



Aux côtés des industriels sur le front de l'emploi et sur le terrain des compétences

Attirer, former, recruter pour mieux renouveler et développer le vivier des compétences : l'avenir de l'industrie en dépend.

« Les Certificats de Qualification Paritaire de la Métallurgie, par la transmission et la reconnaissance du geste professionnel, constituent un passeport pour l'employabilité et la mobilité ».

Anne-Sophie Claverie,
responsable emploi
et certification, UIMM
Picardie

L'industrie séduit encore trop peu : le constat est largement partagé depuis plusieurs années. Sans compter la crise sanitaire qui a accentué le turnover et créé de nouvelles attentes en termes de sens et de satisfaction personnelle. « La difficulté des entreprises à capter des candidatures et à embaucher des personnes formées s'inscrit par ailleurs dans un contexte de recrudescence des intentions d'embauches », relève Anne-Sophie Claverie, responsable emploi et certification à l'UIMM Picardie.

Faire rimer attractivité et proximité

« Donner le goût de l'industrie suppose d'ouvrir les portes des entreprises, en amont des jobboards et des opérations de jobdatings », souligne Anne-Sophie Claverie. L'attractivité des compétences passe en effet par des actions de proximité. La Fabrique 4.0, l'usine mobile des Hauts-de-France, sillonne ainsi depuis avril dernier les bassins d'emplois à la rencontre des jeunes, des salariés et des demandeurs d'emploi ⁽¹⁾. De même, encourager la féminisation des équipes ou valoriser la marque employeur des entreprises, l'environnement de travail et les missions proposées, doivent contribuer à attirer les candidats et à renouveler l'engagement des salariés.

(1) www.lafabrique-hdf.fr

Un guichet unique pour mieux accompagner les entreprises

L'équipe de l'UIMM Picardie se veut un guichet unique pour mieux vous accompagner dans l'attractivité, la formation et le recrutement, aux côtés de PROMEO, des partenaires et des acteurs des services publics de l'emploi (région, OPCO zi, Pôle emploi). Vous soutenir dans vos projets de recrutement requiert une offre de formation adaptée et accessible. « *Le défi consiste à flécher les formations vers les métiers en tension en proposant des parcours ciblés* », précise Anne-Sophie Claverie. Ainsi les écoles de production offrent aux jeunes en difficulté un modèle d'apprentissage adapté et diplômant qui leur permet de se confronter pendant deux ans à la réalité d'un métier.

Témoignages

« *Nous menons notre quatrième POEC ⁽¹⁾ aux côtés de l'entreprise AQLE. Sur les 8 postes en câblage-montage à pourvoir sur notre site de Creil, 6 font l'objet d'une formation de 400 heures à l'issue de laquelle les candidats poursuivront leur contrat de professionnalisation pendant 12 mois. La POEC permet de croiser nos regards et de sécuriser le recrutement. Le métier de câbleur-monteur, fondé essentiellement sur l'humain, a perdu en attractivité. Il nécessite des compétences manuelles et des aptitudes visuelles. Les exercices proposés dans le cadre de la solution MRS ⁽²⁾ ainsi que l'appui des psychologues du travail de Pôle emploi sont précieux pour retenir les bons profils* ».

Cathy Thisselin, directrice des opérations chez BRM Systems, entreprise spécialisée dans la conception, le développement et la production de faisceaux électriques, à Saint-Maximin dans l'Oise.

« *Aujourd'hui, il est difficile de s'engager seul dans un projet de recrutement, surtout quand il s'agit d'identifier des compétences pointues. Recruter un câbleur-monteur, c'est une aventure de 18 mois ! Nous avons besoin de faire appel à des professionnels. La POEC, conduite avec BRM Systems, constitue un vrai levier qui doit déboucher sur l'embauche des 12 candidats au sein de nos entreprises respectives. La formation collective permet de décroiser nos démarches. Personnellement, je crois beaucoup à la formation professionnelle mais si le financement aujourd'hui n'est plus un obstacle, les compétences, elles, manquent cruellement* ».

Damien Asselin, président de AQLE, entreprise spécialisée dans le câblage de cartes et d'ensembles filaires et dans l'intégration d'équipements, à Saint-Just-en-Chaussée dans l'Oise. ■

(1) La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC) vise à former plusieurs demandeurs d'emploi aux compétences attendues par des entreprises identifiées par une ou plusieurs branches professionnelles sur un territoire donné.

(2) Fondée sur les habiletés nécessaires pour occuper un poste de travail, la méthode de recrutement par simulation développée par Pôle emploi consiste à repérer l'ensemble des capacités requises lors d'analyses de postes en entreprise puis à construire des exercices permettant de les évaluer chez les candidats.

La métallurgie en Picardie

1 500
établissements

45 100
salariés (hors intérim)

▶ **4 800**
intérimaires

▶ **26 %**
de femmes

▶ **+ 9 000**
recrutements
prévus sur les
12 prochains mois

Source : Adecco Analytics
(octobre 2022)

Apporter des compétences certifiantes et valorisantes

Sur un marché en tension, comment accompagner les entreprises dans leurs besoins en compétences, selon quelles synergies ?

« *La situation est inédite* », constate Carole Marigault, directrice générale de PROMEO. L'industrie attire peu de candidats et ce, malgré une offre d'emploi pléthorique et une baisse générale du taux de chômage. En cause ? Un manque de motivation et une perte de vocation, tous postes confondus. Pour autant, la carte de formation est riche, les dispositifs d'accompagnement et de financement nombreux et la mobilisation des acteurs au rendez-vous. De même, des parcours de formation sur mesure sont mis en place pour adapter les compétences aux besoins. Quant à l'apprentissage qui a vu ses premiers développements au sein de la métallurgie, il constitue une voie reconnue.

Fédérer les entreprises et l'ensemble des partenaires

« *Il ne s'agit pas de former pour former, mais bien d'apporter des compétences certifiantes et employables* », précise Carole Marigault. « *Aujourd'hui les entreprises doivent être actives dans le "sourcing" des candidats* ». Avant de poursuivre : « *Nous arrivons à convaincre dès lors que nous fédérons l'ensemble des partenaires, branches professionnelles, financeurs, agences d'intérim et centres de formation..., et que nous réunissons les entreprises d'un même secteur autour de leurs besoins* ».

La formation suppose des échanges croisés, l'animation d'un collectif et l'introduction d'outils numériques permettant de se projeter dans son futur métier. « *Aujourd'hui 50 % des jeunes sont des "digital natives"* », affirme Carole Marigault, « *nous devons en tenir compte, formateurs et entreprises, et nous engager pleinement dans le digital pour attirer les talents... nous n'avons pas le choix !* ».

Pour plus d'informations : www.promeo-formation.fr

Témoignages

« *Nous développons aujourd'hui des projets d'envergure, ce qui suppose des compétences nouvelles. Nous avons recruté 4 personnes, sur les 8 postes à pourvoir, au sein de la promotion "CQPM montage" animée avec Pôle emploi et PROMEO, et accueilli 2 apprentis dans nos ateliers d'assemblage. La proximité et la synergie territoriale sont clés pour pallier les besoins immédiats et répondre aux exigences des candidats en termes de mobilité et d'environnement de travail* ».

Marion Becker, responsable RH chez Sulzer, entreprise spécialisée dans les équipements de pompage et les machines tournantes, à Saint-Quentin dans l'Aisne.

PROMEO en chiffres

- ▶ **+ 1 800**
contrats d'apprentissage (septembre 2022)
- ▶ **3 200**
jeunes formés en alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation)
- ▶ **1 500**
offres à pourvoir
- ▶ **22 000**
salariés en formation continue dont la moitié en formation technique (2021)
- ▶ **1 600**
demandeurs d'emploi formés
- ▶ **97 %**
de taux d'insertion (formation en alternance)
- ▶ **72 %**
de taux d'insertion des demandeurs d'emploi

« *Dans l'industrie, les besoins en compétences se déplacent et augmentent tout au long de la chaîne de production* »

« Le contexte actuel de tension sur le marché du travail nous a amené à chercher de nouvelles solutions avec les entreprises. La première passe par une information systématique des compétences disponibles sur le territoire afin de permettre au chef d'entreprise de prendre les bonnes décisions. Il s'agit notamment d'anticiper les recrutements le plus tôt possible quand les compétences disponibles sont rares. Nous accompagnons ainsi avec l'OPCO 2i les entreprises industrielles afin qu'elles utilisent mieux les dispositifs d'adaptation des compétences. Je pense en l'occurrence à la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC). Nous en avons mobilisé 31 depuis le début de l'année pour former 310 stagiaires. Nous aidons également les entreprises à mieux se faire connaître. Les dispositifs d'immersion permettent à des demandeurs d'emploi de découvrir les métiers et de susciter les vocations. C'est ensuite en organisant plus simplement les recrutements, au travers d'événements tels que le stade vers l'emploi ou l'art d'accéder à l'emploi, que nous réussissons à provoquer des rencontres en circuit court qui accélèrent les embauches ».

**Benôit Petit, directeur territorial Aisne-Somme
chez Pôle emploi**

« Anticiper les besoins en compétences avant qu'ils ne s'imposent, relancer l'attractivité des métiers industriels et explorer de nouvelles voies pour recruter autrement »

AGENDA

LA FABRIQUE 4.0 EN 2023

- 6 et 7 janvier sur le Salon du lycéen et de l'étudiant à Mégacité à Amiens (80)
- du 30 janvier au 3 février à Abbeville (80)
- du 27 au 31 mars à Compiègne (60)

DERNIÈRE MINUTE NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE : 1^{er} JANVIER 2023 – PREMIÈRE ÉCHÉANCE PROTECTION SOCIALE

La nouvelle convention collective de la métallurgie définit un socle minimal de branche afin de couvrir tous les salariés de la métallurgie face aux risques santé et prévoyance lourde (garantie incapacité en cas d'arrêt de travail, invalidité et décès).

Au 1^{er} janvier 2023, les entreprises de la métallurgie devront avoir souscrit un contrat collectif d'assurance respectant, en tout point, ces nouvelles exigences conventionnelles et avoir mis en conformité leur DUE ou leur accord d'entreprise sur le sujet.

Le service juridique de l'UIMM Picardie sensibilise les entreprises sur ce sujet depuis plusieurs mois et reste à la disposition de ses adhérents pour leur expliquer les nouvelles règles conventionnelles et les accompagner au mieux dans la mise en conformité de leur entreprise.

Contactez le service juridique au 03 22 71 43 90 – ncc@uimm-picardie.fr

Directeur de la publication : Fabrice Grelier
Responsable coordination : Ingrid Cresp
Réalisation : UIMM Picardie
Crédit photos : UIMM Picardie - Freepik
Impression : UIMM

Adresse : 74 rue de Poulainville - CS 50826
80008 Amiens Cedex 1

Tél. : 03 22 71 43 90

Contact : contact@uimm-picardie.fr

Rendez-vous sur uimm-picardie.fr

Suivez-nous aussi sur    

UIMM

Picardie

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR