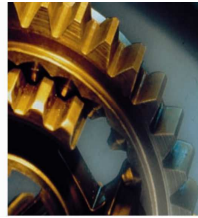




**Union des Industries et Métiers de la Métallurgie Eure**



## Etude sur l'Evolution des Métiers et Qualifications des Industries de la Métallurgie de L'Eure (Premiers résultats) Mai 2008



### 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.

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

L'Eure, 7ème département industriel, compte 1500 entreprises industrielles soit 47 000 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.**

Les secteurs d'activités sont divers :

- ◆ Industries de Biens intermédiaires : Métallurgie et transformation des métaux
- ◆ Industrie des composants électriques & électroniques
- ◆ Industries de biens d'équipement : Construction navale, aéronautique, spatiale et ferroviaire
- ◆ Industries des équipements mécaniques, équipements électriques & électroniques
- ◆ Industries de Biens de consommation : Industries des équipements du foyer
- ◆ Industrie automobile

#### Sommaire :

- L'UIMM et les Entreprises de la Métallurgie dans l'Eure
- Objectifs de l'étude et Méthodologie
- Caractéristiques des Entreprises par Bassin d'Emploi
- Premiers Constats
- Premières Pistes de Réflexion

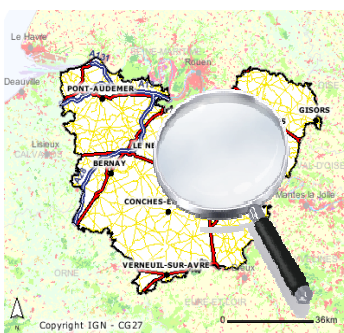
### Objectifs de l'Etude

Depuis les années 1980, il est observé une baisse des emplois industriels à grande échelle au profit d'une tertiarisation de l'économie française. Progressivement, l'Industrie (et donc la Métallurgie), touchée de plein fouet par la désindustrialisation, les délocalisations, les fermetures d'entreprises n'apparaît plus comme un secteur dynamique pourvoyeur d'emplois. Ainsi, aujourd'hui, le secteur de la Métallurgie est devenu une filière d'orientation souvent méconnue et généralement décriée. Pourtant les entreprises métallurgiques n'ont pas complètement disparu du territoire : Nous l'avons vu, la branche des Industries de la Métallurgie de l'Eure représente dans le département plus de 530 établissements comptabilisant environ 19 000 salariés. A l'échelle nationale, plusieurs constats ont été formulés :

- Les entreprises seront particulièrement touchées par un effet « papy-boom » très important dans les prochaines années.
- Le niveau de qualification des emplois industriels ne cesse d'augmenter et par conséquent, la majori-

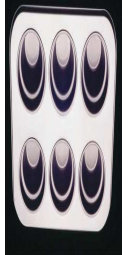
té des recrutements s'opère à des niveaux de pré-requis plus importants que par le passé. Se pose donc le problème d'un décalage entre le nombre de départs à la retraite d'un grand nombre de salariés ayant beaucoup d'expériences et peu de qualification et le faible nombre de jeunes choisissant une orientation technologique et/ou professionnelle. Un décalage synonyme de pénurie de main d'œuvre...

Devant cette difficulté, l'UIMM de l'Eure a décidé de procéder à une étude à l'échelle départementale. L'objectif de l'étude est de réaliser à l'aide d'une enquête terrain, une photographie la plus réaliste possible des besoins en emploi et qualifications des entreprises des industries de la Métallurgie de l'Eure. Elle permettra à l'UIMM de l'Eure de dégager **des plans d'actions ciblés sur le département en général et les bassins d'emploi en particulier.**



**U I Union des Industries et Métiers de la Métallurgie Eure**

Contact : Gaël LIRZIN  
Téléphone : 02.32.38.84.36  
Télécopie : 02.32.33.71.79  
Messagerie : gael.lirzin@uimm-eure.org





## Méthodologie



L'étude est réalisée sur les entreprises de plus de 5 salariés (soit 320 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 320 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 d'un tiers des entreprises.

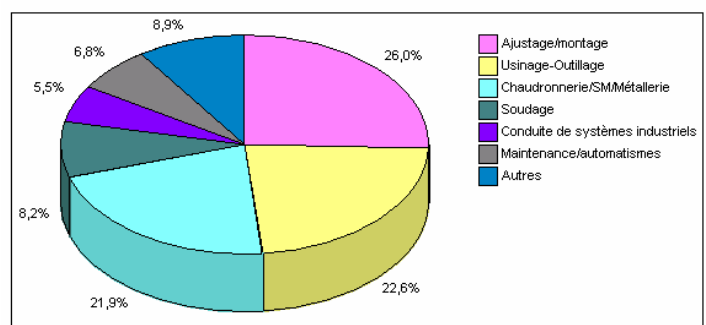
## Caractéristiques des Entreprises par Bassin d'emploi :

EVREUX	BERNAY-PONT AUDEMER	LOUVIERS—VALLEE DE L' ANDELLE
Nombre d'entreprises à interroger: 80	Nombre d'entreprises à interroger: 68	Nombre d'entreprises à interroger: 70
Taille des entreprises : TPE-PME; 79% moins de 50 salariés	Taille des entreprises : TPE-PME; 81% moins de 50 salariés	Taille des entreprises : TPE-PME; 86% moins de 50 salariés
Cœurs de métiers : Ajustage-Montage, Usinage-Outillage	Cœurs de métiers : Ajustage-Montage, Usinage-Outillage	Cœurs de métiers : Ajustage-Montage, Chaudronnerie/Métallerie
Entreprises ayant accepté de répondre à ce jour : 33	Entreprises ayant accepté de répondre à ce jour : 18	Entreprises ayant accepté de répondre à ce jour : 21
	VERNON	AUTRES TERRITOIRES
	Nombre d'entreprises à interroger: 55	Nombre d'entreprises à interroger: 31
	Taille des entreprises : TPE-PME; 77% moins de 50 salariés	Taille des entreprises : TPE-PME; 87% moins de 50 salariés
	Cœurs de métiers : Ajustage-Montage, Chaudronnerie/Métallerie	Cœurs de métiers : Chaudronnerie/Métallerie
	Entreprises ayant accepté de répondre à ce jour : 20	Entreprises ayant accepté de répondre à ce jour : 13

### Caractéristiques communes :

- ◆ Population majoritairement masculine : sauf certains métiers faisant appel à la minutie, la dextérité (câblage) et les métiers administratifs (secrétaire, comptable) typiquement féminins.
- ◆ Problématiques sensiblement identiques :
  - Pénurie de candidats fortement soulignée par les chefs d'entreprises,
  - Remplacement des départs de compétences (retraite..),
  - Renforcement toujours et encore des compétences techniques des salariés,
  - Acquisition de nouvelles compétences techniques supposant la formation de la main d'œuvre et/ou le recrutement orientées vers de nouvelles spécialisations.

### Les Cœurs de Métiers de la Métallurgie dans l'Eure





## Premiers Constats

### Les industries de la métallurgie recrutent...

#### Les niveaux requis aux postes de production :

- ⇒ 46% CAP/BEP
- ⇒ 27% sans diplôme avec des bases en mathématiques, français et de la motivation
- ⇒ 23% BAC Pro mais possibilité de former en interne un candidat ayant un CAP/BEP motivé.

#### Les niveaux requis aux postes de maintenance et conception :

- ⇒ 55 % BAC +2 (BTS, DUT)
- ⇒ 16% BAC PRO
- ⇒ 15% Ingénieurs (BAC +5)
- ⇒ 13% CAP/BEP

- Un secteur dynamique :

- ◆ 75% des entreprises interrogées ont recruté en 2007 = **243 recrutements (93% de CDI)**  
Les métiers : 1) Tourneurs- fraiseurs conventionnels et numériques ; 2) Chaudronniers ;  
 3) Soudeurs, 4) Dessinateurs ; 5) Techniciens, ingénieurs ; 6) Fonctions support.

- ◆ 61% des entreprises vont recruter dans les 6 mois à venir = **un minimum de 103 recrutements .**

( 69% pour développement d'activités et 31% pour le remplacement des départs en retraite.)

- Un secteur soumis à certaines difficultés :

Cependant même si, 68% affirment avoir des départs en retraite imminents (dont 39% mentionnent que c'est un handicap) ils ne sont que 23 % à anticiper la transmission des compétences.

**Pourquoi ? : Manque de temps et pénurie de candidats.**

- ◆ 71 % des entreprises interrogées éprouvent des difficultés récurrentes sur les métiers identiques aux recrutements 2007 et 2008, **78% pensent qu'il y a une pénurie de personnel qualifié opérationnel disponible.**

A ce sujet, les chefs d'entreprises apparaissent désabusés, ils délaissent certains canaux de recrutement et préfèrent opter pour le bouche à oreille et/ou l'intérim.

Certains regrettent l'image traditionnelle que la métallurgie véhicule (« Métier sale » ; « Absence de débouchés »)

- Pour **les ouvriers** (chaudronnier, tourneur fraiseur) , au vu du manque de candidats, le diplôme importe parfois moins que la motivation et les compétences. L'absence de diplôme peut être compensée par une formation en interne sur le poste de travail.
- Pour **les techniciens et cadres** , le niveau d'entrée demandé est plus élevé, (BAC +2 minimum) , la demande en candidats est relativement moins importante, la mobilité en interne permet de trouver des techniciens et cadres issus des ateliers. Le manque de candidats est cependant présent et les TPE sont mises en concurrence avec des grosses structures plus attrayantes ! La rémunération et la situation géographique de l'entreprise jouent un rôle prépondérant dans le choix que fait le candidat.

Et quand ils parviennent à trouver un candidat : **36%** pensent que les formations initiales sont mal adaptées aux spécificités du métier.

### L'Évolution des Métiers

- ◆ 22% seulement ont remarqué le déclin de certains métiers : ceux du secrétariat ou ceux des machines traditionnelles au profit du numérique.

Globalement, les métiers évoluent et demandent de la polyvalence mais ne disparaissent pas.

**Le plus important** pour l'entreprise au niveau des compétences du personnel :

- ⇒ 56% « Renforcer toujours et encore les compétences techniques des salariés » (spécialisation, polyvalence, travail en équipe, formation)

**Le plus difficile :**

- ⇒ 35% « Remplacer les départs de compétences (retraite) » ( nécessité de former le personnel en place.)

### La Formation

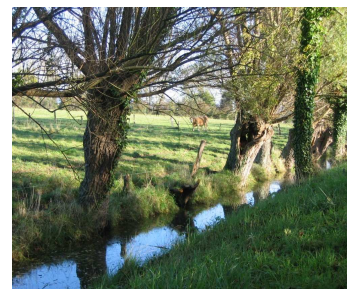
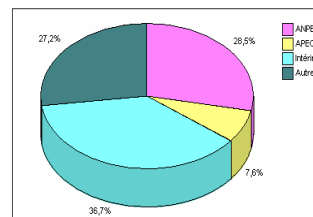
- ◆ Seulement 50% des entreprises interrogées ont un plan de formation. Les formations sont majoritairement réalisées en interne.

Trop d'entreprises avouent :

- ne pas maîtriser les dispositifs de formation (par ex : DIF) et/ou ne pas les utiliser à bon escient.
- se « débrouiller » seuls .(ex : découvrent le contrat de professionnalisation par eux mêmes)

« 93% des  
contrats de travail  
sont des CDI  
dans l'industrie »

#### Canaux de recrutement



« le diplôme  
importe moins que  
la motivation et la  
débrouillardise ! »

#### Lexique :

**ADEFIM** : Association de développement des formations de 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



## Premières 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.

L'UIMM souhaite trouver de nouveaux terrains d'actions, de nouveaux partenariats et reste à l'écoute de toute proposition, ou soutien dans vos projets.

Des premiers résultats de cette étude, l'UIMM de l'Eure souhaite d'ores et déjà définir des plans d'actions ciblés.

### Le recrutement :

- L'UIMM de l'Eure souhaite démarcher **un nouveau public** (candidats sans spécialisation dans la métallurgie mais avec des compétences transférables). Projet à débattre avec les partenaires.
- Elle peut vous aider à la sélection de candidats avec des outils :
  - \* un site web dédié au recrutement (e-recrutement) est actuellement en projet (**industrie-recrute.com**).
  - \* le projet LUCIDE, guide de recrutement et de lutte contre les discriminations a été lancé le 23 Avril dernier.

### La communication et l'attractivité des métiers :

- L'UIMM de l'Eure développe les partenariats écoles-entreprises pour faire découvrir les métiers de l'industrie et attirer les talents :
  - \* Bravo L'industrie : Opération pour les élèves de collège (développement d'un projet industriel en entreprise),
  - \* DP3 : Information dans les classes de troisième à option découverte professionnelle,
  - \* Rencontres Industrielles : Journée consacrée aux lycéennes (montrer la possibilité d'exercer des métiers de l'industrie à responsabilité.)
  - \* Village des Métiers de la Métallurgie (La Cité des Métiers)
  - \* Site « **le-meilleur-est-avenir.com** » : Portail d'information des jeunes (en développement).

**Projets à développer ensemble pour susciter les vocations et faire de la Métallurgie une filière d'excellence plus qu'une filière de relégation.**

### La formation :

- L'UIMM de l'Eure 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, **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**

*N.B : L'UIMM reste disponible pour organiser des réunions d'informations à ces sujets si nécessaire.*

**Tout nouveau dispositif, piste de réflexion ou partenariat est le bienvenu.**

**L'objectif de l'Etude étant de trouver des plans d'actions ciblés sans attendre.**