

CAMDiB

*Club Alliance Métaux pour le
Développement des Industriels du Biterrois*

PRESENTATION

A decorative wavy line at the bottom of the slide, transitioning from yellow on the left to dark brown on the right.

La structure de la filière Métaux du Biterrois

Chiffre d'affaires

PETROLE*
100 M€

ECHAF/Mob
Urb*
100 M€

Autres
CAMDIB 90 M€

VITICULTURE
22 M€

AUTRES
De 10 > 20 M€

sur 5 570 emplois

Emploi

650

500

700

170

500>800

TOTAL:
2 520 emplois*

Entreprises

Cameron- Mécanic Sud-
Galvadoc- Chromenic-
Criballet- Bertin

Altrad – FE – AVH-
Divers st

22 entreprises dont Sobat
Solatrag - Technilum

PERA- Julien Viticulture
+ divers ST

LA POLITIQUE D'INVESTISSEMENT

sur 8 ans actions collectives

	PROGRAMMES	INVESTISSEMENTS	SUBVENTIONS
ETUDE		400 000	225 000
TECHNO ET COMMERCIA	FV 1	324 442	55 110
	FV 2	975 000	260 894
	FV 4,1	224 473	92 645
	PIC PME	883 686	627 175
	AS 2	106 714	27 199
	FV 5	494 055	43 743
	FV 5 BIS	4 687 000	86 844
	FV 6	318 000	143 350
	FV 7	109 674	5 350
	FV 3	448 295	157 632
	FV 4,2	97 335	48 784
EDDF	2001	340 405	178 440
	2002	854 829	445 568
	2003	1 161 028	639 698
	2004	1 105 000	377 116
	2005	499 077	224 585
PG1	actions indiv	2 070 000	778 500
	plates-formes	390 000	268 000
	TOTAL	15 489 013	4 685 633

Le processus

- Mieux se connaître
- Optimiser les outils de production (marché)
- Qualité -SI -
- Ressources humaines
- Global (PG1)Process
- International

Typologie des actions

- Sous traitants



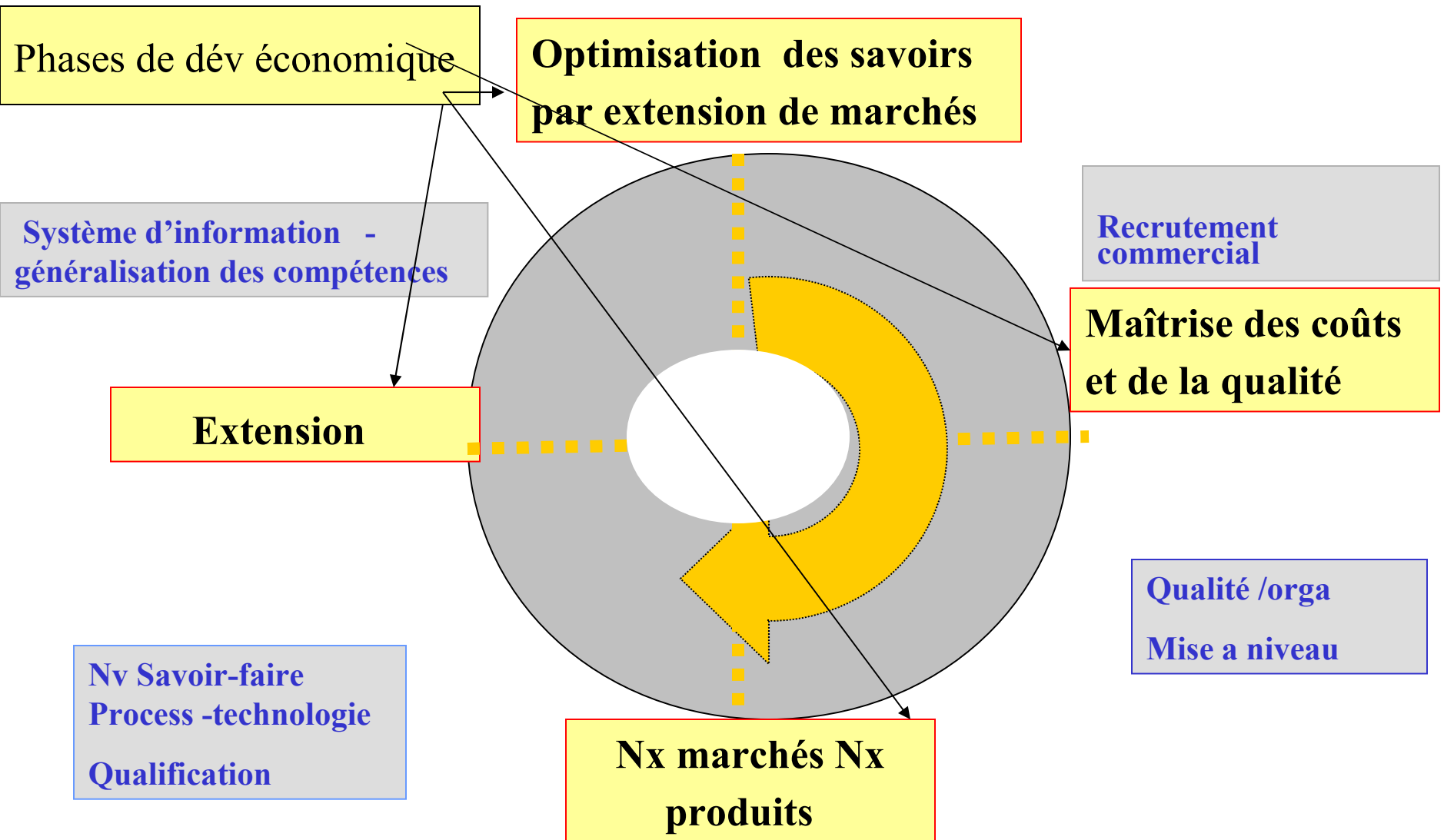
- Indépendance
- Qualité et système d'information
- Process

- Produits propres



- Part de marches
- Qualité et système d'information
- Mise au point de produits

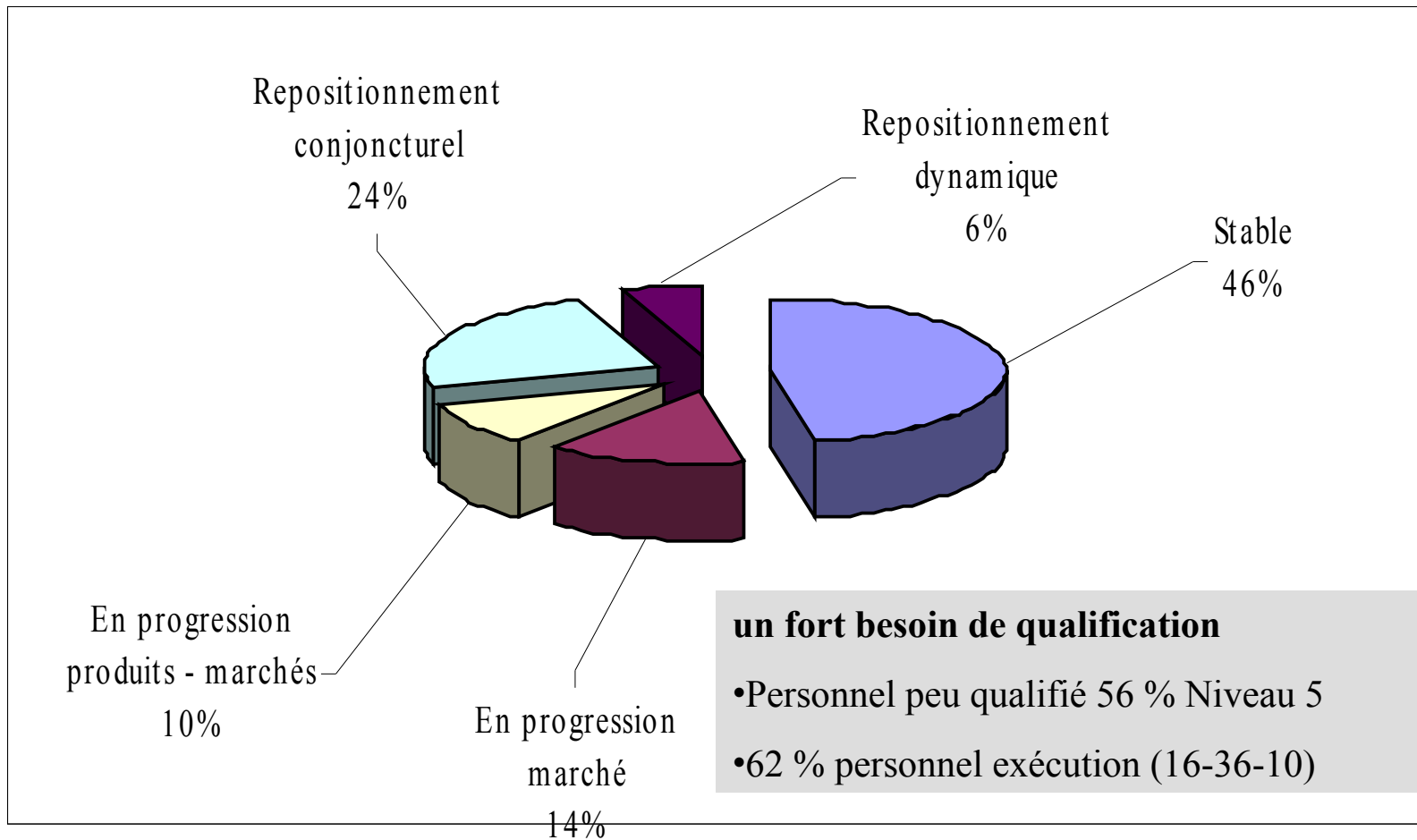
Inter action développement économique et action en R &H



L'Apport des Compétences

- **Le constat:** les ressources humaines un domaine stratégique difficilement accessible pour une Pme
- Pas de référence , peu d'expérience
- Logique de coût , plus que de ressource
- Complexité
 - Des jeux d'acteurs
 - Des procédures
- Une offre de formation pas toujours adaptée

En 2000- Les compétences face aux STRATEGIES (720 emplois)



LE PLAN D'ACTION

- EDDF collectif
- Plates- formes d'apprentissage
- Gpec
- Groupement d'employeur
- Coopération (dialogue social-relations avec le territoire)

Les objectifs d'un EDDF

- L'EDDF est un contrat conclu entre l'État et les organisations professionnelles, interprofessionnelles ou les entreprises.
- L'EDDF est plus particulièrement destiné aux salariés fragilisés en raison de leur situation professionnelle, notamment ceux des petites entreprises.
- L'aide de l'Etat englobe l'ensemble des actions nécessaires pour le développement des compétences et l'accès à une qualification reconnue et transférable.

Les entreprises participantes

2001	2002	2003
AEROCOMPOSIT	AEROCOMPOSIT	AEROCOMPOSIT
ALTRAD COLLECTIVITES	ALTRAD COLLECTIVITES	
ALTRAD EQUIPEMENT	ALTRAD EQUIPEMENT	ALTRAD EQUIPEMENT
		ALTRAD HOLDING
ALTRAD INDUSTRIES	ALTRAD INDUSTRIE	
BERTIN	BERTIN	BERTIN
CHROMENIC	CHROMENIC	CHROMENIC
CISTHE	CISTHE	CISTHE
CRIBALLET	CRIBALLET	CRIBALLET
	ERTEG	ERTEG
		FE INDUSTRIE
GALVADOC	GALVADOC	GALVADOC
		HITEMCO
		MCC
MECANIC SUD SERVICE	MECANIC SUD SERVICE	MECANIC SUD SERVICE
MECANIC SUD INDUSTRIE	MECANIC SUD INDUSTRIE	MECANIC SUD INDUSTRIE
		ROCHETTE
RUBIO	RUBIO	RUBIO
SAMIA DEVIANNE	SAMIA DEVIANNE	
		SICMA
SOBAT	SOBAT	SOBAT
	SOLARTRAG	SOLARTRAG
TECHNILUM	TECHNILUM	TECHNILUM
15 entreprises	17 entreprises 2 entrées	21 entreprises 6 entrées 3 sorties

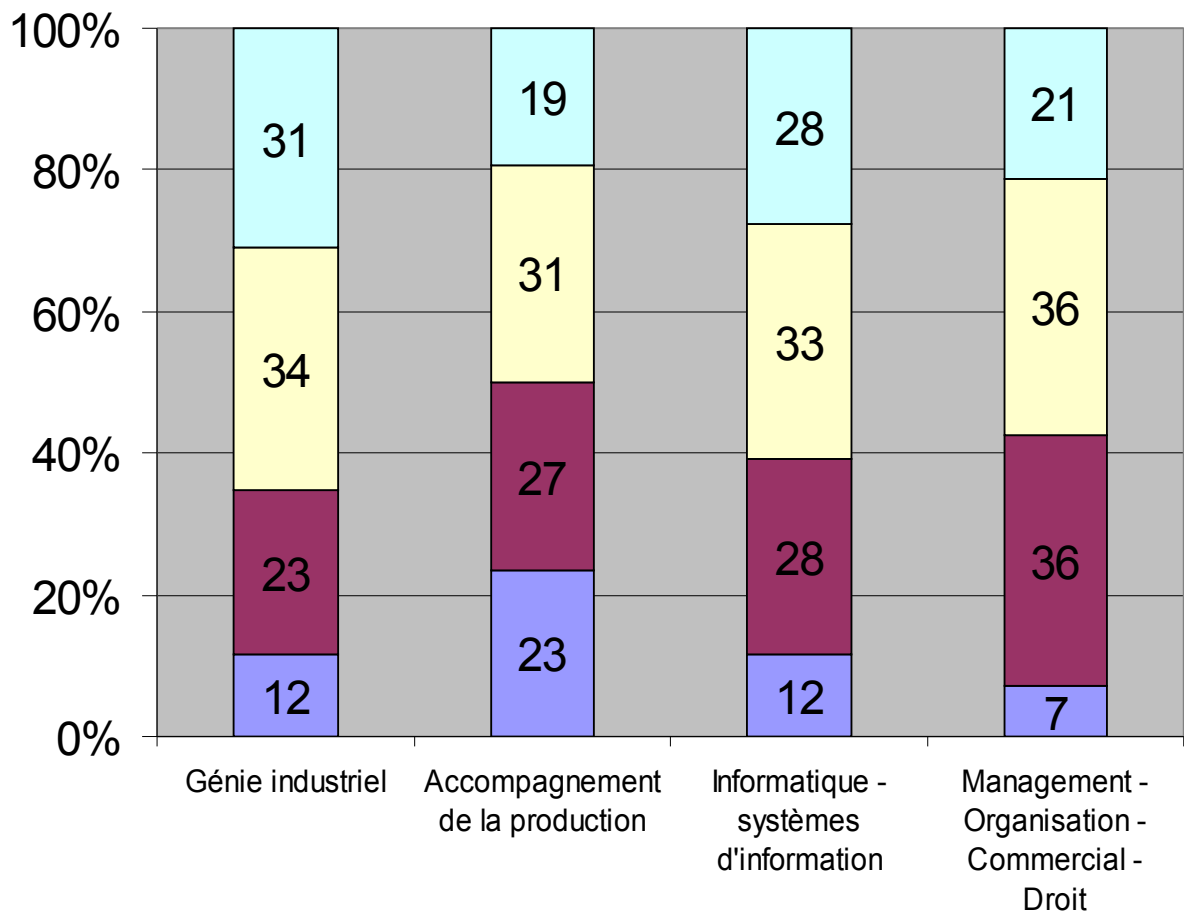


Nombre d'heures de formation et dépenses réalisées sur 5 ans

	2001	2002	2003	2004	2005 *	Total
heures de formation	10 531	19 542	35 804	23 738	18 600	108 215
Dépenses totales en K€	441	867	1 253	1 105	866	4 534

*Prévisions

Participation des salariés aux différents types de formations en fonction de la taille de l'établissement (effectif stagiaire 2001-2003)



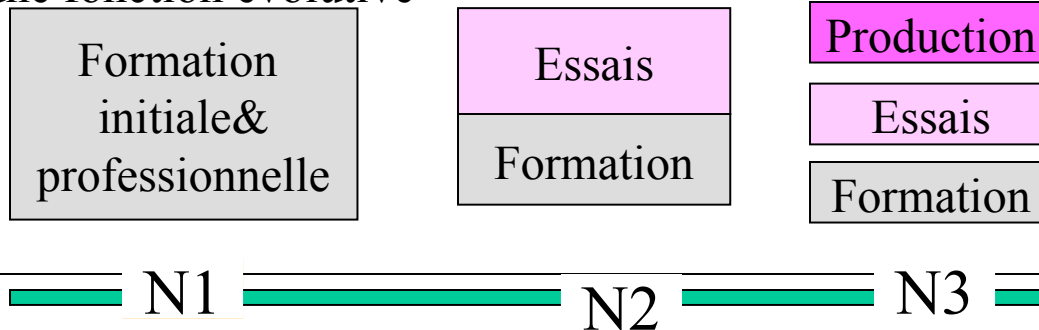
Part dans les effectifs stagiaires	(%)
Moins de 10 salariés	13
De 10 à 19 salariés	28
De 20 à 49 salariés	34
50 salariés et plus	25
Ensemble	100

- 50 salariés et plus
- de 20 à 49 salariés
- de 11 à 19 salariés
- moins de 10 salariés

Plates-formes d'apprentissage technologique UGV & Soudure

Permettre à des salariés et des apprentis de PMI d'accéder aux nouveaux process de production

- louer un équipement industriel (avantages distinctifs) pendant 2 ans,
- localisé en entreprise, ouvert à tous en partenariat avec CFAI,
- avec une fonction évolutive



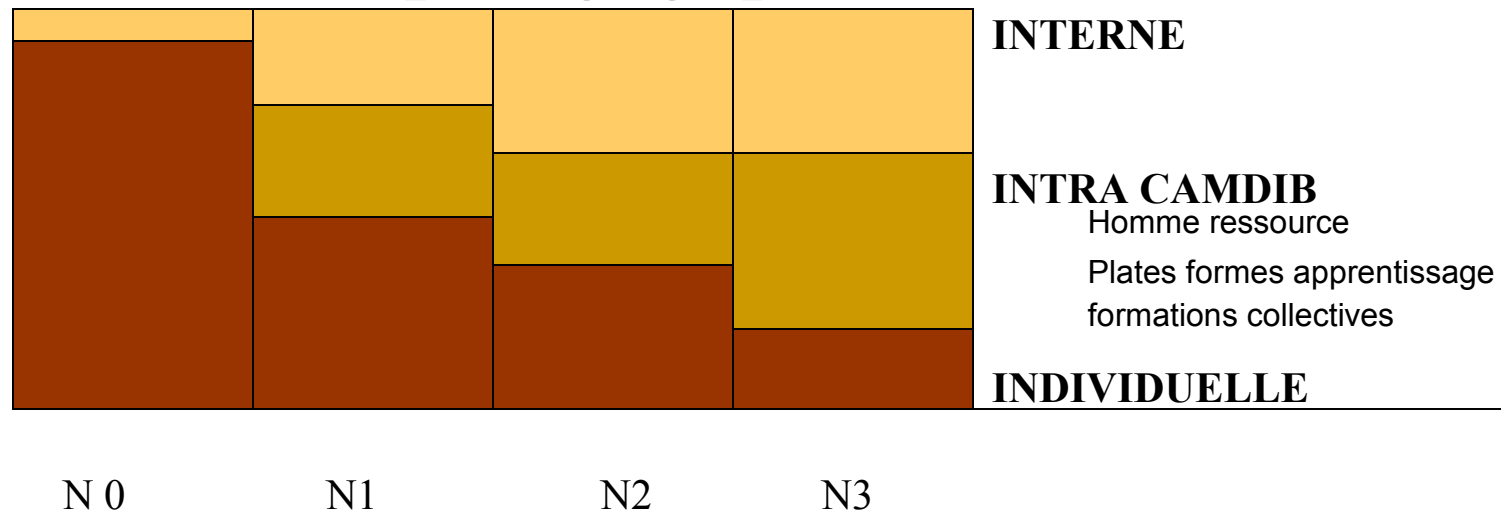
Accès à de nouveaux marchés, maîtrise de la technologie par les salariés, développement des capacités d'initiatives professionnelles

La Dimension collective : Intégrer & développer le savoir

–faire –Innover sur les méthodes pédagogiques

Passage d'une méthode traditionnelle N1 à une intégration du savoir dans l'entreprise N3

- Les méthodes pédagogiques



Synthèse

Nombre d'heures de formation et dépenses réalisées sur 5 ans

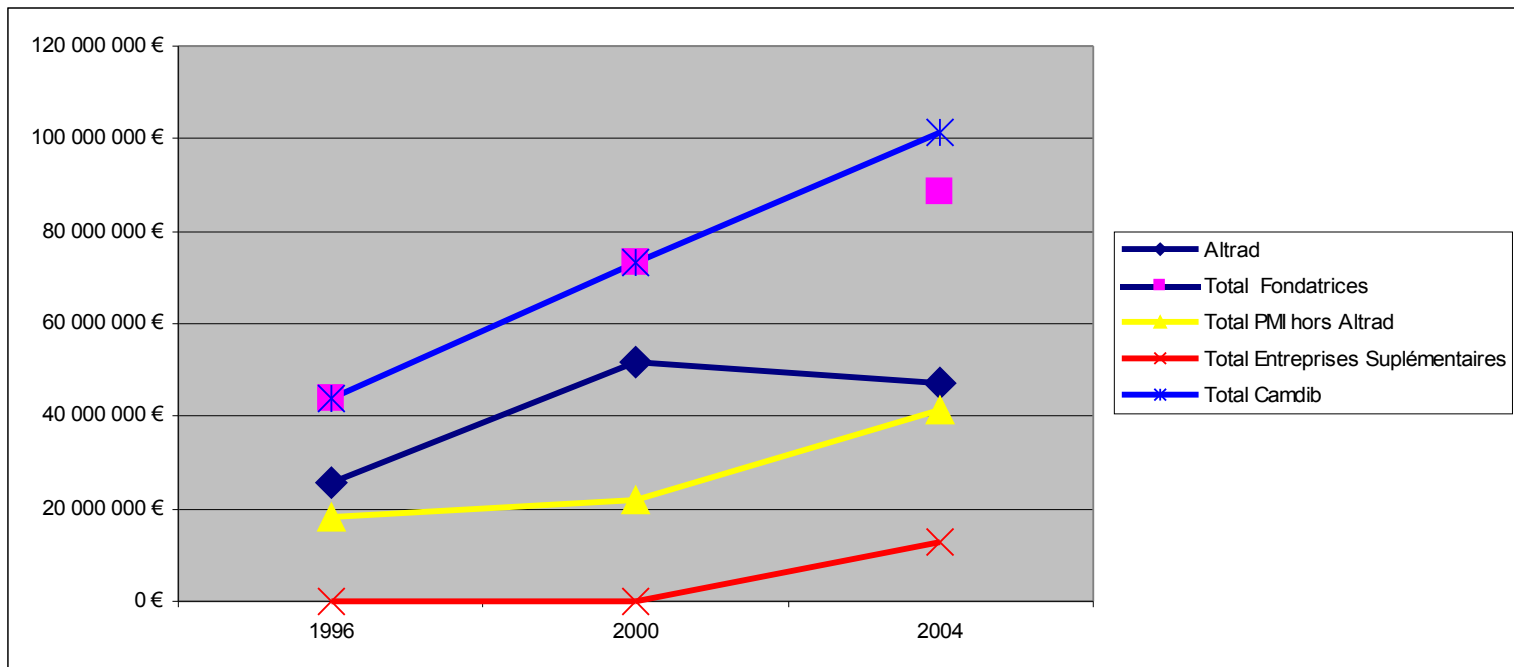
	2001	2002	2003	2004	2005	Total
heures de formation	10 531	19 542	35 804	23 738	13 703	103 318
Dépenses totales en K€	441	867	1 253	1 105	500	4 166

Soit un effort moyen de 5 % de la masse salariale dont la moitié au bénéfice des salaires faiblement qualifiés (ONQ – OQ- Employés)

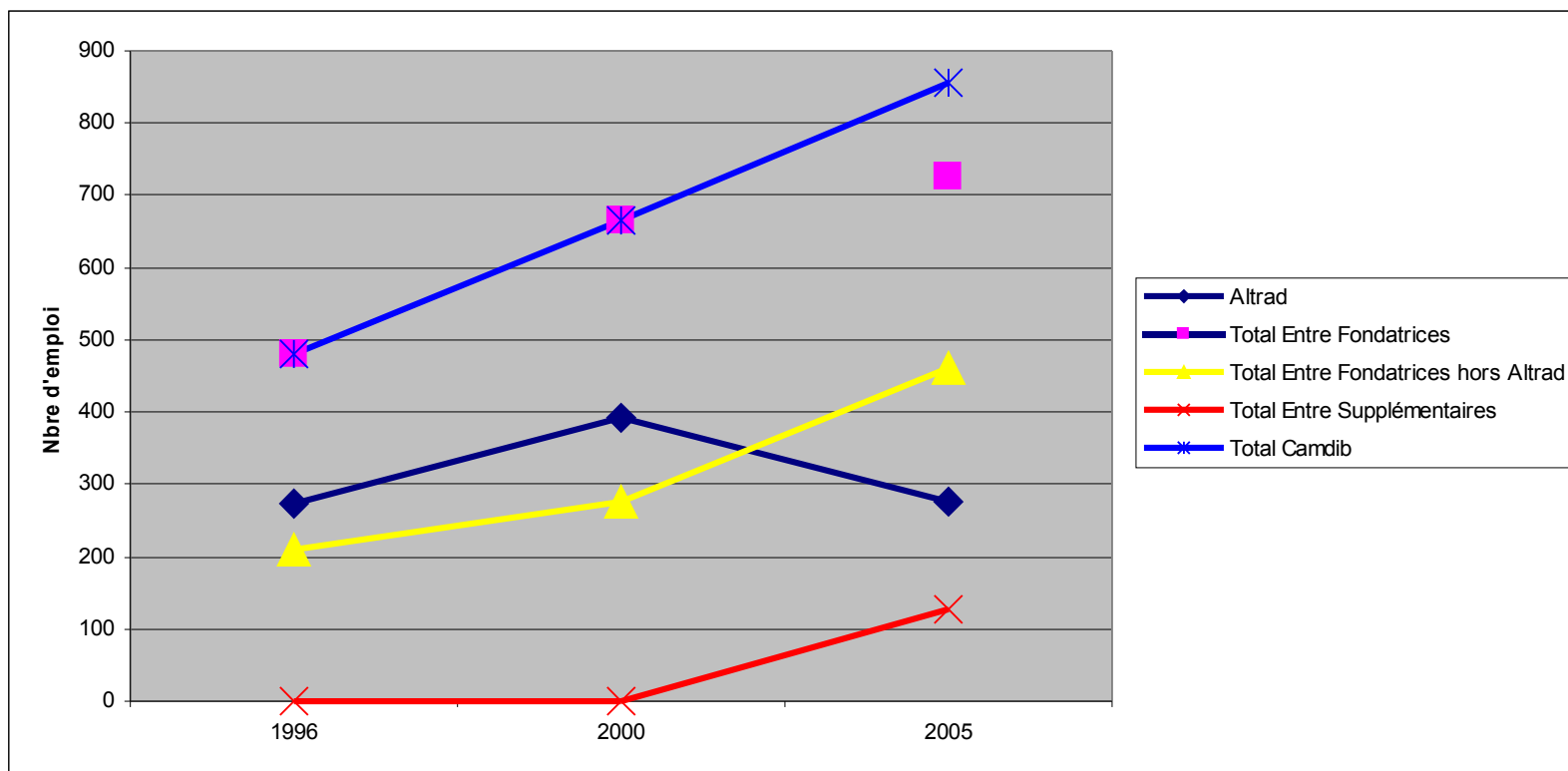
Les 1er résultats

- Le maintien d'une activité dynamique sur le Biterrois (Ca – diversité d'activité et emplois)
- La formation et la qualification de 630 salariés sur 4 /ans
 - L'accroissement des qualifications y compris VAE
- L'accroissement des salaires
- La mobilité sociale
- La mise en place de structures permanentes (Ge employeurs plates formes d'apprentissage- Base de données)
- L'ouverture au dialogue social et à la coopération avec le territoire

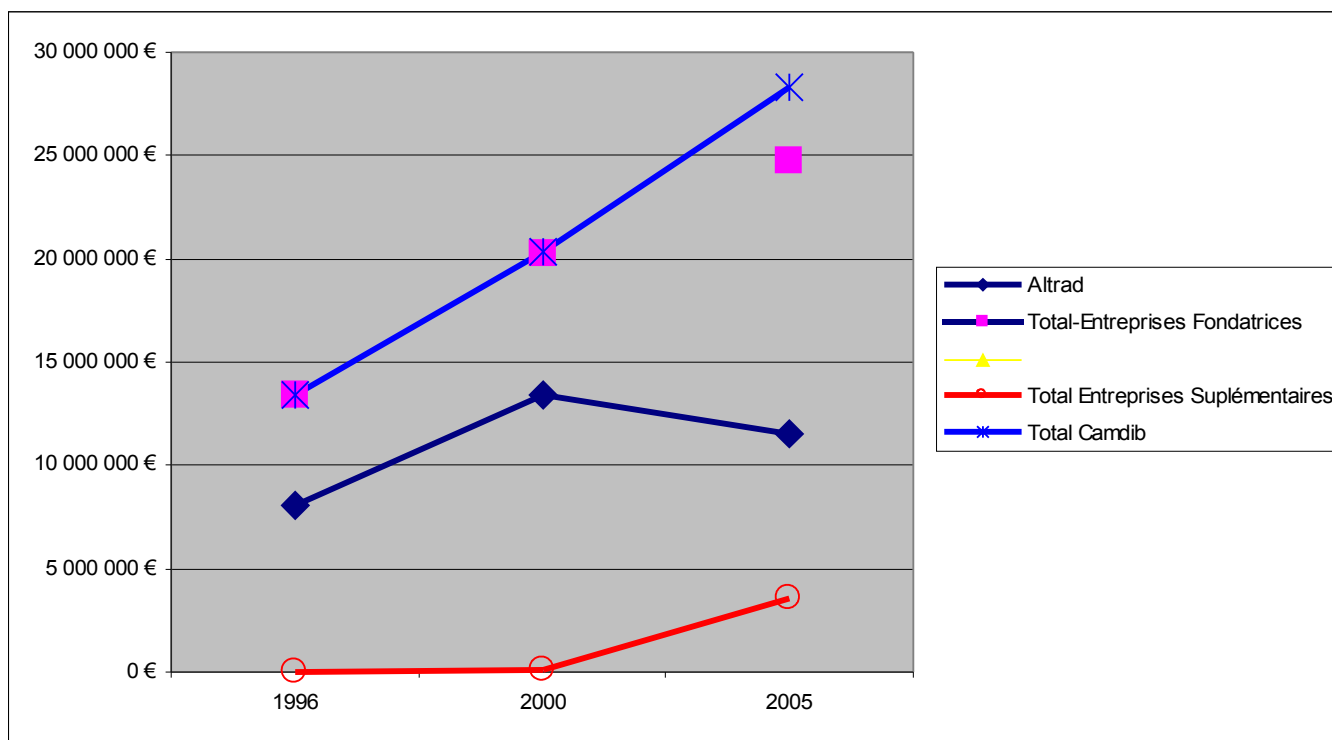
EVOLUTION DU CA DE 1996 A 2004



EVOLUTION EMPLOI DE 1996 A 2005



EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE DE 1996 A 2004

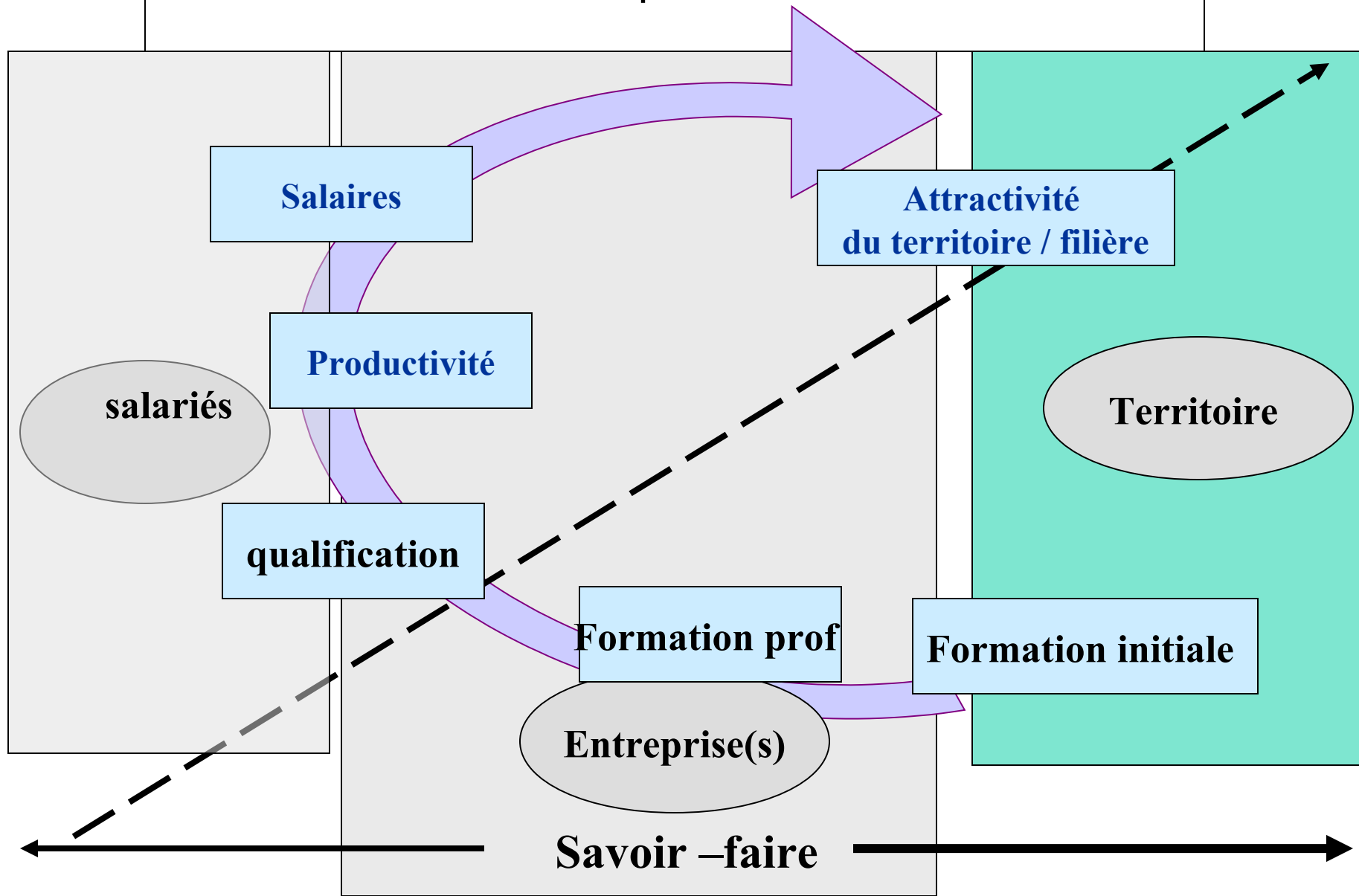


Les principaux bénéficiaires (effectif stagiaire 2001-2003)

Les ONQ ont davantage été formés en début de programme.
Par rapport aux prévisions, les cadres ont été davantage formés.
Les femmes sont fortement représentées dans les formations
d'Informatique et très peu présentes dans celles de Génie
industriel.

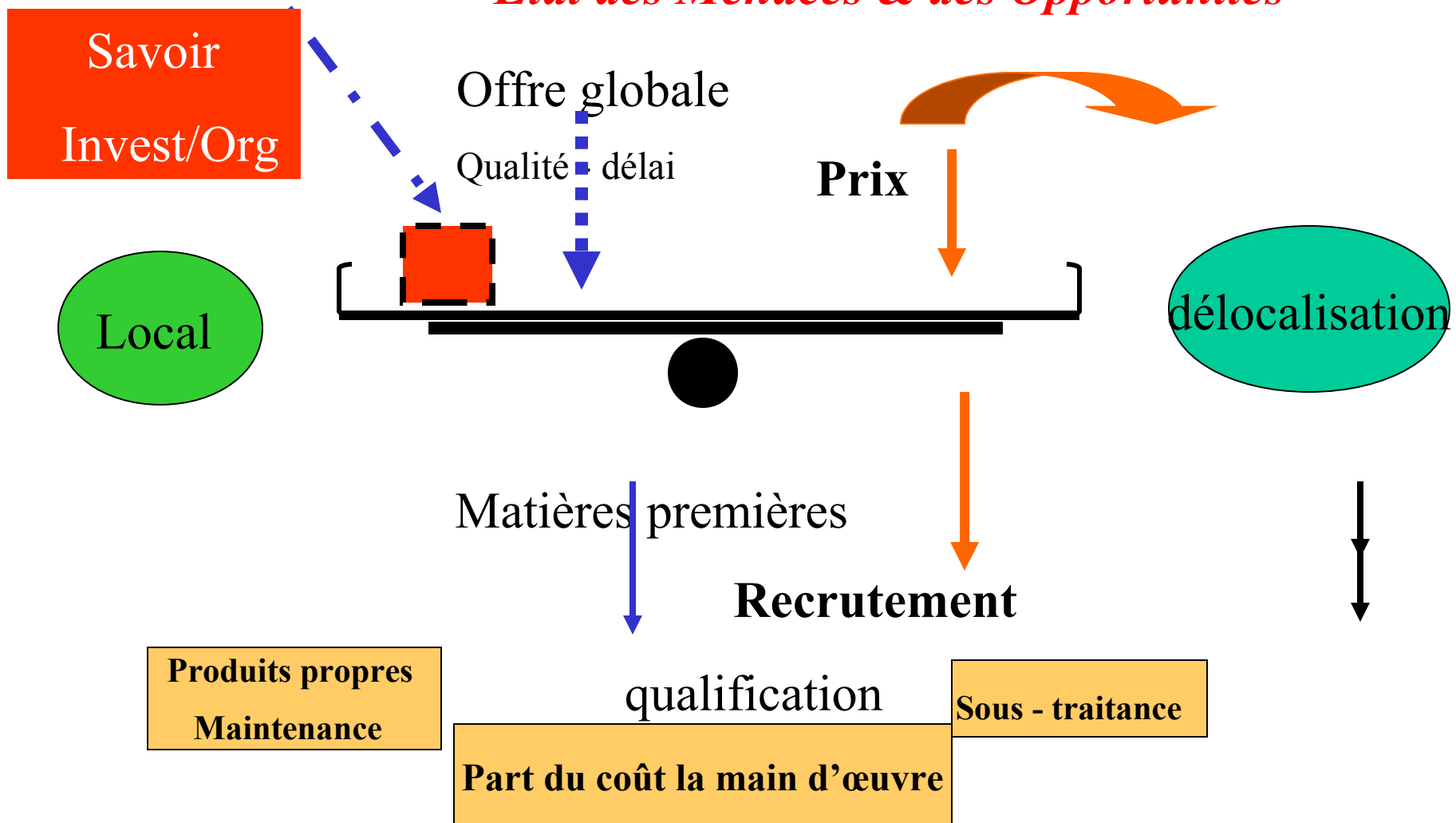
Effectif stagiaires (%)		ONQ	OQ	EMP	TAM	Cadres	VRP	DNS	TOTAL
2001	Prévu	26	17	16	20	21	0	0	100
	Réalisé	13	35	16	19	16	0	1	100
2002	Prévu	18	24	15	16	17	8	1	100
	Réalisé	11	34	9	21	20	3	2	100
2003	Prévu	14	40	9	24	12	0	1	100
	Réalisé	6	39	8	23	21	0	2	100

Dynamique de la qualification et des compétences salaries – Entreprises & territoires



L'Impact des salaires sur les stratégies de positionnement des PMI industrielles

État des Menaces & des Opportunités



BENEFICIAIRES 2005																
Entreprise		ONQ		OQ		EMP		TAM		C		DNS		TOTAL		Effe tifs stac
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
ACO	P	0	0	6	9	0	2	5	0	0	0	0	0	11	11	22
Bertin	P	0	0	20	0	0	0	10	0	9	0	0	0	39	0	39
Cisthe	P	14	16	2	0	0	0	6	0	0	0	0	0	22	16	38
Criballet	P	0	0	7	0	2	2	3	0	0	0	1	0	13	2	15
FE Industrie	P	1	0	25	0	1	6	8	0	3	0	0	0	38	6	44
Galvadoc	P	0	0	27	0	0	0	6	0	2	5	0	2	35	7	42
Sobat	P	7	3	38	0	3	6	16	0	24	0	0	0	88	9	97
Solatrag	P	10	0	67	0	0	0	22	0	6	0	0	0	105	0	105
Technilum	P	0	0	8	0	0	1	14	0	3	2	0	4	21	7	28
CP3M	P	3	0	6	0	3	0	3	0	2	0	1	0	18	0	18
Eurotem	P	0	0	4	0	0	3	2	0	2	0	0	0	8	3	11
Maxiplast	P	56	0	0	0	3	0	1	0	2	0	0	0	62	0	62
MIS	P	7	0	3	0	0	0	1	0	2	0	0	0	13	0	13
Portail Concept	P	8	0	11	0	1	0	0	0	0	0	0	0	20	0	20
Portail Reyna	P	0	0	7	0	2	0	0	0	2	0	0	0	11	0	11
Sécoplage	P	7	0	7	0	0	0	2	0	3	0	0	0	19	0	19
TOTAL CAMDIB		113	19	238	9	15	20	99	0	60	7	2	6	523	61	584

Gouvernance

47 % ont changé d'échelon & 7 % ont changé de fonction