JUILLET 2007

UDIMag

n° 20

Magazine d'information et de réflexion
des industries métallurgiques,
électriques et connexes de l'Isère
et des Hautes-Alpes

dossier

Objectif employabilité

...suite page 2

Pour les générations montantes, la mobilité et la formation tout au long du parcours professionnel sont garantes d'une employabilité durable.

sommaire

table ronde 4



Développer les compétences, maintenir l'emploi...

grand'angle 6



Accompagner les projets de développement des compétences

la parole à... 8



L'Isère : une culture du changement qui fait la différence

Croiser, associer plutôt qu'opposer

Ce numéro d'*Udimag* est largement consacré à l'employabilité. Reconnaissons qu'aujourd'hui, la permanence de l'emploi emprunte plutôt des passerelles entre familles de métiers qu'une trajectoire en ligne droite… Et que de tels parcours favorisent la fertilisation des idées et l'épanouissement des collaborateurs.

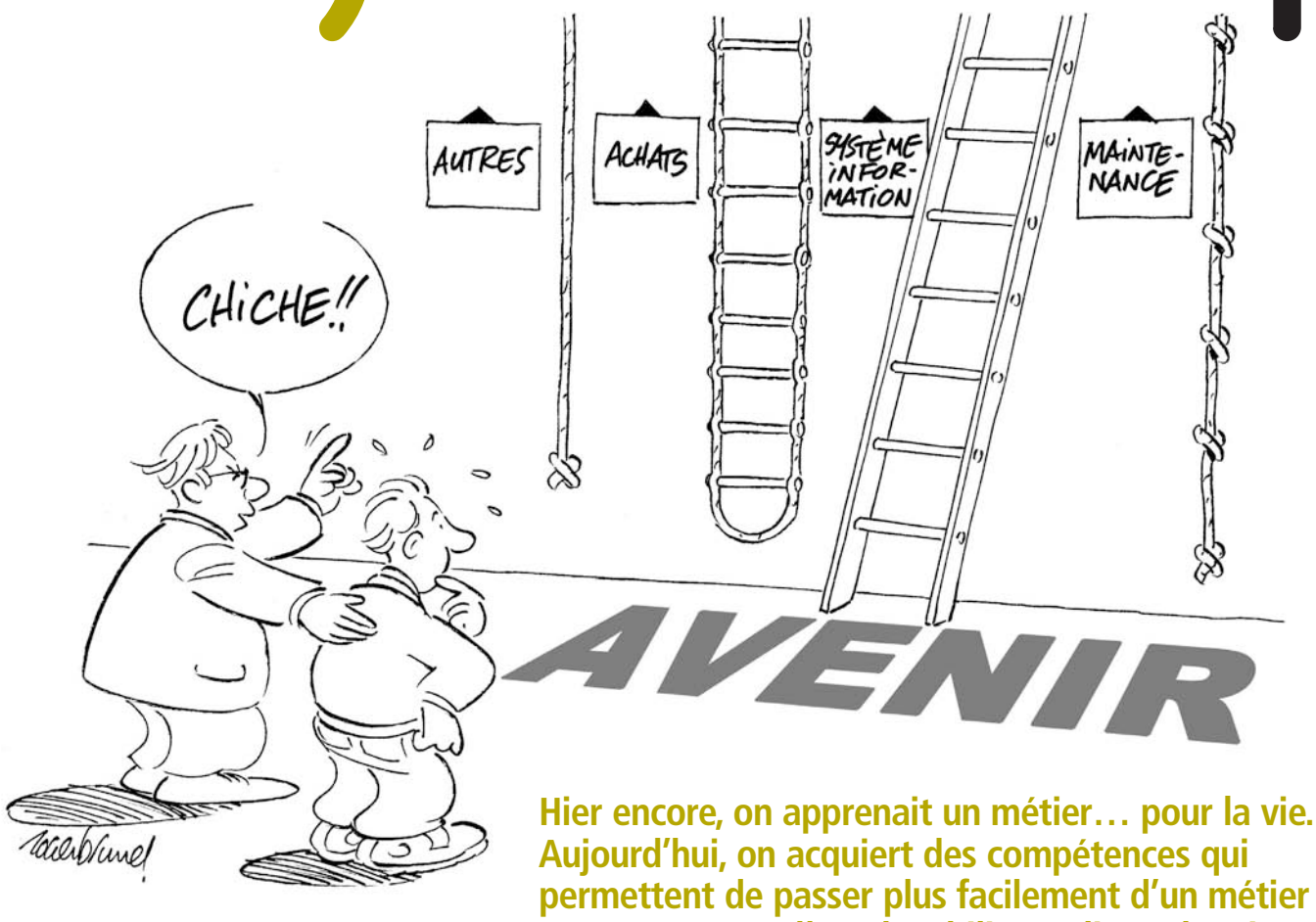
Oublions donc l'idée d'un développement professionnel sur un seul métier. Pourquoi ne pas envisager qu'un collaborateur expert en développement technique passe à la direction de production, aux achats ou à la vente, au marketing ou aux ressources humaines ? Pourquoi se priver de mettre au profit d'une PME des compétences pointues développées dans les services d'un grand groupe… ou de passer de l'industrie vers les services ou l'inverse ?

L'idée d'un socle industriel fort, support de développement des autres branches, induit l'importance de ne pas opposer : opposer les branches entre elles, opposer petites et grandes entreprises, opposer industrie et services. Le principe d'associer contribue à la recherche de compétitivité et la plupart des expériences de fertilisation croisée ont révélé des tremplins d'innovation et de développement. Nous en avons besoin pour continuer à créer de la richesse.

Thierry Uring
délégué général de l'Udimec



Objectif emp



Hier encore, on apprenait un métier… pour la vie. Aujourd'hui, on acquiert des compétences qui permettent de passer plus facilement d'un métier à un autre, avec l'employabilité en ligne de mire !

Depuis ses origines, l'industrie a été sectorisée par métiers. Il n'y a pas si longtemps, lorsqu'on débutait sa vie professionnelle dans la chaudronnerie, il y avait peu de chance qu'on la termine dans un autre secteur. Un métier pour la vie, c'était encore la règle pour les babyboomers dont la classe d'âge quitte actuellement le monde du travail. Mais pour les générations montantes, elle a changé : aujourd'hui ce serait plutôt la mobilité – interne ou externe – et la formation tout au long du parcours professionnel, garants d'une employabilité pour la vie.

Des compétences au-delà de la sectorisation par métiers

Ces vingt dernières années – et de façon accélérée –, la sectorisation de l'industrie par métier a pris un sérieux coup de vieux. D'abord parce que les constructeurs ne peuvent plus rester cantonnés dans une expertise centrée sur l'un ou l'autre des matériaux de base : l'immense majorité des produits finis sont des assemblages intégrant des pièces en métal, en plastique, en composite… et de plus en plus d'intelligence embarquée. Ensuite parce que le travail des matériaux a lui aussi profondément changé : avec l'automatisation, la commande numérique et les systèmes de supervision, les métiers de la métallurgie, de la plasturgie, de la chimie se rapprochent, se ressemblent de plus en plus. Enfin, les métiers de services à l'industrie, de la recherche & développement au marketing industriel en passant par les études de coût, la modélisation et la conception, utilisent des outils logiciels bâtis sur des bases communes et qui requièrent des compétences similaires. À ce jour, une part croissante des compétences acquises lors d'une formation initiale pour exercer tel métier est transposable à d'autres métiers, à d'autres branches.

Parallèlement à cette évolution technologique, le monde du travail a connu de profondes mutations sociales et comportementales. Avec la prise de conscience par les employeurs que les bonnes conditions d'hygiène, de sécurité et de confort au travail, mais surtout le degré de satisfaction des salariés étaient de puissants moteurs de réussite et de performance pour l'entreprise. Et de la part des employés, le besoin de plus en plus clairement exprimé qu'ils désiraient maîtriser leur parcours professionnel, trouver leur place dans la société, accéder à une forme d'épanouissement dans le travail. De sorte que la règle de l'accomplissement de la tâche cède peu à peu le pas à celle de l'accomplissement de soi dans une activité professionnelle enrichissante et renouvelée.

GPEC et employabilité

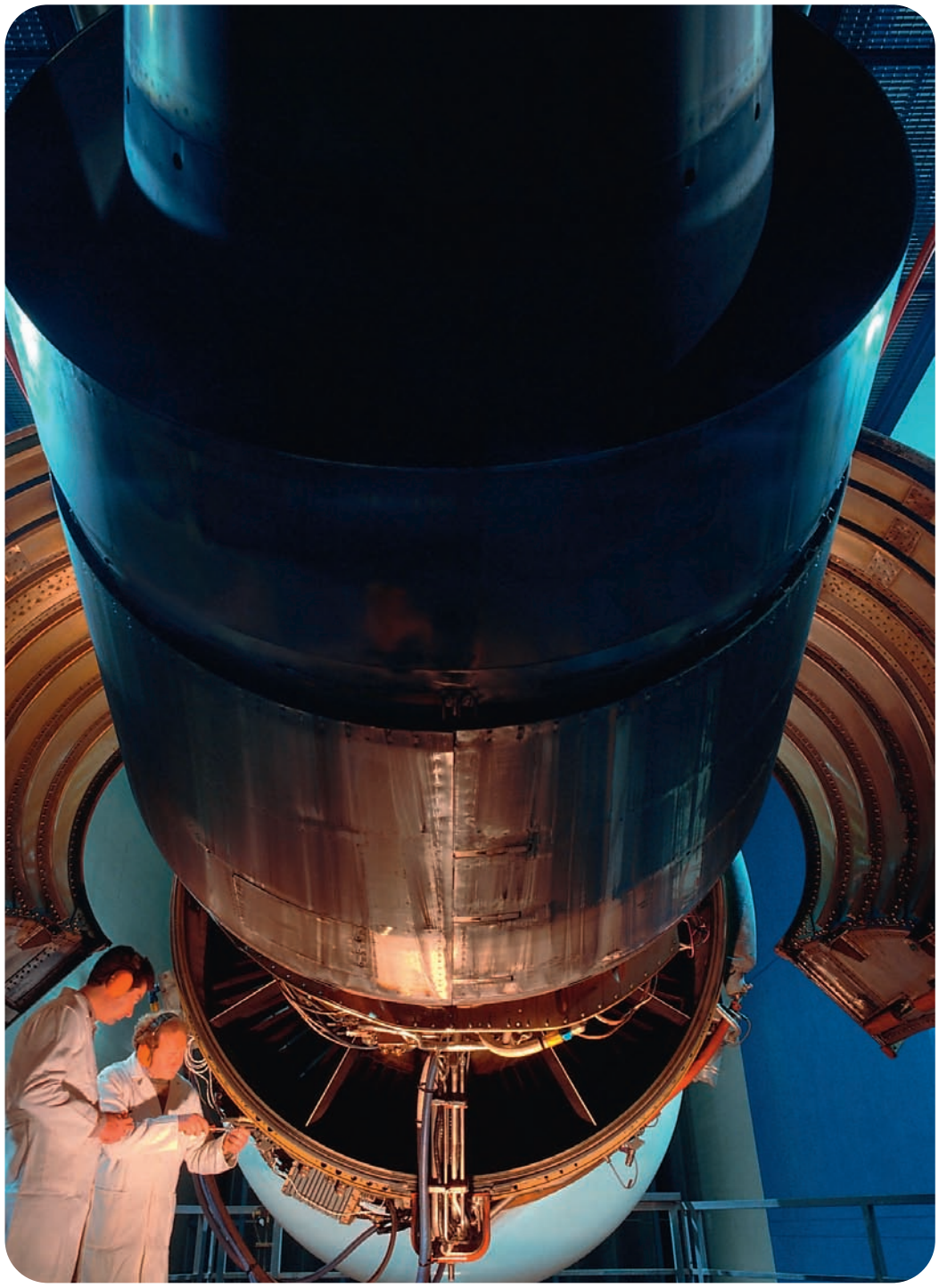
Un emploi n'est pas figé dans le temps, il a un cycle de vie : il naît, il évolue, il disparaît. Il est important de le définir, le gérer, anticiper son évolution dans le temps, connaître l'impact de son évolution sur l'organisation du travail, mettre en place des dispositifs de régulation des écarts (professionnalisation, évolution d'emploi...).

Une démarche de GPEC est motivée par un contexte de mutation économique ou technologique, l'obsolescence des qualifications détenues, des contraintes de productivité, des départs à la retraite… Elle vise à réduire, de façon anticipée, les écarts entre les besoins et les ressources existantes – en termes d'effectifs et de compétences –, pour atteindre des objectifs identifiés, en impliquant le salarié dans son projet d'évolution professionnelle.

loyabilité

Employabilité durable dans une vision élargie

Dès lors, dirigeants, DRH et responsables de formation s'interrogent sur les compétences acquises, existantes dans leur entreprise, ou qu'il convient d'acquérir et de développer, pour d'un côté maintenir la performance de l'entreprise, et de l'autre garantir une bonne employabilité à leur personnel. « *Les outils à leur disposition pour accompagner cette inéluctable évolution des emplois et des compétences ne manquent pas,* précise Thierry Uring, délégué général de l'Udimec : *bilans de compétences, évaluations, entretiens professionnels, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), plans de formation, parcours de formation individualisés… Ils sont proposés par la branche à travers ses pôles Affaires sociales et juridiques (accompagnement de la GPEC), Formation (AFPI Isère, CFAI du Dauphiné), son Centre d'évaluation des potentiels à se former dans l'industrie* (voir article p. 6). *Le principal écueil serait de saisir ces moyens au moment où l'on arrive en situation limite, et que l'entreprise ou le salarié se trouve en difficulté. Bref, il s'agit de mettre cet ensemble en dynamique. Aux dirigeants, DRH et responsables de formation d'être proactifs : anticiper, envisager l'employabilité durable dans une vision élargie sur les bassins d'emploi et sur le spectre des métiers.* »



Une nouvelle dynamique au service de l'emploi

Reconfigurée en janvier 2007, la "bourse aux emplois" sur le site Internet de l'Udimec prend un nouvel essor. « *Aujourd'hui mieux identifiée comme intervenant dans le domaine de l'emploi, l'Udimec restructure ce pôle qui devient plus attractif grâce à l'outil Internet* », assure Christian Vialaneix en charge, avec Sophie Bentata, du développement de l'interface entreprises/demandeurs d'emplois à l'Udimec.

Depuis plusieurs mois, les entreprises sont sensibilisées aux potentialités de cet outil sur un marché particulièrement tendu. Ce travail de communication a par ailleurs été orienté vers certains profils de demandeurs d'emplois, comme l'association de cadres Impulsion 38 ou l'AFIJ[1]. Mais aussi auprès des partenaires institutionnels : l'ANPE, la Maison de l'emploi de Voiron… Les retombées ? Une vingtaine d'entreprises adhérentes envoie désormais systématiquement des offres d'emplois ; des candidatures spontanées ciblées émanent d'autres départements... Enfin, le site s'ouvre aujourd'hui aux jeunes de la métallurgie en fin de formation. Une synergie payante qui gagne chaque jour en efficacité !

Contact : Sophie Bentata et Christian Vialaneix

1) Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.



www.udimec.fr
rubrique bourse aux emplois

De nouvelles recrues chez les apprentis

Quels sont les principaux besoins en main-d'œuvre qualifiée, donc en apprentissage, des adhérents Udimec ? L'enquête 2007, réalisée en avril par l'Udimec auprès de ses adhérents a porté sur un panel de 2 293 entreprises (contre 2 069 en 2006), dont 400 entreprises partenaires ayant déjà un apprenti.

Que révèle-t-elle ? 91 entreprises sont parties prenantes pour intégrer un jeune en contrat d'apprentissage, contre 62 en 2006. C'est ainsi que 213 apprentis devraient être embauchés à la rentrée, contre 159 l'an dernier. Une belle performance qui atteste la vitalité de l'apprentissage en Isère. Les principales filières demandeuses : les métiers de la structure métallique et l'usinage. Viennent ensuite les métiers de l'électrotechnique, la maintenance industrielle et le pilotage de systèmes de productions automatisés. Parallèlement, des jeunes en fin de formation sont très demandeurs dans les secteurs de la conception de produits industriels et d'outillage et de la microtechnique.

Vous souhaitez accueillir un apprenti ? Il est encore temps de contacter l'Udimec.

Contact : Mélanie Pardo 04 76 41 49 49

Passer d'un métier pour la employabilité durable

Un métier pour la vie, c'est dépassé ! Aujourd'hui pour faire face à l'évolution accélérée des besoins en compétences, il faut penser employabilité. C'est l'affaire des employeurs et des salariés, des centres de bilan et des organismes de formation.

Demander à faire un bilan de compétences n'est plus tabou

« Il n'y a pas si longtemps, les salariés qui se lançaient dans un bilan de compétences, en adressant une demande individuelle, étaient plutôt dans l'optique de tout changer. C'était le résultat d'une insatisfaction qui les poussait à aller voir ailleurs, changer de métier, de service… et souvent d'entreprise. Dans ces conditions, difficile pour eux d'en parler en interne. Pourtant, une fois le pas franchi, ils se rendaient compte que cette demande pouvait être entendue, qu'il y avait une écoute, une réponse de leur employeur. Aujourd'hui, le tabou disparaît, surtout depuis l'introduction du DIF[1]. Le salarié est plutôt dans une réflexion sur lui-même que dans une envie de partir. Et comme le DIF revient chaque année, on imagine plus facilement la façon de l'utiliser intelligemment pour continuer à évoluer dans l'entreprise. Pour qui a envie de se pencher sur son avenir, le bilan dévoile un autre aspect des compétences : ne pas en rester au seul point de vue de l'employeur, mais les aborder sur un registre personnel "Quelles compétences ai-je acquises récemment ? Qu'est-ce que je peux en faire ? Où est-ce que je veux aller dans l'entreprise ? Quelle est ma capacité à me positionner dans un autre métier, dans un autre secteur ?" Car dans les secteurs où il y a risque d'arrêt d'une activité, il est préférable d'envisager la mobilité – interne ou externe – en prenant le temps d'une réflexion sur le développement de compétences… sans attendre qu'il soit trop tard. »

1) Droit individuel à la formation.
2) Centre d'évaluation des potentiels à se former dans l'industrie (voir article p. 6).



Envisager la mobilité en prenant le temps de la réflexion.

Monique Maür, consultante au CEPFI[2]



Je me rendais compte que ma formation ne convenait plus.

Je n'ai pas fini d'avoir envie d'évoluer

Après un DUT de gestion et un premier emploi d'acheteur en grande distribution, Christophe Dombre entre chez Schneider Electric en 1986 comme gestionnaire de comptes clients, puis dans les systèmes d'information de comptabilité analytique. En 1990, il obtient un diplôme d'études supérieures d'économie au CNAM et devient support utilisateur, en comptabilité et en bureautique : *« En fait, je m'éloignais petit à petit de mon métier de base. En 1995, j'ai suivi les cours du soir et obtenu un DUTA de management des entreprises et des organisations. Avec ces nouvelles compétences, je suis passé chef de projet et j'ai participé au déploiement des échanges de données informatisées entre les entités du groupe. Début 2000, devenu webmaster de la direction finances contrôle du groupe, je me rendais compte que ma formation ne convenait plus. Depuis quelques années je savais que je ne passerais pas en poste opérationnel en contrôle de gestion et qu'il me fallait changer de voie pour évoluer. J'ai donc fait un bilan de compétences qui indiquait une orientation possible vers la formation et la communication. J'ai alors demandé un congé individuel pour une formation de chef de projet multimédia proposée par l'ICM[3]. Ce diplôme acquis fin 2003, j'ai envisagé de quitter Schneider pour travailler en freelance, quand un poste s'est ouvert au département formation de Schneider (e-learning), qui correspondait à mes nouvelles compétences. À 45 ans, je sais que ce n'est pas un aboutissement, que je n'ai pas fini d'avoir envie d'évoluer. »*

3) Institut de la communication et des médias, Université de Grenoble.

vie à une

Christophe Dombre, chef de projet e-learning au département formation Schneider Electric.



Développer les compétences, maintenir l'emploi…

« Nous connaissons actuellement une forte croissance, notamment dans le médical et plus particulièrement dans le domaine des implants. Face à un tel développement, nous devons aborder la question des compétences, de la mobilité, du recrutement… Nous avons ressenti le besoin de clarifier notre classification, d'identifier des familles professionnelles, des emplois types, un référentiel métier. Nous avons sollicité l'Udimec pour valider les aspects rémunération et les intitulés de postes, relever d'éventuelles anomalies ou incohérences par rapport à la convention collective. Quand on passe de moins de 200 à un objectif de 350 salariés, il y a forcément des attentes ou des inquiétudes de la part des collaborateurs en place qui veulent savoir comment ils vont se positionner par rapport à ceux qui arrivent : on ne motive pas uniquement par la rémunération ; un mauvais positionnement risque de démotiver, tout comme l'absence de perspective d'évolution professionnelle ! Dans ce contexte, il faut se préparer à l'évolution des relations avec les partenaires sociaux, travailler sur un plan de formation adapté à notre environnement…

En parallèle à ces aspects de GPEC[4], Minitubes poursuit une initiative de maintien dans l'emploi de personnes présentant une inadaptation médicale, non encore déclarée, mais risquant d'entraîner une inaptitude. Nous avons travaillé avec notre médecin du travail, l'Agefiph[5] et un cabinet d'ergonomes. Le diagnostic permettra de cerner les difficultés de ces salariés et de faire évoluer leur poste pour maintenir l'employabilité… Bref, agir avant d'aboutir à la situation d'inaptitude. »

4) Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
5) Agence de gestion du fonds d'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Jean-Claude Brenier, DRH de Minitubes SA



Face à un tel développement, aborder la question des compétences, de la mobilité, du recrutement.

L'assemblée générale de l'Udimec

Signature d'un accord territorial sur les minima conventionnels, amélioration globale de la formation professionnelle, développement du conseil et de l'accompagnement des entreprises du secteur, renforcement des partenariats avec la recherche… Tel est le bilan dressé pour l'année écoulée par Patrice Chastagner, président, lors de l'assemblée générale du 30 mai dernier. Deux priorités demeurent : accroître l'expertise de l'Udimec dans le domaine du droit des entreprises et améliorer les délais de réponse ; asseoir son leadership national en matière de financement des entreprises (7 millions d'euros investis en capital-risque l'an dernier par Rhône Dauphiné Développement), une activité qui dépasse largement les frontières de Rhône-Alpes.

La deuxième partie de la soirée a donné la parole à divers intervenants d'entreprises. C'est ainsi que Marcel Torrents a évoqué son expérience du passage du groupe Schneider Electric à la PME SDCEM, qu'il dirige aujourd'hui : *« Un contexte plus simple, un domaine précis, peu de clients avec qui on partage le même langage… mais n'oublions pas que le tissu ne vit que s'il existe des grands groupes. »* Gérard Rozier, président de Bourgeat, a expliqué comment la politique, qui consiste à satisfaire le client tout en faisant des profits de façon durable, est mise en œuvre : *« Un principe classique à trois axes de développement – ventes, produits nouveaux, productivité – mais partagé avec l'ensemble du personnel. »* Thierry Experton a présenté l'originalité du groupe Experton-Revollier : *« Issu d'une fabrique d'outillages créée en 1810, le groupe a connu une croissance externe avec stratégie verticale dans les années 70, un recentrage dans les années 80 puis l'autonomisation des filiales, pour devenir cette holding légère et souple dont les PME filiales emploient 2 000 salariés. »* Enfin, Roger Mohr, directeur de l'Ensimag, a conclu en dévoilant un nouveau projet de formation d'ingénieurs ITII qui s'inscrit dans la tendance au déplacement des emplois de l'industrie vers les services (tout en restant dans le domaine industriel) et répond à un besoin d'ingénieurs en industrie de services.

Accompagner les projets de développement des compétences

Mutations économiques et technologiques, évolution rapide des compétences requises, départs massifs à la retraite, aspiration des salariés à maîtriser leur avenir professionnel… Autant de raisons de solliciter le CEPFI. Présentation.



Gérard Deplace, directeur de l'AFPI Isère, et Monique Maür, consultante au CEPFI.

Le CEPFI de l'Isère a été créé au début des années 90. Rattaché au réseau UIMM, il est basé à la Maison de la production de Moirans et propose deux autres lieux d'accueil à L'Isle-d'Abeau et à Montbonnot. Sa mission : accompagner les entreprises et les salariés dans leurs projets de développement des compétences, et ce dans trois domaines, bilan de compétences, contribution à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), évaluation.

Le bilan de compétences a la cote

Avec cet outil, le salarié peut faire un point sur sa vie professionnelle, analyser ses compétences et motivations avant de se lancer dans un projet professionnel, ou valider une démarche de formation. En 2006, le CEPFI de Moirans a réalisé quelque 120 bilans de compétence, un chiffre qui ne cesse de progresser. La raison : un besoin lié aux obligations légales de l'entreprise de gérer et développer l'employabilité, mais aussi à une préoccupation partagée par le salarié et l'employeur de développer les compétences. Raison supplémentaire, le déploiement de la loi sur le DIF[1]. Ce droit pose en effet la problématique, pour le salarié, de se préoccuper de son avenir professionnel. Et l'un des premiers outils dont il peut se saisir est le bilan de compétences, pour réfléchir à ce vers quoi il aspire et, éventuellement, par la suite, développer un projet de formation, d'évolution. L'initiative est le plus souvent prise par le salarié. Mais aussi par l'entreprise quand elle veut valider, pour ses collaborateurs, leur capacité à se former, évoluer, accéder à d'autres fonctions. Rappelons que le bilan peut être financé par le Fongecif, par le DIF, ou par le plan de formation de l'entreprise. D'ailleurs, de plus en plus d'entreprises recommandent le bilan de compétences à leur personnel comme une des façons d'utiliser le DIF… et le CEPFI comme organisme habilité[2].

De la GPEC à l'entretien professionnel

La contribution du CEPFI à la GPEC se fait via différents outils, mais en grande partie par l'entretien professionnel. Précisons qu'il n'y a pas d'obligation légale, pour les entreprises, à procéder à ces entretiens. Le centre peut soit former des personnes, désignées au sein de l'entreprise, à conduire les entretiens, soit le faire pour le compte de l'entreprise. L'entretien professionnel n'est pas un outil d'appréciation, il doit inciter le salarié à réfléchir à son parcours, préciser les outils et instruments de mesure dont il dispose. L'UIMM a mis en place des outils structurés pour ces entretiens ; les consultants du CEPFI se les approprient et les mettent à la disposition de l'entreprise. Parmi ces outils, le plan compétence compétitivité (PCC) l'aide à imaginer des axes de développement capables de soutenir ses projets, les traduire en termes de compétences : identifier celles qui existent, mesurer les écarts et bâtir le plan de formation qui permet de les réduire. Signalons que, de son côté, l'AFPI propose des formations qui préparent les managers aux entretiens annuels d'évaluation : objectifs à atteindre, performance visée, formation pour les atteindre.

L'évaluation en guise de préalable

"Préformative" ou "de potentiel", l'évaluation permet de bien aborder un parcours individualisé de formation. Vous envisagez de former un de vos collaborateurs à une technologie ? Le CEPFI évalue son potentiel à se former, étudie la formation ou le parcours de formation – intégrant différents modules – pour atteindre le poste visé.
Avec les évaluations "préformatives", on valide un projet de salarié en mesurant les écarts par rapport à la cible que l'on s'est fixé en fin de formation, et en définissant un parcours et un contenu de formation. On procède, par exemple, à ce type d'évaluation pour les candidats aux formations en alternance proposées par la branche. Avec les évaluations "de potentiel", on mesure les aptitudes d'un salarié à se former pour occuper un poste. Une démarche à rapprocher de l'évaluation de recrutement. Le CEPFI intervient aussi bien sur des projets de mobilité interne qu'en aide au recrutement par validation des possibilités du candidat. En 2006, le CEPFI a réalisé 538 évaluations. ●

Contact CEPFI : Monique Maür, 04 76 35 85 00

1) Droit individuel à la formation.
2) Par le Fongecif, le Fonds d'action formation TT, l'Agecif IEG. Par ailleurs, le CEPFI est référencé par de nombreuses entreprises comme partenaire bilan de compétences.

Écouter et apporter des réponses adaptées

Michel Teulé a rejoint l'Udimec à la mi-mai pour succéder à Laurent Latourrette dans la fonction de directeur du Pôle formation et développement des compétences. Première esquisse des priorités de sa mission, à l'heure du passage de témoin.

Michel Teulé, ingénieur de formation, a acquis son expérience industrielle dans trois grands groupes, Valéo, Black & Decker et SNR Roulements où il a occupé, tour à tour, les fonctions de responsable qualité, responsable production, directeur d'usine et directeur de filiale. Un récent master en ressources humaines est venu enrichir sa palette de compétences.
« *Le Pôle formation de l'Udimec,* explique Michel Teulé, *est un outil remarquable tant par la qualité humaine et professionnelle de son personnel que par l'importance de ses moyens (programmes pédagogiques, locaux, matériels…). Il convient de renforcer son efficacité en s'assurant de l'adéquation permanente de ses propositions de formation aux attentes des entreprises, et en développant de plus en plus des réponses personnalisées. Pour cela, il est primordial de bien connaître leurs problématiques, par des contacts réguliers et organisés, afin de mieux appréhender leurs besoins et d'accompagner leurs évolutions.* »



Michel Teulé

Des opportunités d'évolution dans l'industrie

La formation est un enjeu majeur pour la compétitivité de nos entreprises. Celles-ci doivent la percevoir non comme une contrainte, mais comme un atout au service de leur développement. Par ailleurs, il faut redonner aux jeunes le goût d'aller travailler dans l'industrie… qui offre des emplois qualifiés et de réelles opportunités d'évolution mal connues. Son image, en particulier auprès des jeunes, doit être redorée. Dans cet objectif, nous devons poursuivre notre collaboration avec le monde de l'éducation et de l'enseignement supérieur. À ce titre, nous serons de plus en plus présents auprès des collèges, lycées, universités et écoles d'ingénieurs pour contribuer au développement des formations initiales par apprentissage.

Rapprocher CFAI et AFPI

« La richesse du tissu industriel de notre région constitue une force sur laquelle nous devons prendre appui en veillant à apporter des réponses adaptées, tant au niveau de la formation initiale des jeunes (CFAI du Dauphiné), que de la formation continue tout au long des parcours professionnels (AFPI Isère). Dans ce cadre, nous allons nous employer, d'une part à mettre en œuvre des synergies entre le CFAI et l'AFPI, d'autre part à poursuivre le développement de la formation corporate (programmes collectifs), domaine dans lequel Udimec possède un réel savoir-faire. »

L'Observatoire des métiers est opérationnel



Créé par l'accord national du 20 juillet 2004, l'organisme paritaire vient d'éditer deux premiers documents de synthèse des principaux enjeux et des résultats de la branche. Le premier feuillet fait état des quelque 100 000 recrutements annuels moyens dans la métallurgie, dont 50 000 jeunes. Il pointe par ailleurs l'augmentation du niveau de formation, quel que soit l'emploi. Et note encore que l'ensemble du secteur est conduit à recruter, indépendamment des aléas économiques. Le second feuillet, plus prospectif, relève que la métallurgie perdra de 25 000 à 30 000 emplois par an, d'ici 2015. Mais cette diminution du nombre d'emplois devrait s'accompagner d'un renouvellement de la main-d'œuvre et d'une élévation de sa qualification.

Ces documents sont téléchargeables à l'adresse : http://www.uimm.fr/fr/textes_conventionnels_cct/bas_05observatoire.html

la parole à…

Marc Pariset, directeur départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle à Grenoble.

L'Isère : une culture du changement qui fait la différence

Depuis septembre 2006, Marc Pariset occupe en Isère son quatrième poste de directeur départemental du Travail, après une mission conduite à Valenciennes. À 60 ans, fort de ses expériences, il salue chaque jour la réactivité du tissu économique et industriel isérois.



Quelle photographie instantanée faites-vous du département ?

Marc Pariset – L'Isère se caractérise par certains indicateurs clés : un taux de chômage inférieur à la moyenne nationale (7 % contre 8,3 %) et à celui de la région Rhône-Alpes (7,2 %), une des quatre régions européennes les plus dynamiques. Il existe une richesse industrielle qui place l'Isère en pointe dans bien des domaines. Malgré les restructurations et quelques secteurs fragilisés (papeterie et chimie), un pôle d'activités traditionnelles reste solidement ancré, en particulier dans la métallurgie. Parallèlement, de nombreuses filières se sont déployées sur des créneaux porteurs… dont les "hautes technologies", cerise sur le gâteau ! Peut-être plus qu'ailleurs, l'idée de changer de métier au cours de sa vie professionnelle est mieux intégrée. Ici la "culture du changement" fait toute la différence.

Quelle est votre vision de l'employabilité en Isère, particulièrement pour l'emploi industriel ?

MP – Restructurations et réorganisations économiques et financières d'entreprises, évolution des process industriels, des modes de management… Ces avancées confrontent, un jour ou l'autre, les moins qualifiés – public dont nous nous occupons en priorité – au marché du travail. D'où la mise en œuvre de "dispositifs d'accompagnement" en partenariat avec les entreprises, où la notion de "transition professionnelle" est forte. Il s'agit, dans le cadre de restructuration, de proposer aux salariés un accompagnement renforcé vers l'emploi. Avec une mobilisation accrue des financements ASSEDIC et des prestations ANPE pour faciliter le retour à l'emploi. Ces parcours de reclassement, voire de reconversion, passent souvent par l'occupation de postes éphémères dans des entreprises (intérim, CDD…) ou par des modules de formation, qui permettent la construction de nouveaux savoir-faire, sur le terrain. Tout ceci entre dans la perspective gouvernementale de sécurisation des parcours professionnels. Parallèlement, de plus en plus de jeunes, y compris des cadres, n'hésitent plus à évoluer spontanément vers d'autres compétences au sein même de leur entreprise, ou en dehors. Hors restructuration, cette "mobilité à froid" suppose la mise en place, par l'entreprise, d'une démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Quels sont les dispositifs que vos services mettent en œuvre pour améliorer l'employabilité ?

MP – Prenons le cas de l'industrie papetière, un secteur traditionnel majeur en Isère. Si certains groupes se portent très bien, d'autres connaissent de grandes difficultés. D'où le développement d'actions avec les partenaires sociaux, les collectivités locales, la Région, le ministère de l'Industrie, le service public de l'Emploi, afin de créer les conditions optimales pour faciliter le maintien et le développement de l'emploi et des qualifications. Objectif : améliorer la réactivité du service public de l'Emploi au service des entreprises et l'adaptabilité de leurs salariés face au changement. Concrètement, pour l'industrie papetière, cela passe par la mise en place d'une plate-forme de reconversion, confiée à l'AFPA et par des aides aux PME facilitant la gestion prévisionnelle des emplois ainsi que par la creation d'une cellule inter-entreprise de reclassement. Par ailleurs et plus généralement, le dispositif "Encouragement au développement des emplois et des compétences", qui peut également être développé par branche ou par territoire, consiste ainsi en une "surprime" accordée aux entreprises, dont le dispositif de formation professionnelle est particulièrement soutenu.

Quelles sont les synergies à développer avec les entreprises, branches professionnelles, organismes de formation pour aller plus avant ?

MP – Pour favoriser la mobilité des salariés, les partenaires économiques, institutionnels et sociaux doivent absolument se concerter pour conserver une vision prospective et globale de l'emploi. Un exemple : les contrats d'études prospectives qui peuvent être signés avec des branches d'activité ou des territoires intègrent les facettes économiques et sociales de la gestion prévisionnelle de l'emploi. Car la question est toujours de savoir de quelles ressources humaines nous devrons disposer dans cinq ou dix ans dans un secteur territorial ou par filière… L'État se doit d'adopter une position partenariale avec l'ensemble des acteurs locaux qui contribuent à l'emploi. Les Maisons de l'emploi et de la formation qui se mettent progressivement en place ont vocation à être le creuset de cette démarche de gestion partenariale des ressources humaines au plan de chacun des bassins d'emploi. ●

UDIMagazine

Magazine d'information et de réflexion de l'Union des industries métallurgiques, électriques et connexes de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Directeur de la publication : Thierry Uring • Rédacteur en chef : Laurent Latourrette • Membres du comité : Thierry Allard, Franck Bendriss, Michel Guillarme, Sidonie Kohler, Stéphane Marquier, José Pedraza, Gilles Ramillon • Photos : adncom, Michel Gasarian, Gettyimages

Conception, rédaction et réalisation : **adncom** - Tél. 04 38 12 44 11 - www.adncom.fr • Imprimé sur Novatec, papier écologique

UDIMEC
L'énergie partagée
udimec@udimec.fr
www.udimec.fr