

Contrat d'objectifs

2009-2013

LES MÉTIERS DE LA MÉTALLURGIE



PRÉFECTURE
DE LA RÉGION ALSACE



SOMMAIRE

I - PRÉAMBULE	5
II - ENVIRONNEMENT SECTORIEL	5
Action 1 - ELABORER ET ACTUALISER UN DIAGNOSTIC EMPLOI-FORMATION	7
THEME 1 - Informer et orienter vers les métiers de la métallurgie	8
ACTION 2 - PROMOUVOIR LES MÉTIERS DE LA MÉTALLURGIE	9
ACTION 3 - FAVORISER LA MIXITÉ DANS LES MÉTIERS DE LA MÉTALLURGIE ET DÉVELOPPER L'ACCÈS DES FEMMES AUX FORMATIONS DU SECTEUR	11
ACTION 4 - OPTIMISER LE PARTENARIAT ENTRE LA PROFESSION ET LES ACTEURS DE L'ORIENTATION ET DE LA FORMATION INITIALE	12
THEME 2 - Développer qualitativement et quantitativement la formation initiale, notamment l'apprentissage	13
ACTION 5 - ENCOURAGER ET PARTICIPER À L'AUGMENTATION DU NOMBRE D'APPRENTI(E)S	14
ACTION 6 - ACTUALISER LA CARTE DES FORMATIONS INITIALES EN LIEN AVEC LES BESOINS SOCIO-ÉCONOMIQUES	16
ACTION 7 - AMÉLIORER LA QUALITÉ DES PÉRIODES DE FORMATION EN ENTREPRISES	17
ACTION 8 - FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT D'UN RÉSEAU ENTRE LES LYCÉES ET LES ENTREPRISES DISPOSÉES À ACCUEILLIR UN ÉLÈVE POUR UNE PÉRIODE DE FORMATION	18
ACTION 9 - DÉVELOPPER LA FORMATION CONTINUE DES ENSEIGNANTS AVEC LES PROFESSIONNELS	19
THEME 3 - Sécuriser les parcours par le développement partagé de la formation tout au long de la vie	20
ACTION 10 - ÉVALUER ET POSITIONNER LES CANDIDATS À L'INSERTION ET À L'ÉVOLUTION EN ENTREPRISES	21
ACTION 11 - FAVORISER L'EMPLOI EN ENTREPRISE PAR LA MISE EN RELATION ENTRE L'OFFRE D'EMPLOI ET LES DEMANDEURS ..	22
ACTION 12 - RENFORCER LA FORMATION DES SALARIÉS DANS UNE PERSPECTIVE DE GESTION PRÉVISIONNELLE DES RESSOURCES HUMAINES	24
ACTION 13 - VALORISER ET VALIDER LES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE	25
ACTION 14 - MAINTENIR OU CONSOLIDER L'EMPLOYABILITÉ DES SENIORS ET DES SALARIÉS FRAGILISÉS	28
III - Mise en œuvre et suivi du contrat d'objectifs	25

I - PRÉAMBULE

La Métallurgie est un secteur déterminant pour l'économie alsacienne.

L'Etat, le Conseil Régional d'Alsace et la Profession de la Métallurgie, représentée par l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM) Alsace affirment par ce deuxième contrat d'Objectifs leur volonté de mener en commun une politique d'emploi ambitieuse, de contribuer à un meilleur aménagement du territoire, en tenant compte du contexte économique régional, des spécificités des activités et de l'évolution des mutations industrielles, technologiques et organisationnelles.

L'Etat, la Région et la Profession travailleront en étroite partenariat afin d'ajuster au mieux l'offre de formation aux objectifs de développement des emplois et des compétences.

Ils mobiliseront leurs moyens dans le cadre de leurs actions, programmes et dispositifs conformément au Plan d'Actions décliné en trois grands thèmes porteurs des évolutions économiques et sociales actuelles et à venir.

Fort de son poids dans l'économie régionale et de son implantation géographique, l'UIMM Alsace participera dans le cadre de ses missions à l'information sur les mesures et les dispositifs qui, élaborés par l'Etat et la Région, sont destinés à développer l'emploi et la formation dans les quelques 1 200 entreprises ou établissements relevant de la Métallurgie.

L'UIMM Alsace implémentera les outils élaborés par la Profession tant au plan national que régional et s'engage à mobiliser les entreprises afin de faciliter la mise en œuvre des dispositifs prévus par l'Etat et la Région en faveur de l'emploi et de la formation.

II - ENVIRONNEMENT SECTORIEL

Le secteur de la Métallurgie occupe une place prépondérante dans l'économie régionale. Avec plus de 80 000 salariés et 1 200 établissements, il constitue la première activité industrielle régionale en terme d'emploi. Ses principales composantes en Alsace sont les équipements mécaniques et électriques, et l'industrie automobile, qui regroupent près de la moitié des effectifs salariés du secteur.

Le secteur est marqué par un mouvement de concentration des entreprises lié à l'accroissement de la concurrence, notamment internationale. Le poids des grandes entreprises est particulièrement marqué dans l'industrie automobile, l'industrie mécanique et les équipements électriques, avec la présence de grands groupes pour lesquels les centres de décision ne sont pas toujours en Alsace.

La population salariée du secteur est très majoritairement masculine et concentrée sur des activités de production. Une érosion des effectifs est observée à un rythme légèrement plus soutenu en Alsace par rapport aux chiffres nationaux, touchant principalement les salariés peu ou pas qualifiés. Ce recul de l'emploi devrait se poursuivre au cours des prochaines années. Il s'accompagne néanmoins d'un renouvellement de la main d'œuvre lié aux départs en retraite, dont la cadence va augmenter jusqu'en 2015. Le recours à l'intérim a connu un important développement sur la période 1996-2004 mais semble se stabiliser autour de 8% (il est néanmoins supérieur à 10% dans l'industrie automobile).

Le secteur connaît une élévation du niveau d'accès à l'entreprise. Les évolutions technologiques et le développement de la maintenance provoquent un glissement vers des besoins de qualifications plus élevées, en particulier vers les niveaux IV et supérieurs.

Le secteur la Métallurgie offre de multiples voies d'entrée à travers les différents modes de formation et d'accès à la qualification. Les effectifs de la formation initiale, en année terminale pour chaque diplôme, sont d'environ 4 000 élèves dans la voie scolaire, et de 1 000 apprentis. Les dernières enquêtes menées relèvent une insertion professionnelle des sortants plus favorable pour les formations préparées par apprentissage que pour la voie scolaire à temps plein. La part des jeunes en emploi dans le secteur, 6 mois après leur sortie de formation, s'est nettement dégradée au niveau V pour les formations sous statut scolaire alors que son niveau se maintient en apprentissage.

Les résultats régionaux de l'enquête 2008 Besoins en Main-d'œuvre (BMO) de l'Assedic font état d'une augmentation sensible des difficultés de recrutement, notamment dans les métiers de la métallurgie: les ouvriers qualifiés de la mécanique (soudeurs, monteurs, mécaniciens) sont recensés parmi les 15 métiers pour lesquels les projets de recrutement sont les plus nombreux, et parmi les 15 métiers rassemblant les plus grandes difficultés de recrutement en Alsace.

Sur la base de ces constats, et de leur actualisation régulière par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie et l'OREF Alsace, les partenaires conviennent de mettre en oeuvre les orientations décrites ci-après à travers un plan d'actions annuel. En fonction des priorités retenues chaque année, d'autres partenaires seront associés à la mise en oeuvre des actions.

ACTION 1 :

Elaborer et actualiser un diagnostic emploi-formation

OBJECTIF :

● Les partenaires ont besoin pour déterminer les priorités de leur action, de partager un diagnostic qui rend compte de la situation régionale de l'emploi et de la formation dans les métiers du secteur

PILOTES :

- OREF - Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie

ACTEURS ASSOCIÉS :

- Profession, Pôle Emploi

Un document présentant de manière dynamique les données emploi/formation du secteur en région sera élaboré par l'OREF en lien avec l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie.

Cette coopération s'appuiera sur la mutualisation des données pour développer une analyse détaillée des flux de formation (entrées et sorties, tous dispositifs), des effectifs du secteur, et valorisera les contributions des différents financeurs de la formation.

Les travaux comporteront notamment une cartographie complète de l'offre de formation, structurelle et conjoncturelle, initiale et continue, pour dégager une vision « décloisonnée » des flux de formation du secteur sur le territoire alsacien.

La profession mettra à disposition ses éléments de connaissance sur :

- les entrées en formation des salariés ;
- les accès à la VAE.

Le Pôle Emploi fournira les éléments relatifs aux offres et à la demande d'emploi en Alsace. A partir de l'enquête des Besoins de Main d'œuvre, le Pôle Emploi établira une analyse détaillée par métier et par territoire afin de contribuer à la mise en œuvre d'actions collectives de qualification des demandeurs d'emploi.

Cette mise à plat des données disponibles sera complétée par un suivi des différents travaux et outils d'analyse prospective relatifs aux métiers de la métallurgie et aux activités connexes (services à l'industrie, pôle automobile).

THEME 1 -

Informer et orienter vers les métiers de la métallurgie

ACTION 2 : PROMOUVOIR LES MÉTIERS DE LA MÉTALLURGIE	9
ACTION 3 : FAVORISER LA MIXITÉ DANS LES MÉTIERS DE LA MÉTALLURGIE ET DÉVELOPPER L'ACCÈS DES FEMMES AUX FORMATIONS DU SECTEUR	11
ACTION 4 : OPTIMISER LE PARTENARIAT ENTRE LA PROFESSION ET LES ACTEURS DE L'ORIENTATION ET DE LA FORMATION INITIALE	12

ACTION 2 :

Promouvoir les métiers de la métallurgie

OBJECTIFS :

- Développer une information cohérente et adaptée aux différents publics cibles
- Contribuer à l'éducation à l'orientation dans les collèges, les lycées, les universités, et auprès des différents publics en orientation

PILOTES :

- Région - Profession - Rectorat

ACTEURS ASSOCIÉS :

- Etablissements scolaires, universités, CIO

DESCRIPTION :

- Auprès des publics scolarisés : Parcours de découverte des métiers et formations au collège et en lycée
La profession entend contribuer au dispositif de parcours de découverte des métiers et des formations mis en œuvre de la 5^e à la classe de terminale de lycée. Un calendrier d'actions avec projets pédagogiques sera élaboré en étroite concertation avec les établissements d'enseignement intéressés.

Ces projets pédagogiques incluent la DP3 et la DP6, les séquences de découvertes en entreprises, les interventions en établissement ou dans le cadre des manifestations.

Par ailleurs la profession participe au dispositif DIMA.

Le Service Académique d'Information et d'Orientation privilégie une coordination avec les professionnels et établissements au niveau des districts scolaires, afin de permettre une rotation annuelle des établissements partenaires.

- Auprès des étudiants des cycles universitaires : Orientation active et Plan « réussir en licence »
L'information sur les voies de formation et métiers de l'industrie sera développée auprès des étudiants à travers la recherche de différents partenariats :
 - avec les SCUIOP en vue de la tenue de séances d'information auprès des étudiants, notamment à l'occasion des périodes charnières que sont la rentrée universitaire et la fin du 1^{er} semestre ;
 - dans le cadre des plate-formes d'insertion créées par la loi du 10 août 2007 relative aux Universités.

La Région apportera son soutien à ces initiatives à travers sa participation au Conseil Académique de l'Enseignement supérieur.

- Auprès des différents publics en orientation
L'UIMM assurera également une information auprès des différents publics : jeunes filles et garçons, familles, salariés, et demandeurs d'emploi dans une perspective de formation tout au long de la vie.
A travers le Programme Régional d'Information et d'Orientation, la Région apportera son soutien à l'effort global d'information, notamment pour les opérations permettant une mise en relation directe avec les professionnels, dans une perspective de formation tout au long de la vie.

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE :

- La Région cofinancera des actions dans le cadre du PRIO et soutiendra les opérations de valorisation des métiers (ex. : Olympiade des Métiers) ;
- L'UIMM mobilisera des professionnels pour participer aux différentes actions d'information et de démonstration des métiers (Bravo l'Industrie), présenter des projets innovants (ex. : Journée du Patrimoine Industriel), et participer aux grandes manifestations régionales (ex. : Salon Régional Jeune Emploi Formation, Journée des Carrières de Mulhouse, Journée des Universités et formations post-bac) ;
- Le SAIO fera le lien entre la profession et les établissements scolaires.

MODALITÉS D'ÉVALUATION :

- Circulation de l'information entre les partenaires
- Nombre d'actions d'information et d'orientation réalisées et de jeunes touché(e)s
- Nombre de lauréats aux Olympiades des métiers

ACTION 3 :

Favoriser la mixité dans les métiers de la métallurgie et développer l'accès des femmes aux formations du secteur

OBJECTIF :

- Augmenter l'accès des femmes aux métiers de la métallurgie et aux différents dispositifs de formation

PILOTES :

- Région - Profession - Rectorat

ACTEURS ASSOCIÉS :

- OREF - Délégation régionale aux droits des femmes - Pôle Emploi - Mission académique à l'égalité filles garçons (SAIO)

DESCRIPTION :

- Poursuite du projet ECHO2007

La Région procèdera à la mise en ligne sur internet de profils de femmes dans des métiers traditionnellement masculins. L'UIMM apportera son soutien à l'opération pour repérer des profils et des parcours remarquables parmi les salariés ou les effectifs en formation de la métallurgie. La Région complètera également cet outil d'information à travers la participation des candidates aux différents prix (PDAF et PVST).

- Action Industri'Elles

L'UIMM développera des actions au niveau régional dans le cadre de la campagne nationale Industri'Elles, auprès de différents publics : scolaires, parents d'élèves, demandeurs d'emploi, salariés.

La valorisation des parcours s'appuiera notamment sur une diversité de situations :

- des exemples d'insertion professionnelle réussie pour les stagiaires de la formation continue, y compris parmi les premiers niveaux de qualification ;
- des femmes dirigeantes d'entreprises du secteur.

Prix de la Diversification de l'Apprentissage au Féminin et Prix de la Vocation Scientifique et Technique ;
A travers ces deux prix, la Région Alsace et la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité (DRDFE) s'engagent ensemble pour promouvoir la mixité professionnelle et des parcours professionnels réussis.

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE :

La Région dans le cadre du PRIO cofinancera des actions poursuivant l'objectif d'« égalité des chances entre les hommes et les femmes ».

L'UIMM mobilisera des femmes témoins et fera connaître à la Région les profils des professionnelles.

Elle mettra à disposition les documents de promotion réalisés par la branche. L'UIMM fera la promotion des prix PVST et PDAF auprès de entreprises du secteur.

MODALITÉS D'ÉVALUATION :

- Augmentation de la part des femmes accédant aux métiers de la métallurgie
- Taux d'entrée des femmes dans les différents dispositifs de formation
- Actions en établissements scolaires
- Participation de femmes en activité dans le secteur, aux actions de sensibilisation et d'information

ACTION 4 :

Optimiser le partenariat entre la Profession et les acteurs de l'orientation et de la formation initiale

OBJECTIFS :

- Favoriser la cohérence entre les actions d'information et de communication sur les métiers réalisées par les différents partenaires
- Développer la connaissance du secteur auprès des relais d'information et des équipes éducatives

PILOTES :

- Profession - Rectorat

ACTEURS ASSOCIÉS :

- Région - DRTEFP

DESCRIPTION :

Afin de développer la connaissance des métiers et filières de formation de la métallurgie par les professeurs et les acteurs de l'orientation, différents dispositifs peuvent être mobilisés :

- Séances d'information :
 - Au niveau académique à travers des journées à thème ;
 - Au niveau du district scolaire, le Plan Académique de Formation (PAF), permet un travail entre professeurs principaux d'un district et une entreprise ;
 - A travers le programme COMMODE pour les conseillers d'orientation psychologues.
- Accueil en entreprises pour les enseignants :
 - à destination des élèves stagiaires des IUFM (coordination assurée par le MEDEF et l'UIMM) ;
 - à destination des professeurs de lycées et de CFA en exercice dans le cadre de leur formation continue. Une opération spécifique pourra être conçue pour faciliter l'accueil des enseignants dans les entreprises de la métallurgie qui s'y associeront.

Par ailleurs le Rectorat entend augmenter le nombre de « professeurs associés » issus des milieux professionnels pour faciliter les relations école-entreprise au sein des établissements.

- Formation des personnels des missions locales et PAIO :

La Région assurera la mise en relation entre l'UIMM et les équipes des missions locales pour développer l'information sur les métiers du secteur ou faire part de projets spécifiques.

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE :

- Les moyens de la formation continue des personnels de l'Education nationale pourront être mobilisés selon les modalités qui leur sont propres ;
- La Région veillera à mobiliser les équipes chargées de l'accueil dans les missions locales et PAIO et organisera les temps de formation aux métiers de la métallurgie. Les opérations d'information à destination des prescripteurs (dont le Pôle Emploi, COP, missions locales) seront soutenues dans le cadre du PRIO ou des dispositifs spécifiques aux missions locales ;
- La profession assurera les formations et organisera les accueils en entreprises, le cas échéant (mise à disposition d'un répertoire d'entreprises disposées à accueillir des enseignants).

MODALITÉS D'ÉVALUATION :

- Nombre de relais et prescripteurs formés chaque année
- Nombre d'enseignants accueillis en entreprises

THEME 2 -

Développer qualitativement et quantitativement la formation initiale, notamment l'apprentissage

ACTION 5 : ENCOURAGER ET PARTICIPER À L'AUGMENTATION DU NOMBRE D'APPRENTI(E)S	14
ACTION 6 : ACTUALISER LA CARTE DES FORMATIONS INITIALES EN ADÉQUATION AVEC LES BESOINS SOCIO-ÉCONOMIQUES	16
ACTION 7 : AMÉLIORER LA QUALITÉ DES PÉRIODES DE FORMATION EN ENTREPRISES	17
ACTION 8 : FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT D'UN RÉSEAU ENTRE LES LYCÉES ET LES ENTREPRISES DISPOSÉES À ACCUEILLIR UN ÉLÈVE POUR UNE PÉRIODE DE FORMATION	18
ACTION 9 : DÉVELOPPER LA FORMATION CONTINUE DES ENSEIGNANTS AVEC LES PROFESSIONNELS	19

ACTION 5 :

Encourager et participer à l'augmentation du nombre d'apprenti(e)s

OBJECTIFS :

- Satisfaire les besoins de recrutement du secteur et proposer aux jeunes filles et garçons qui souhaitent s'orienter vers l'apprentissage, une insertion dans les entreprises
- Participer aux actions d'orientation proposées aux étudiants en échec lors du premier cycle universitaire, pour les informer des possibilités d'entrée en apprentissage post-bac

PILOTES :

- Profession

ACTEURS ASSOCIÉS :

- Région - CCI - Rectorat - Missions Locales - Universités - GEIQ INDUS

DESCRIPTION :

- Favoriser les conditions d'accès à l'apprentissage : transport, hébergement

La Région Alsace maintiendra son effort en matière d'aide au transport, à la restauration, et à l'hébergement des apprenti(e)s, ainsi que pour l'acquisition d'un premier équipement.

- Ouvrir l'apprentissage aux jeunes issu(e)s des Missions Locales

La Région entend s'appuyer sur ses partenaires professionnels pour développer la voie de l'apprentissage aux jeunes issu(e)s des missions locales.

Le rapprochement entre les conseillers des missions locales et le CFAI Alsace, devra être pérennisé. Il devra notamment permettre aux conseillers de mieux identifier les métiers de l'industrie, et d'envisager des modalités de par-rainage adaptées à ces jeunes. Certains dispositifs pourront être mobilisés en amont de l'entrée en apprentissage pour permettre aux entreprises de positionner les candidats : banc d'essai, stage de découverte.

- Ouvrir l'apprentissage aux handicapé(e)s

La plateforme SARAH (Service d'Accompagnement Régional des Apprenti(e)s Handicapés) constitue le relais pertinent pour faciliter l'entrée des jeunes handicapé(e)s dans le dispositif de l'apprentissage. Financée à travers les dispositions de l'accord cadre Région/AGEFIPH, elle garantit un accompagnement du jeune et de l'entreprise.

- Favoriser l'accès aux formations professionnelles initiales, dont l'apprentissage, des jeunes en situation d'échec dans le 1er cycle universitaire

Des actions de formation spécifiques pourront être envisagées pour les étudiant(e)s en réorientation issus des cycles universitaires souhaitant intégrer les voies de formation initiale du secteur (exemple : remise à niveau avec période en entreprise sous statut de stagiaire de la formation continue pour les candidats à l'apprentissage).

- Formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage

La Profession entend maintenir l'effort de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage. Des parcours de formation, ou des parcours VAE spécifiques pourront être envisagés pour permettre l'accès à des titres comportant une dimension tutorale, notamment dans le cadre du plan seniors.

- Individualisation des parcours de formation et élévation du niveau de qualification des apprenti(e)s

La profession, avec l'appui de la Région, soutient le développement des IFTI (Ilôts de Formation Technique Individualisée), mode pédagogique innovant. La Profession et la Région entendent contribuer à l'augmentation du nombre d'ingénieurs formés par la voie de l'apprentissage dans le secteur de l'industrie (objectif : aboutir à 10% des ingénieurs du secteur formés par la voie de l'apprentissage). Des moyens spécifiques seront mobilisés pour favoriser l'accès aux qualifications d'ingénieurs par la voie de l'alternance : formations préalables à la qualification en amont de la conclusion des contrats en alternance de la branche.

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE :

- La Région poursuivra son intervention financière en matière d'hébergement et de mobilité des apprenti(e)s, des dispositifs spécifiques pourront être mobilisés (bancs d'essai, chèque-insertion), et des actions pourront être envisagées avec le soutien de la Région (ex. : stages de préqualification pour les jeunes en amont d'un contrat en alternance, notamment ceux issus des Missions Locales).

- La Région associe par ailleurs l'UIMM aux différentes opérations de promotion et de valorisation de l'apprentissage qui relèvent de son pilotage : journées portes ouvertes, semaine de l'apprentissage, annonces collectives sur les offres en apprentissage.

MODALITÉS D'ÉVALUATION :

- Evolution du nombre d'apprenti(e)s et du nombre de tuteurs / Maîtres d'Apprentissage
- Evaluation quantitative par typologie de jeunes entrés en apprentissage

ACTION 6 :

Actualiser la carte des formations initiales en lien avec les besoins socio-économiques

OBJECTIF :

- Partager un diagnostic emploi-formation en région Alsace et faire évoluer l'offre de formation en corrélation avec les besoins des entreprises, actuels et prévisionnels

PILOTES :

- Profession - Région - Rectorat - OREF

ACTEURS ASSOCIÉS :

- CCI

DESCRIPTION :

Evolution de la carte des formations

Trois objectifs prioritaires seront poursuivis en matière d'évolution de l'offre de formation :

- Développer le dispositif de formation autour de la filière de formation initiale existante, en s'appuyant sur les deux voies de formation : apprentissage et scolaire,
- Développer l'apprentissage de manière complémentaire avec la formation sous statut scolaire et la carte des équipements disponibles en région,
- Elever le niveau de qualification général dans le secteur en privilégiant l'insertion professionnelle à partir du niveau IV. Néanmoins le niveau V est également à prendre en considération pour les candidats(es) sans prérequis ou basiques « métier ».

L'actualisation annuelle de la carte des formations initiales fera l'objet d'une concertation avec la Profession par le Rectorat (pour les lycées) et la Région (pour l'apprentissage). La Profession sera consultée annuellement et informée des décisions prises.

Diagnostic emploi formation réalisé par la Région et l'OREF Alsace

Avec les données fournies par ses partenaires, la Région et l'OREF s'engagent à réaliser un diagnostic emploi formation de la Branche en Alsace, ainsi qu'une cartographie de l'offre de formation structurelle initiale et continue par territoire.

Ce document sera complété par des éléments prospectifs, qui émaneront à la fois des supports de l'OREF mais également des données que la Branche mettra à disposition, y compris le cas échéant pour des formations mobilisant des compétences transverses.

L'ensemble du diagnostic sera mis à jour annuellement.

La profession sera associée à l'actualisation des besoins dans le cadre des modalités de concertation des différents décideurs en matière de formation professionnelle : Région, Education nationale, Branches, Partenaires Sociaux, le Pôle Emploi.

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE :

- Transmission d'informations dans le cadre de la collecte de données emploi/formation de la part des partenaires vers la Région

MODALITÉS D'ÉVALUATION :

- Circulation de l'information entre les partenaires
- Partage du diagnostic par les partenaires

ACTION 7 :

Améliorer la qualité des périodes de formation en entreprises

OBJECTIF :

- Mieux préparer les élèves avant les PFE, mieux les encadrer pendant et mieux exploiter les acquis des PFE

PILOTES :

- Profession, Rectorat, entreprises

ACTEURS ASSOCIÉS :

- Région, Chambres

DESCRIPTION :

Les périodes de formation en entreprise sont des phases particulières et cruciales de formation, dont la préparation, la mise en œuvre et l'exploitation nécessite la coordination des professeurs et des professionnels tuteurs.

Pour qu'une période de formation en entreprise (PFE) puisse exister et soit satisfaisante pour l'élève ou l'apprenti, l'équipe pédagogique et l'entreprise d'accueil, et pour que le dispositif général de périodes de formation en entreprise puisse être piloté, un ensemble d'activités connexes doit être institué entre les différents partenaires.

Cette action a donc pour objectif d'organiser et de structurer ces activités connexes.

Les objectifs poursuivis sont les suivants :

1. Clarifier les rôles et les attentes des différents acteurs (professeurs, professionnels tuteurs, etc.) qui encadrent l'élève devant effectuer une PFE.
2. Impliquer ces acteurs dans la préparation de l'élève à sa PFE : formation au savoir-être, motivation-tolérance-endurance, utilisation des connaissances acquises, découverte préalable des contraintes du métier, etc. Mutualiser et diffuser les bonnes pratiques.
3. Organiser le suivi partagé de l'élève de façon satisfaisante entre le lycée et l'entreprise, valoriser et encourager sa progression.
4. Exploiter les acquis du PFE pour la suite de la formation ou dans le cadre de l'évaluation des compétences.
5. Piloter le dispositif pour améliorer et maintenir sa qualité.

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE :

- Exploitation des savoir-faires des professionnels en matière d'insertion dans la vie active
- Exploitation des travaux des Comités Locaux Éducation Économie
- Instituer des réunions de concertation entre professeurs, tuteurs, etc.

MODALITÉS D'ÉVALUATION :

- Publication de bilan d'activité des groupes de travail
- Enquête d'évaluation de la qualité des PFE auprès des acteurs (élèves, professeurs, tuteurs d'entreprise, etc.)

ACTION 8 :

Favoriser le développement d'un réseau entre les lycées et les entreprises disposées à accueillir un élève pour une période de formation

OBJECTIF :

- Développer entre les lycées et les entreprises disposées à accueillir un élève pour une période de formation (PFE) un réseau relationnel permettant de disposer d'une base de données de terrains de stages et de tuteurs potentiels.

PILOTES :

- Profession, Rectorat, entreprises, établissements de formation

DESCRIPTION :

Les lycées ont la responsabilité d'accompagner les élèves dans leur démarche de recherche de terrain de stage où ils vont effectuer leur période de formation en entreprise (PFE). Les lycées doivent donc disposer d'une base de données de terrain de stages potentiels, extensible et renouvelée, dans laquelle peuvent puiser les élèves pour leur recherche.

D'autre part, pour ne pas être sollicitées de façon chaotique, les entreprises ont intérêt à se coordonner avec les lycées, de façon à :

- Connaître le niveau et le contenu de formation visé pour faire une offre de PFE adéquate et mobiliser les moyens humains et matériels pertinents
- Définir les volumes d'accueil et les périodes où elles peuvent offrir une disponibilité suffisante pour assurer la PFE
- Disposer d'un interlocuteur bien identifié dans le lycée auquel se référer pour les questions administratives ou pédagogiques relatives aux PFE

Cette action a donc pour objectif de favoriser la constitution de ce réseau relationnel :

1. Solliciter la branche professionnelle pour qu'elle identifie parmi ses membres ceux qui ont les compétences et la disponibilité d'encadrement de PFE. Fournir ces informations au Rectorat pour qu'il les diffuse aux établissements.

2. De la part du Rectorat, par l'intermédiaire des lycées intéressés, fournir à l'entreprise susceptible d'être terrain de stage toutes les informations administratives et pédagogiques lui permettant de bien apprécier la nature de demande de PFE et de bien accueillir et suivre le stagiaire.

3. Piloter le dispositif pour améliorer sa qualité et la maintenir.

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE :

- Transmission d'informations dans le cadre de la collecte de données emploi/formation de la part des partenaires vers la Région

MODALITÉS D'ÉVALUATION :

- Circulation de l'information entre les partenaires
- Partage du diagnostic par les partenaires

ACTION 9 :

Développer la formation continue des enseignants avec les professionnels

OBJECTIF :

- Développer la formation continue des enseignants de façon à améliorer la qualité des formations dans les domaines en évolution rapide (intervention de professionnels dans les établissements, sessions de formation chez les professionnels, etc.).

PILOTES :

- Académie, UIMM, entreprises

DESCRIPTION :

Pour garantir des formations de qualité, les professeurs ont besoin d'en actualiser le contenu en y intégrant les évolutions des techniques et des organisations professionnelles.

Les professionnels peuvent faire profiter de leur compétence et de leur expérience professionnelle les professeurs dans le cadre d'une formation continue, sous des modalités variées définies par concertation mutuelle.

L'objectif de cette action est de :

1. Maintenir une veille sur l'évolution des pratiques professionnelles et diffuser l'information auprès des professeurs.
2. Constituer un annuaire de professionnels susceptibles de s'inscrire dans cette action.
3. Recenser les besoins de formation des professeurs.

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE :

Identifier :

- les besoins de formation continue des professeurs
- les entreprises disposant de professionnels ayant la capacité à participer à ces formations.

MODALITÉS D'ÉVALUATION :

- Bilan annuel des formations continues effectuées

THEME 3 -

Sécuriser les parcours professionnels par le développement partagé de la formation tout au long de la vie

ACTION 10 :	EVALUER ET POSITIONNER LES CANDIDATS À L'INSERTION OU À L'ÉVOLUTION EN ENTREPRISE . . .	21
ACTION 11 :	FAVORISER L'EMPLOI EN ENTREPRISE PAR LA MISE EN RELATION ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE ÉCONOMIQUES	22
ACTION 12 :	RENFORCER LA FORMATION DES SALARIÉS DANS UNE PERSPECTIVE DE GPEC	24
ACTION 13 :	VALIDER ET VALORISER LES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE	25
ACTION 14 :	MAINTENIR OU CONSOLIDER L'EMPLOYABILITÉ DES SENIORS ET DES SALARIÉS FRAGILISÉS.	27

ACTION 10 :

Évaluer et positionner les candidats à l'insertion ou à l'évolution en entreprise

OBJECTIF :

- Établir un diagnostic préalable à l'entrée en formation, au recrutement, ou à une réorientation professionnelle à l'initiative d'un salarié, de son employeur ou d'un demandeur d'emploi

PILOTES :

- UIMM

ACTEURS ASSOCIÉS :

- Pôle Emploi

DESCRIPTION :

La Profession souhaite développer les dispositifs de positionnement et d'évaluation des candidats à une formation ou à une insertion dans le secteur, notamment à travers :

Les dispositifs d'évaluation et de mises en situations professionnelles.

Mobilisés par le Pôle Emploi, ils facilitent l'analyse et la reconnaissance des pré-requis ou des acquis, au regard des métiers de la Profession (méthode de recrutement par habileté, évaluation en milieu de travail).

Le développement de l'activité du CEPFI (Centre d'Évaluation des Potentiels à se Former dans l'Industrie).

Le CEPFI peut réaliser pour le compte d'une structure institutionnelle, d'une entreprise, d'une personne au titre d'une démarche volontariste des actions d'évaluation :

- Évaluation pré-formative ;
- Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ;
- Bilans de compétences assurés par des collaborateurs.

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE :

- Bilans jeunes et bilans de compétences ; s'agissant de demandeurs d'emploi, la Région financera les bilans jeunes, en concertation avec les missions locales, et en cohérence avec les bilans jeunes mobilisés par le Pôle Emploi ;
- Accueil individuel de candidat par le CEPFI ;
- Mobilisation des recrutements par habileté, EMT et bilans jeunes ;
- Promotion des EMT et chantiers d'insertion.

MODALITÉS D'ÉVALUATION :

- Nombre de bénéficiaires de ces mesures
- Nombre de recrutements ou d'entrées en formation s'inscrivant dans ce cadre

ACTION 11 :

Favoriser l'emploi en entreprise par la mise en relation entre l'offre et la demande

OBJECTIF :

- Définir de manière concertée des réponses adaptées aux besoins des entreprises en mobilisant les différents dispositifs de formation des demandeurs d'emploi, en particulier les stages financés par la Région pour renforcer l'accès à l'emploi des stagiaires

PILOTES :

- UIMM, Pôle Emploi

ACTEURS ASSOCIÉS :

- Entreprises - Missions locales - Région

DESCRIPTION :

Mieux connaître les profils des demandeurs d'emploi pour développer des parcours d'accès adaptés à l'emploi.

La Profession, avec l'appui du Pôle Emploi, souhaite disposer d'une vision plus précise des profils des demandeurs d'emploi souhaitant intégrer les entreprises de la métallurgie. Une analyse des qualifications réelles des demandeurs d'emploi et de leur degré de distance à l'emploi sera menée conjointement par la Profession et le Pôle Emploi. Elle sera complétée par un regard sur les besoins et exigences des entreprises (en repérant notamment les principaux freins à l'embauche), et visera à renforcer l'adéquation entre les compétences visées par les entreprises et la dénomination des offres d'emploi diffusées par le Pôle Emploi.

Le croisement de ces informations devra permettre :

- de proposer des parcours adaptés à l'emploi, à la réalité des publics et aux besoins en personnel des entreprises ;
- de développer des opérations de mise en relation entre demandeurs d'emploi et entreprises.

Cette réflexion sera notamment étendue aux publics de bas niveau à travers la mise en œuvre de parcours prévoyant de manière progressive l'acquisition des savoirs de base, le développement du savoir-être, l'apprentissage des gestes professionnels, en vue d'accéder à une première validation et à une insertion professionnelle durable dans le secteur.

En fonction des profils des demandeurs d'emploi, certains parcours s'appuieront prioritairement sur la mobilisation des dispositifs de branche (contrat de professionnalisation, CDD-dispositif de Branche, mise en œuvre des IFTI). La Région consultera la Profession annuellement sur ses besoins pour compléter ces dispositifs par des actions de formation en amont, relevant du programme de formation des demandeurs d'emploi.

L'UIMM est associée aux différentes phases de la structuration de l'offre de formation continue financée par la Région à destination des demandeurs d'emploi :

- à travers une première consultation préalable portant sur la définition des besoins, et les articulations possibles avec les formations financées par la branche ;
- par une information régulière sur les sorties de stages afin de faciliter la mise en relation avec les entreprises et l'insertion des demandeurs d'emploi.

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE :

- Recueil des profils des demandeurs d'emploi inscrits dans les catégories correspondant aux métiers de la métallurgie, et mise à disposition d'éléments d'information du Pôle Emploi ;
- Enquête et méthodologie commune en matière d'analyse des besoins des entreprises ;
- Opérations de mise en relation entre demandeurs d'emploi et entreprises (ex. : forum emploi).

MODALITÉS D'ÉVALUATION :

- Evolution du nombre de demandeurs inscrits
- Evolution du nombre de contrats de professionnalisation
- Restitution partagée de l'enquête qualitative menée en lien avec le Pôle Emploi

ACTION 12 :

Renforcer la formation des salariés dans une perspective de gestion prévisionnelle des ressources humaines

OBJECTIF :

• Accompagner les entreprises dans leur gestion du personnel pour faire face aux problématiques d'emploi : renouvellement des effectifs, pyramide des âges, maintien ou élévation du niveau de qualification

PILOTES :

- UIMM - DRTEFP - ADEFIM

ACTEURS ASSOCIÉS :

- Région - DAFCO

DESCRIPTION :

Dans le cadre de sa mission générale d'assistance auprès des entreprises adhérentes, l'UIMM sensibilise et accompagne les employeurs dans le cadre de leurs réflexions relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, par des accompagnements individuels ou des sensibilisations collectives.

Dans le cadre de l'anticipation des mutations économiques, la DRTEFP et les DDTEFP disposent de dispositifs permettant une sensibilisation ou un accompagnement à l'élaboration d'un plan GPEC à destination des entreprises de moins de 300 salariés.

Compte-tenu des problématiques liées aux départs en retraite et à la nécessaire élévation du niveau de qualification des salariés, il apparaît nécessaire de :

- Favoriser et promouvoir la formation continue des salariés des entreprises de moins de 10 salariés ;
- Valoriser la formation des salariés embauchés en CDD ;
- Développer des formations en concertation avec la branche du travail temporaire pour faciliter la formation des salariés intérimaires ;
- Promouvoir et faciliter la mise en place d'actions pour des salariés en IFTI ;
- Encourager l'accès aux formations d'ingénieurs (ITII) par la formation continue ;
- Accompagner la mobilisation progressive du droit individuel à la formation ;
- Appuyer toute demande de la branche ou d'entreprise dans une démarche de GPEC.

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE :

- Opérations collectives de sensibilisation-information ;
- Dispositifs DRTEFP en faveur de la GPEC ;
- Assistance de l'UIMM auprès des entreprises adhérentes ;
- Travaux prospectifs relatifs à la gestion des ressources humaines si besoin ;
- Prise en charge de remises à niveau pour les formations d'ingénieurs par la Région.

MODALITÉS D'ÉVALUATION :

- Nombre d'entreprises prenant part aux démarches de gestion des ressources humaines
- Démarches GPEC globales dans l'automobile et la métallurgie
- Nombre d'ingénieurs formés par la formation continue, nombre de salariés ayant obtenu la reconnaissance d'une qualification : diplôme/ titre / CQPM / CQPI

ACTION 13 :

Valider et valoriser les acquis de l'expérience professionnelle

OBJECTIFS :

- Développer l'accès à la qualification par la VAE et élever le niveau de qualification global du secteur
- Favoriser la mobilité interne et externe des salariés du secteur

PILOTES :

- DRTEFP, UIMM, Région, FONGECIF, DAFCO, PRC

ACTEURS ASSOCIÉS :

- Pôle Emploi

DESCRIPTION :

- Renforcer la synergie entre les acteurs de la VAE

En collaboration avec le FONGECIF, l'Etat et la Région développent une communication commune pour valoriser et améliorer la connaissance de la VAE. Une déclinaison au secteur de la métallurgie sera envisagée avec l'UIMM, qui entend relayer cette campagne régionale au sein de ses entreprises.

Les Points Relais Conseil en VAE seront informés des possibilités de validation spécifiques à la branche professionnelle.

Les différents vecteurs de diffusion de l'information, dont le futur portail internet VAE de la Région, devront souligner l'importance des titres professionnels dans le secteur de l'industrie. Ainsi l'accès aux Attestations de réussite aux épreuves du CQPM, aux CQPM et CQPI pourra être valorisé et renforcé en concertation avec l'UIMM.

- Informers les salariés sur les démarches et certifications accessibles à la VAE

L'UIMM entend développer l'utilisation du « passeport formation », pour permettre à chaque salarié du secteur d'identifier les compétences et aptitudes acquises et mises en œuvre lors de son parcours de formation et dans le cadre de son activité professionnelle. Cet outil a notamment pour objet de faciliter le positionnement préalable et le déroulement des démarches VAE.

Les Points Relais Conseil, le FONGECIF, et la DAFCO pourront être sollicités pour effectuer une séance d'information relative à la VAE, spécifiquement à destination des professionnels du secteur et notamment des responsables des formations ou des ressources humaines.

- Développer les démarches VAE des demandeurs d'emploi à travers une meilleure association de la Branche aux Ateliers VAE du Pôle Emploi

Un rapprochement entre l'UIMM et les équipes chargées des ateliers VAE du Pôle Emploi permettra également d'améliorer le repérage des compétences auprès des demandeurs d'emploi.

- Définir des cibles prioritaires en matière d'accès à la qualification

En concertation avec la Profession et dans le cadre d'opérations ciblées, les services de la DRTEFP pourront fournir leur appui à la création de parcours VAE et à l'accompagnement des salariés dans leur démarche d'accès à la qualification. La mise en œuvre de ces partenariats nécessitera une définition des titres, niveaux, et publics prioritairement visés, et tendra de préférence à l'acquisition de qualifications et titres à vocation « transversale ».

La DRTEFP accompagne par ailleurs les CQP « inter-industrie » conducteur d'équipement industriel, agent logistique, et technicien de maintenance. Les salariés sans qualification de la métallurgie en sont le public cible.

La Région entend par ailleurs développer l'accès au « chèque VAE » pour les publics éligibles à ce dispositif.

Réfléchir à la création d'un référentiel compétences pour les tuteurs

Avec l'acquisition de connaissances et de compétences qu'elle suscite, la VAE peut constituer un tremplin pour les personnes validant leurs acquis. En ce sens, il est proposé de réfléchir à la mise en place d'un référentiel de compétences pour les personnes remplissant des fonctions de tutorat au sein des entreprises. Leurs compétences pourraient ainsi être davantage valorisées.

Des ponts peuvent être imaginés avec « le plan senior » conduit par la DRTEFP.

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE :

- Chèque VAE ;
- Portail VAE financé par la Région Alsace ;
- Cofinancement d'actions d'information et de communication.

MODALITÉS D'ÉVALUATION :

- Nombre de validations annuelles
- Nombre de rencontres entre la profession et les relais d'information

ACTION 14 :

Maintenir ou consolider l'employabilité des seniors et des salariés fragilisés

OBJECTIF :

- Favoriser le maintien dans l'emploi et développer l'accès à la formation continue des salariés seniors

PILOTES :

- DRTEFP - Pôle Emploi

ACTEURS ASSOCIÉS :

- Région, UIMM, ADEFIM

DESCRIPTION :

Les seniors sont identifiés comme public prioritaire dans les dispositifs de droit commun de la DRTEFP, des DDTEFP, et du Pôle Emploi visant le maintien et le retour à l'emploi (GPEC, EDEC , VAE).

Par ailleurs la Région entend mobiliser le Fonds d'Intervention pour la Formation et l'Emploi en faveur :

- du maintien des salariés de bas-niveau de qualification en poste ;
- de la formation de demandeurs d'emploi dans le cadre de leur recrutement ;
- de la formation de salariés dans le cadre de licenciements économiques collectifs.

Une opération spécifique à la question des seniors (plus de 45 ans) pourra être conduite en partenariat avec d'autres branches professionnelles. Elle pourra comporter une incitation à l'utilisation de la VAE dans une perspective de gestion prévisionnelle des secondes parties de carrières.

L'exercice du tutorat par les salariés seniors sera encouragé, notamment à travers les formations de tuteurs.

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE :

- Dispositifs de maintien et de retour à l'emploi ;
- Formations cofinancées dans le cadre du FIFE.

MODALITÉS D'ÉVALUATION :

- Nombre d'entrées en formation et en VAE des plus de 45 ans
- Nombre de tuteurs formés

III - MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DU CONTRAT D'OBJECTIFS

● COMITÉ DE SUIVI

Un comité de suivi du contrat d'objectifs est institué pour assurer le suivi de la mise en œuvre du présent contrat et préciser les actions prioritaires pour l'année. Il est composé des parties signataires du présent contrat et présidé par Monsieur le Président du Conseil Régional ou son représentant.

La Région invite les participants au comité de suivi et assure l'organisation de ces réunions.

Il se réunit une fois par an pour, au vu des évolutions survenues et des données actualisées du secteur :

- Dresser le bilan des actions réalisées dans l'année à partir d'indicateurs pertinents ;
- Identifier les axes d'amélioration ;
- Capitaliser les bonnes pratiques ;
- Relever les besoins de la profession au regard des différentes programmations (formation initiale sous statut scolaire, apprentissage, formation des demandeurs d'emploi) ;
- Définir le plan d'actions à mettre en œuvre pour l'année suivante.

● SUIVI DES ACTIONS

Dans le cadre du suivi annuel du plan d'actions, chaque signataire fera connaître, à titre indicatif, les financements mobilisés pour la réalisation des actions prioritaires lors de l'année écoulée. De plus, les signataires proposeront, toujours à titre indicatif, une clé de répartition des financements entre les différents partenaires pour les actions retenues prioritairement pour l'année à venir.

● GROUPES THÉMATIQUES INTERSECTORIELS

Les signataires des différents contrats d'objectifs se réuniront dans le cadre de groupes thématiques portant sur une ou plusieurs préoccupation(s) commune(s) aux différents secteurs concernés.

● DURÉE

Le présent contrat est conclu pour une durée de cinq ans à compter de sa date de signature.

www.region-alsace.eu



Région Alsace

Direction de l'Education et de la Formation

1 place du Wacken - BP 91006 - 67070 STRASBOURG Cedex

Tél. 03 88 15 69 50 - Fax 03 88 15 69 59 - e-mail : def@region-alsace.eu