



Etude sur l'Evolution des Métiers et Qualifications des Industries de la Métallurgie de L'Eure - Septembre 2008



Objectif de l'Etude

Nous savons depuis plusieurs années que les industries de la métallurgie rencontrent des difficultés de recrutement, l'UIMM de l'Eure a donc décidé de réaliser une Etude sur l'Evolution des Métiers et Qualifications des Industries de la Métallurgie de l'Eure. Il s'agissait d'effectuer un état des lieux de la situation des entreprises tant en terme d'emploi, de qualifications, de compétences et de pyramide des âges.

La finalité de cette Etude est de dégager des **plans d'actions ciblés sur le département en général et les bassins d'emploi en particulier, afin d'apporter des solutions rapides et pragmatiques aux réels besoins des entreprises.**

Sommaire :

- Objectif de l'étude
- L'UIMM et les Entreprises de la Métallurgie dans l'Eure
- Méthodologie
- Caractéristiques communes aux entreprises
- Démographie : Deux facteurs défavorables à venir
- Résultats de l'Etude (153 entreprises représentant 10180 salariés) - Constats
- Actions 2008/2009 et pistes de réflexion

L'UIMM et les Entreprises de la Métallurgie dans l'Eure

L'UIMM de l'EURE, Union des Industries et Métiers de la Métallurgie de l'Eure, créée en 1935, est constituée sous forme d'un Syndicat Professionnel d'Employeurs (loi de 1884). Elle est la représentation territoriale de l'UIMM nationale.

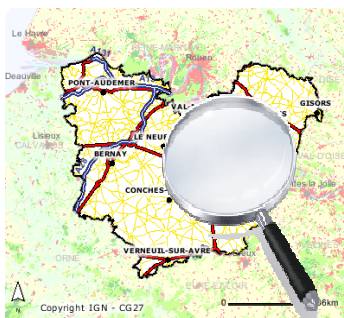
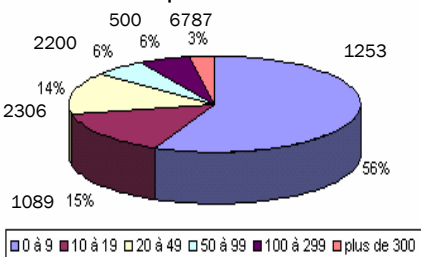
Soumis à une forte concurrence internationale, l'industrie est souvent évoquée comme un secteur en déclin au regard de l'emploi. Si effectivement, cette forte pression contraint certains sites à la fermeture, d'autres restent très compétitifs.

Son rôle est de rassembler, assister et représenter les entreprises de la Métallurgie.

L'Eure, 7ème département industriel, compte 1500 entreprises industrielles dont 30 leaders industriels mondiaux, soit 44 000 salariés. Parmi elles, 530 sont des entreprises métallurgiques totalisant environ 19 000 salariés.

L'UIMM de l'Eure représente ainsi **40% des emplois industriels du département.**

Répartition des entreprises de la métallurgie par effectif



Méthodologie



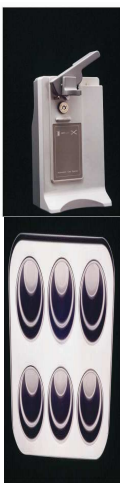
DÉPARTEMENT DE
L'EURE



L'Etude est réalisée sur les entreprises de plus de 5 salariés (soit 278 entreprises), en partenariat avec La Maison de l'Emploi et de l'Entreprise d'Evreux (MD3E), Emploi-Conseil, la Maison de l'Emploi et de la Formation de Louviers et l'UTAS de Vernon.

Les 278 entreprises ont été réparties en 5 zones géographiques à sonder. A savoir, Evreux, Bernay-Pont-Audemer, Louviers-Vallée de l'Andelle, Vernon, et Autres Territoires.

A ce jour, nous avons pu recueillir les témoignages de 55% des entreprises, ce qui représente 10180 salariés.

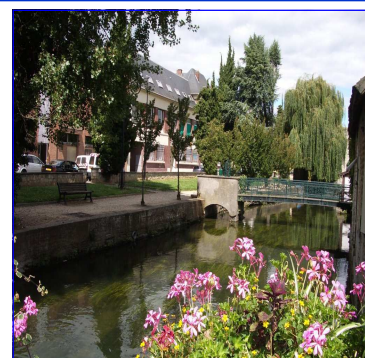
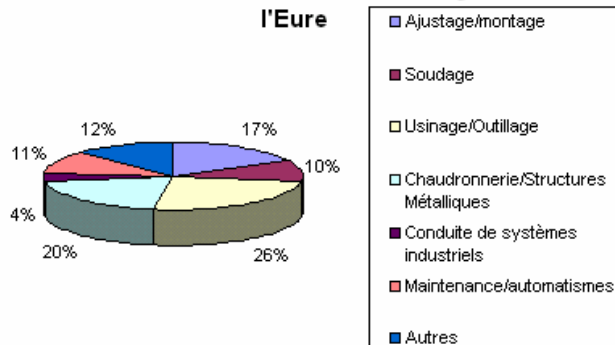




Caractéristiques communes aux entreprises :

- ◆ Date d'implantation moyenne des entreprises de la Métallurgie du département de l'Eure : **1977**.
- ◆ **42%** d'entre elles appartiennent à un groupe.
- ◆ **Principaux cœurs de métiers :** Usinage/outillage, chaudronnerie/structure métalliques, ajustage/montage.
- ◆ Les postes dans la métallurgie sont très majoritairement à temps plein et stables puisque l'Etude nous montre que **96% des contrats sont des CDI** (contre 95% au niveau national). Le temps partiel est limité à **11%** au niveau national contre 23.8% dans l'ensemble des secteurs et 27.6% dans le tertiaire.
- ◆ Les femmes représentent **23%** de l'effectif.
- ◆ Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation représentent plus de **2%** de l'effectif des entreprises interrogées.

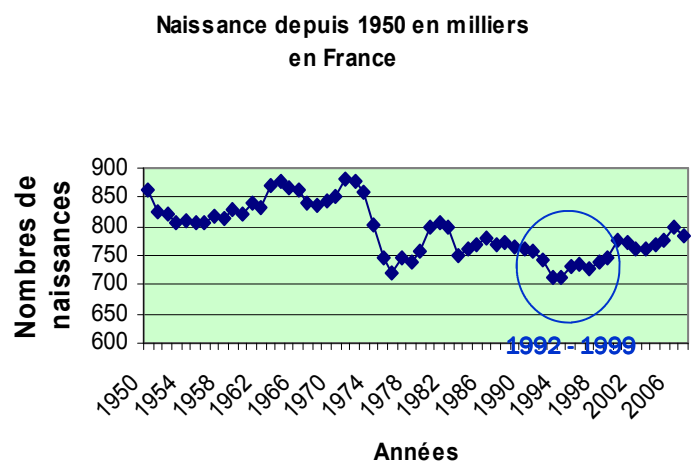
Les cœurs de Métiers de la Métallurgie dans l'Eure



Démographie : Deux facteurs défavorables à venir

1. Baby-krach des générations 1992-1999 :

La pénurie de main d'œuvre se prolongera jusque dans les 9 prochaines années en raison du **baby-krach** des générations 1992 à 1999 (soit des jeunes ayant entre 9 et 16 ans aujourd'hui). En effet, les naissances ont été très peu nombreuses pendant cette période et cette génération commence aujourd'hui à sortir du cursus scolaire et donc à arriver sur le marché de l'emploi en nombre réduit d'où la pénurie de main d'œuvre disponible ressentie aujourd'hui par les entreprises. Cet handicap se poursuivra donc jusque dans les années 2015-2020, lorsque les générations issues du système scolaire seront plus nombreuses (naissances des années 2000 avec un nouveau baby-boom).



Source : INSEE

2. Papy-boom des années 2005-2015 :

L'industrie est l'un des secteurs le plus touché par les effets du **papy-boom**, c'est-à-dire la génération baby-boom de l'après guerre qui arrivent désormais en âge de partir en retraite. Les tranches d'âges de population active situées entre 50 et 69 ans ne cessent d'augmenter de 2000 à 2015. Ce vieillissement se ressent déjà aujourd'hui mais tendra à se durcir jusqu'à l'horizon 2015 selon nos projections.

Population Active Métallurgie Eure	2005	2010	2015
55 à 59 ans	1700	1700	1800
60 à 64 ans	330	500	500

Projection UIMM Eure

Ces deux facteurs réunis, baby-krach et papy-boom, nous laisse présager un avenir difficile en terme de main d'œuvre disponible.



Résultats de l'Etude (153 entreprises représentant 10180 salariés) - Constats

L'Évolution des Métiers

Il ressort que **le plus important** pour les entreprises est à 63% de « renforcer toujours et encore les compétences techniques des salariés » et 27% « d'acquérir de nouvelles compétences techniques supposant la polyvalence ».

Mais **le plus difficile** est avant tout de « remplacer les départs de compétences » (40%), avant même de « renforcer toujours et encore les compétences techniques des salariés » (34%).

Pas réellement de métiers en déclin ou émergents, mais plutôt une évolution des métiers avec des outils de travail plus modernes (passage du conventionnel vers les commandes numériques par exemple).



La Formation

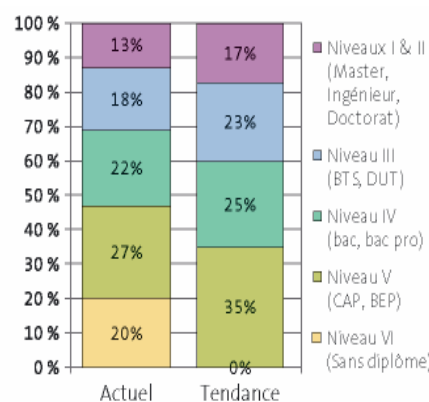
Il faut souligner qu'avec la complexification des outils et méthodes, le niveau de qualification augmente, plus dans l'industrie qu'ailleurs, et quelque soit l'emploi, d'ouvrier à ingénieur. En effet, entre 1997 et 2006, dans l'Eure, le taux de techniciens, agents de maîtrise et de cadres est passé :

- De 36 % à 41 % du total pour les hommes
- De 14,5% à 25 % du total pour les femmes

Si le niveau V (CAP -BEP) pouvaient suffire il y a quelques années, dorénavant et dans les années à venir, le niveau IV (Bac professionnel) sera plus souvent demandé y compris pour des emplois d'employés ou d'ouvriers qualifiés. Toutefois, ce niveau peut s'atteindre au sein de l'entreprise et ne doit en aucun cas être considéré comme un obstacle aux formations menant aux métiers de l'industrie.

D'autre part, plus de 100 CQPM ont été attribués en 2007 pour des salariés des entreprises dans le cadre du plan de formation ou de la période de professionnalisation.

Les entreprises avouent ne pas développer suffisamment les formations au sein de leurs établissements par manque de temps et de personnel disponible, malgré tout 65% des entreprises plus de 10 salariés et 30% moins de 10 déclarent avoir un plan de formation financé par l'OPCA de branche.



Niveaux des débutants recrutés (actuel) et souhaités par les entreprises (tendance)

Source : UIMM

Les industries de la métallurgie recrutent...

En 2007, **486 embauches en CDI** ont été réalisées pour raison de « développement d'activités » dans 65% des cas, ce qui montre la dynamique des industries métallurgiques de l'Eure.

Ces embauches ont été souvent difficiles (71%) principalement en raison :

- de la pénurie de candidat disponible sur le marché du travail,
- des formations initiales mal adaptées aux spécificités du métier,
- de la situation géographique de l'établissement pénalisante,
- du problème de réadaptation des chômeurs de longues durées.

De manière générale les difficultés se sont principalement concentrées sur les métiers suivants : tourneur fraiseur, soudeur, chaudronnier, métallier, ajusteur, maintenance.

Pour 2008, **84% des entreprises déclarent avoir l'intention d'embaucher d'ici la fin de l'année** pour un total de **246 postes au minimum** pour raison de « développement d'activités » à 60%. Les exigences en terme de diplôme requis prennent de moins en moins d'importance, davantage d'entreprise prennent désormais conscience de l'intérêt d'embaucher une main d'œuvre sans forcément de qualification et de les former à l'embauche.

Il s'agit ici d'intentions à **court terme** car il est toujours très difficile pour les entreprises de prévoir sur plus long terme. En effet, les besoins de main d'œuvre seront beaucoup plus importants si l'on anticipe sur les nombreux départs en retraite à venir.

D'ici 2010, 77% des entreprises seront confrontées au départs en retraite soit 604 départs prévus sur tous types de métiers confondus. Ces futurs départs constituent un handicap en terme de savoir faire et de remplacement pour 57% des entreprises, une autre partie voit cela plutôt comme une opportunité de rajeunir les entreprises et de les dynamiser (moyenne d'âge de l'effectif interrogé : 39 ans).

Ces prochains départs ont été **anticipé financièrement pour 35%** et au niveau de la **transmission compétences pour 40%** (apprentis/stagiaires, tutorat, promotion et mobilité interne, GPEC).

Postes à pourvoir rapidement :

- Ouvrier qualifié usinage : 74 postes
- Ouvrier qualifié chaudronnerie/soudage : 47 postes
- Opérateur/conducteur d'équipements industriels : 31 postes
- Technicien, qualité, sécurité, méthodes... : 20 postes
- Commercial : 33 postes



Actions 2008/2009 et pistes de réflexion

Avec le retour au plein emploi pour 2012 (taux de 5% de chômage annoncé par l'Enquête ASSEDIC BMO de Haute Normandie), le recrutement, la communication sur les métiers de la métallurgie et la formation des salariés vont devenir les axes prioritaires de travail.

Actions en cours :

◆ Communication et attractivité métiers :

Avant orientation :

- Bravo l'industrie
- DP3 : Information dans les classes de troisième à option découverte professionnelle
- Intervention conjointe UIMM/Lycée vers les collégiens
- Rencontres Industrielles : Journée consacrée aux lycéennes (montrer la possibilité d'exercer des métiers de l'industrie à responsabilité)

Pendant scolarité :

- Confirmation dans les choix d'orientation : Forums lycées
- Qualification des stages industriels

Après scolarité :

- Public ciblé : Demandeurs d'emploi, bénéficiaires du RMI, Mission locale
- Information auprès des demandeurs d'emploi sur les métiers de l'industrie et visites d'entreprises
- Village des Métiers de la Métallurgie (Cité des Métiers)

◆ Aide au recrutement :

- Industrie-recrute.com : Portail national (ouverture dès novembre)
- GPEC interentreprises : 8 entreprises participantes avec des thématiques portant sur les compétences, la formation, l'absentéisme, la motivation,...
- Intervention de consultants Ressources Humaines : Processus recrutement, entretien professionnel, lutte contre discrimination

◆ Formation :

- Plateforme des vocations et méthode par simulation en partenariat avec l'ANPE et les entreprises du bassin de Bernay, sur un public non spécialisé au métier d'ajusteur monteur
- CQPM opérateur CN en partenariat avec l'AFPI et des entreprises du bassin d'emploi d'Evreux et Pont Audemer
- Formation en partenariat avec le Greta et l'AFPA d'Evreux

.....

◆ L'UIMM vous propose:

- ⇒ En partenariat avec le CFAI, de former des jeunes aux métiers industriels pour accéder à des diplômes validés par l'Éducation nationale. Pour plus d'informations : www.cfai-eure.net
- ⇒ En partenariat avec l'AFPI, de former tous les niveaux de salariés de l'industrie pour favoriser le développement de leurs compétences. Pour plus d'informations : www.afpi-eure.net
- ⇒ En partenariat avec l'ADEFIM, la gestion administrative et financière de la formation dans votre entreprise. Pour plus d'informations : www.edefim27.org

Lexique :

ADEFIM : Association de développement des formations des industries de la métallurgie .

AFPI : Association de Formation Professionnelle de l'Industrie.

CFAI : Centre de formation d'apprentis de l'Industrie.

DIF : Droit individuel à la formation.

UIMM : Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie