



Mobilisation des compétences » sur la filière Travaux des Métaux

Mobilisation des
compétences

Patrick FAILLENET

CONSTAT

- Pour un certain nombre de raisons objectives, les conditions de développement d'un grand nombre de Pmi industrielles sont autant dépendantes de la capacité de celles-ci à conquérir de nouveaux marchés que de mobiliser les bonnes compétences au bons moments. Car elles ne savent pas faire et ne trouvent pas forcément les réponses sur le territoire.

Des emplois menacés

- Souvent les problèmes de compétences sont traités comme sujet de court terme
- Peu d'entreprises surtout les Pmi considèrent nécessaire
 - De se vendre auprès d'éventuels candidats
 - De prévoir une phase d'accueil et d'intégration
 - D'offrir des perspectives sur le moyens terme en terme de mobilité sociale
 - L'instabilité d'un salaries dans une entreprise à un moment donné ne doit pas conduire la territoire à perdre cette compétence
 - .

Faute d'une bonne adéquation

- Ainsi l'offre réelle d'un territoire en matière de compétences peut être éloignée du marché du travail , et dépendre d'autres facteurs liés, tels : l'image de l'entreprise , de la mobilisation du territoire , des méthodes d'accueil , des perspectives d'évolution , des relations de l'entreprises avec les réseaux (jeunes , écoles ingénieurs **ainsi un travail** doit être fait sur :
 - la recomposition de l'offre d'emploi dans une logique de gestion prévisionnelle des compétences
 - Les modalités d'expression de l'offre
 - et d'adaptation de la demande

L'apport des Spl

- Partir du besoin des entreprises
- Dans le cadre d'actions collectives
- Mobilisant l'ensemble des ressources du territoire avec des perspectives différenciées suivant le temps
- Dans le cadre d'une logique de capitalisation des compétences managées à échelle du Spl (effet de taille , vision stratégique mutualisation des moyens parcours optimisé) Cette vision devant être partagée par tous y compris les salaires

Les thèmes traités

oATTRAIT DE LA FILIERE

- oFéminisation des métiers
- oLes jeunes (apprentis°). Lycée et IUT
- oPartenariat avec les pouvoirs publics (ANPE...)

oPARCOURS & DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

- oFormation collective Evolutions des métiers
- oDéveloppement des méthodes : définition des profils de postes, accompagnement individuel, etc.
- oVAE Notion de parcours professionnel Favoriser l'accès sur le territoire : identifier les titres plébiscités par les salariés et former des salariés à être jury

oMOBILITE SOCIALE

- oOffrir des perspectives aux salariés Articulation avec les plans de formation

oPARTICIPATION & INTERRESSEMENT

- oDIALOGUE SOCIAL Faire partager ses ambitions Mobiliser les syndicats

oProspective

- oBASE DE DONNEES Mesurer, quantifier Besoins en emplois et en compétence

oOUTIL de CAPITALISATION

Plan d'action -l'offre-

Accompagnement de l'entreprises dans :

- sa formulation du besoin (caractérisation du besoin)
- Définition des modalités préalables
- Plan intégration
 - Rédaction d'un cahiers des charges des modalités d'accueil
 - Un parcours, des passerelles
- Plan de développement
- Formation de tuteurs et de référents
- Transfert de compétences

Animation et création de club ou structure d'échange qui permettent une mutualisation des offres

Dynamisation de l'offre

- Plan de communication local et au delà afin d'identifier des candidats
- Identification avec les acteurs de l'emploi
- Actions sur des cibles non traditionnelles (ex les femmes, personnel peu qualifié)
- Offre d'un parcours et d'une professionnalisation qualifiante à partir de l'entreprise
- Site Internet

Adaptation de la demande

- Sélection préalable permettant intégrer les pré requis nécessaires
- Formation soutenue
 - Volet théorique
 - Volet pratique dans l'entreprises
- Intégration dans une entreprise ou
- Intégration dans le réseau compétence du SPL (apport d'information sur les offres , sur les compétences , les stages...)

Capitalisation

- Optimisation de la ressource par une meilleure connaissance des compétences
 - Disponibles (demandeur d'emploi ou non)
 - ou potentiellement disponibles (cdd , intérim)dans le cadre d'une base de données
- Animation et information des salariés ou futurs salariés avec qui s'élabore des parcours a partir de analyse de l'ensemble des offres des entreprises du Spl et en articulation avec les offre de formation initiale ou continue y compris de stage

Une action expérimentale

- Sur deux territoires
- Mécanic Valley porté par la dynamique aéronautique
- Le nord ouest avec des situations plus contractés avec des mouvements contradictoires aussi sur l'automobile et aéronautique mais dans une situation plus négative sur d'autres secteurs tels le ferroviaires

Mécanic vallée

- Mécanic vallée ou le développement de aéronautique notamment nécessite la création de 800 emplois à moins de trois ans sur 10 entreprises, et pour laquelle les réponses actuelles sont très partielles. Cette action pourrait être progressivement étendue à l'ensemble du SPL pour ensuite s'inscrire dans le Plan Mécanique de l'Espace Central (115000 emplois)

Le Nord Ouest

- Dans un contexte économique différent le secteur de la mécanique du Nord Ouest de la France est plus traditionnel et donc plus exposé aux effets des coûts de main œuvre , néanmoins la modernisation des process pour s'adapter à la pression sur les prix est indispensable



BUDGET

	Meca nic	Nord Ouest	en €
contenu	Nb de jr Sénior		
Conception de l'action (mobilisation des acteurs)	5	10	12750 0
Accompagnement Entreprise	10	10	17000
Communication			20000
Accompagnement Salaries	10	10	17000
Capitalisation	10	2	10200
restitution	2	2	3400
frais de déplacement			10000
	37	34	
		71	90350
ne concerne pas tous les frais d'évaluation des salaries			
ni les plans de Gpec mis en place			
ni les couts de formation pris en charge par les partenaires locaux			

Durée

- 2 ans ,avec une mise en place sur Mécanic Valley qui peut être très rapide