités de la formation en apprentissage. Enfin, il est proposé un lien vers le site du bac pro en 3 ans par l'apprentissage industriel.

Sélection dans le site :

Qualifications professionnelles :

http://www.cqpm.com/contenu_o1.html

Les jeunes et l'industrie :

http://www.uimm.fr/fr/jeunes/contenu_oo.html

Découvrez le bac pro en trois ans :

<http://www.bacpro3ans.uimm.fr/index.php>



Présentation du GFE 05 :

| | |
|--|---|
| Travail des métaux, structures métalliques, fonderies..... | 5 |
|--|---|

I – SYNTHÈSE DU DIAGNOSTIC

| | |
|--|----------|
| UN GFE DE PRODUCTION INDUSTRIELLE ET ARTISANALE | 7 |
|--|----------|

| | |
|---|----------|
| Le contexte international concurrentiel impose des mutations à un secteur étiqueté comme “traditionnel”..... | 7 |
|---|----------|

| | |
|---|----------|
| DES EMPLOIS À FORTE VALEUR AJOUTÉ À PRÉSERVER..... | 7 |
|---|----------|

| | |
|------------------------------------|----------|
| Les leviers et enjeux | 8 |
|------------------------------------|----------|

II – ANALYSE SUITE AU GROUPE TEMOIN

A – PRÉSENTATION

| | |
|---|-----------|
| Les grandes familles professionnelles..... | 10 |
|---|-----------|

| | |
|---|-----------|
| Les principales professions et les principales formations..... | 10 |
|---|-----------|

| | |
|--|-----------|
| Les principales caractéristiques..... | 11 |
|--|-----------|

B – LE CONTEXTE ECONOMIQUE

| | |
|--|-----------|
| Une activité industrielle ancienne à haut niveau technologique..... | 12 |
|--|-----------|

| | |
|--|-----------|
| Des fleurons de l’industrie française et des PME..... | 13 |
|--|-----------|

| | |
|---|-----------|
| Des industries de main d’œuvre, masculine à forte proportion ouvrière..... | 15 |
|---|-----------|

C – LA GESTION DU CHANGEMENT – LES ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES ET RÉGLEMENTAIRES

| | |
|----------------------------------|-----------|
| Les métiers évoluent..... | 16 |
|----------------------------------|-----------|

D – LES PROBLÉMATIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

| | |
|--|-----------|
| Une pénurie de main d’œuvre : des difficultés de recrutement..... | 18 |
|--|-----------|

| | |
|--|-----------|
| Y a-t-il des métiers à inventer ? | 19 |
|--|-----------|

| | |
|---|-----------|
| Un accroissement des compétences et des habiletés..... | 19 |
|---|-----------|

| | |
|---|-----------|
| Les questions de GRH qui font débat..... | 20 |
|---|-----------|

| | |
|--|-----------|
| Investir sur les hommes pour ne pas disparaître et fidéliser les actifs | 21 |
|--|-----------|

E – LE SYSTÈME RÉGIONAL DE FORMATION : PEU DE JEUNES EN FORMATION

| | |
|--|----|
| Une offre de formation initiale adaptée..... | 22 |
| Des formations globalement peu attractives..... | 23 |
| Comment intégrer une entreprise pour un jeune formé ?..... | 24 |
| Et la formation des salariés ?..... | 25 |
| La formation des chefs d'entreprises..... | 25 |
| Les contrats de professionnalisation..... | 25 |

III – CHIFFRES-CLÉS

A - LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE

B - LES PROFESSIONS ET LES SECTEURS

| | |
|--|----|
| En terme d'emploi..... | 28 |
| Préparation par classe d'âge et type d'emploi..... | 29 |
| Les entreprises..... | 29 |

C - LE MARCHÉ DU TRAVAIL

| | |
|------------------------------|----|
| Les demandes d'emploi :..... | 30 |
| Les offres d'emplois..... | 30 |

IV - ANNEXES

| | |
|--|----|
| Liste des participants au Groupe témoin du GFE 13..... | 33 |
| Lexique des sigles des planches ARGOS..... | 34 |
| Principales nomenclatures..... | 35 |
| Webographie..... | 36 |
| Table des matières..... | 38 |

Ce document est téléchargeable sur le site Internet :
www.carif-poitou-charentes.asso.fr

Direction régionale
du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle



Ministère du travail
et des affaires sociales



Union Européenne



CARIF Poitou-Charentes
15, rue Alsace-Lorraine - 17 044 La Rochelle Cedex
Tel : 05 46 00 32 38 - Fax : 05 46 00 32 34
Courriel : info@carif.org