

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE 2013

# OBSERVATOIRE EMPLOI-FORMATION DE LA METALLURGIE



Enquête réalisée entre Mars et Mai 2013 auprès des entreprises de la Métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeanx. 200 entreprises répondantes. Étude mise en œuvre par l'ADEFIM Loire, délégation pour la Loire de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé des Industries de la Métallurgie (OPCAIM).

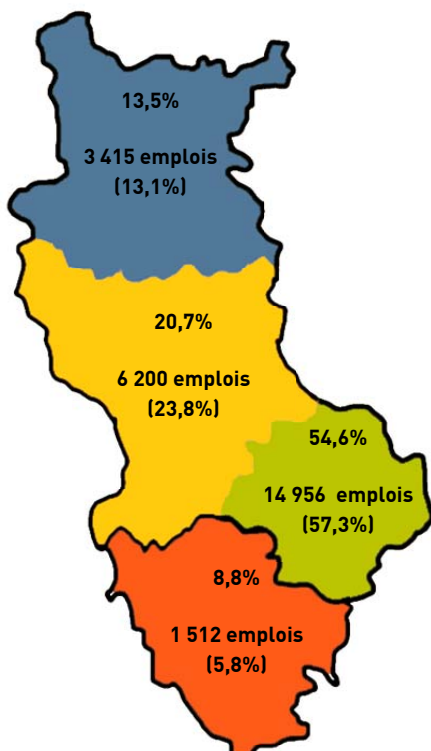
Depuis 2011, l'UIMM Loire a mis en place un observatoire Emploi-Formation dont l'objectif est d'appréhender les évolutions des emplois mais aussi des compétences des entreprises du territoire.

## LA MÉTALLURGIE EN CHIFFRES

Source ADEFIM Loire au 31/12/2012

**1 258 établissements, dont 770 de moins de 10 salariés**

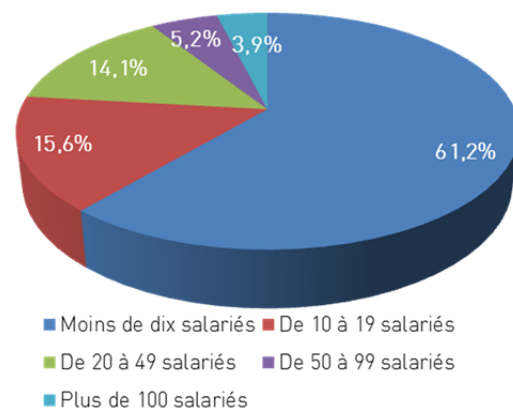
Répartition Entreprises & Emplois par  
bassin d'emploi



**26 083 salariés**

dont 3017 dans les entreprises < à 10 salariés

Taille des entreprises



**L'Essentiel à retenir :**

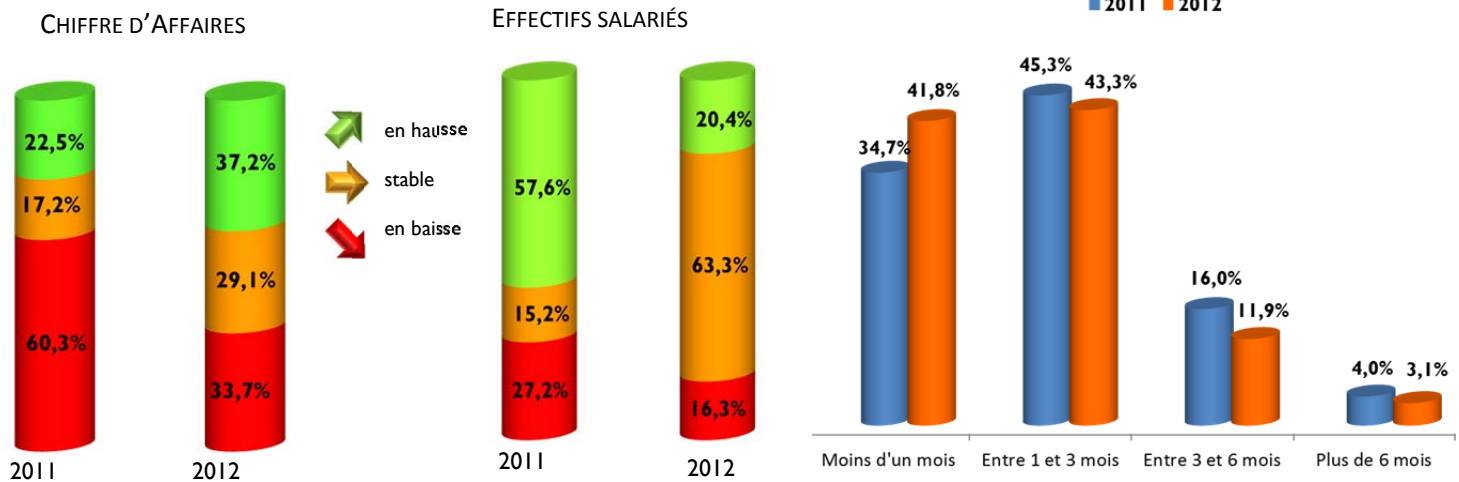
- **26 083 salariés dans 1 258 entreprises**
- 1 entreprise sur 2 implantée en Loire Sud
- 1 emploi sur 2 situé en Loire Sud
- ¾ des entreprises < 20 salariés
- 40% des emplois sont dans des entreprises > 100 salariés

# L'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES DE LA MÉTALLURGIE

## L'Essentiel à retenir :

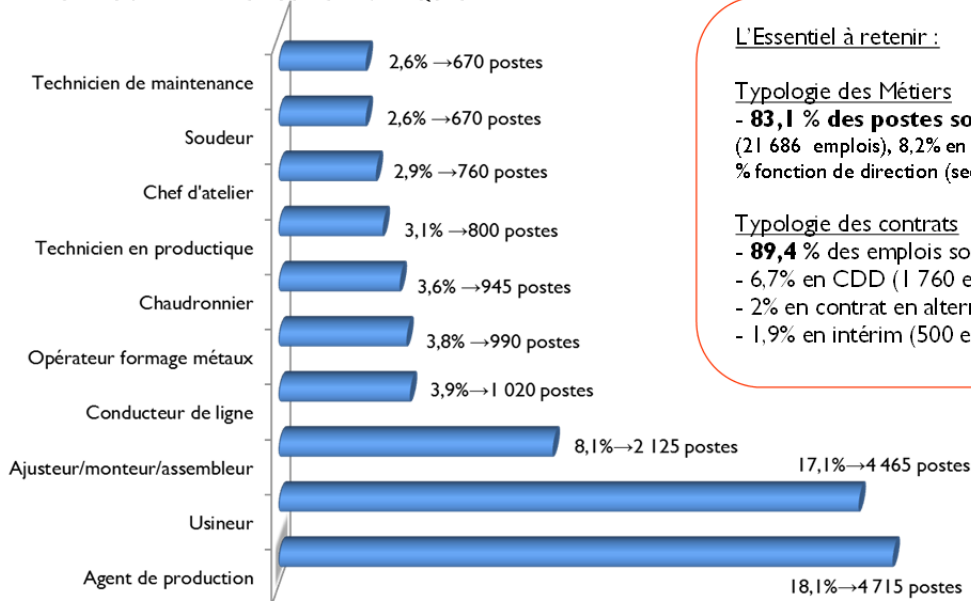
- Une légère amélioration de l'activité des entreprises
- 2/3 des entreprises constatent un CA en hausse ou stable
- une dégradation de la visibilité du carnet de commandes
- pour 80% des entreprises, visibilité < à 3 mois, pour 40% < à 1 mois
- d'où une stabilisation des effectifs en 2012

## VISIBILITÉ DU CARNET DE COMMANDES



# CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS DE LA MÉTALLURGIE

## CARTOGRAPHIE DES POSTES TECHNIQUES



## L'Essentiel à retenir :

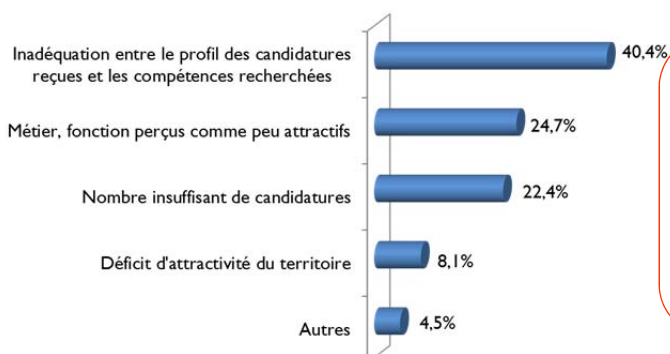
### Typologie des Métiers

- **83,1 % des postes sont des emplois de production** (21 686 emplois), 8,2% en marketing et commercial (2 143 emplois), 5,7 % fonction de direction (secrétariat, comptabilité, ..., 1491 emplois)

### Typologie des contrats

- **89,4 % des emplois sont en CDI (23 310 emplois)**
- 6,7% en CDD (1 760 emplois)
- 2% en contrat en alternance (513 emplois)
- 1,9% en intérim (500 emplois)

# LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



## L'Essentiel à retenir :

- **64 % des entreprises rencontrent des difficultés de recrutement**

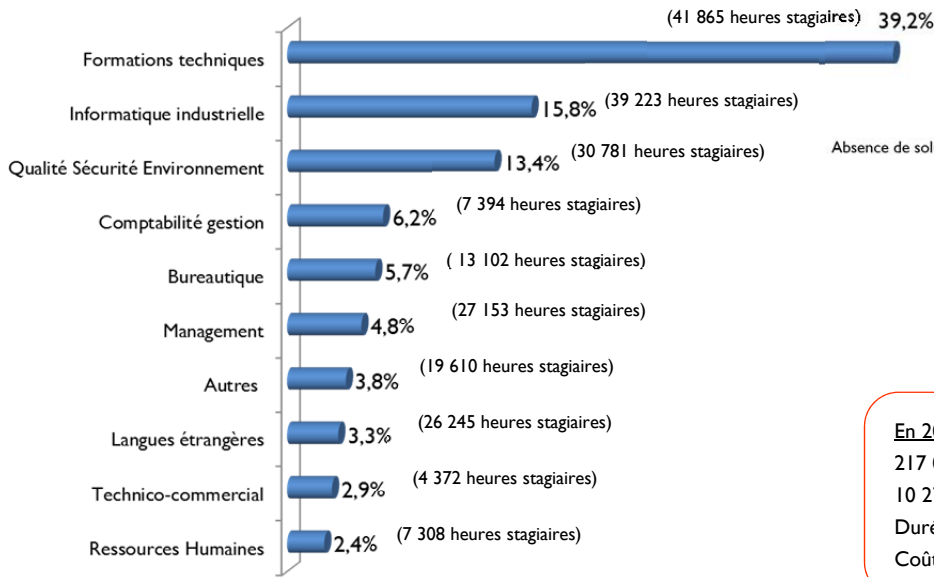
### Principales raisons :

- profils demandés par les entreprises très spécifiques ou trop polyvalents
- nombre insuffisant de candidats formés aux métiers

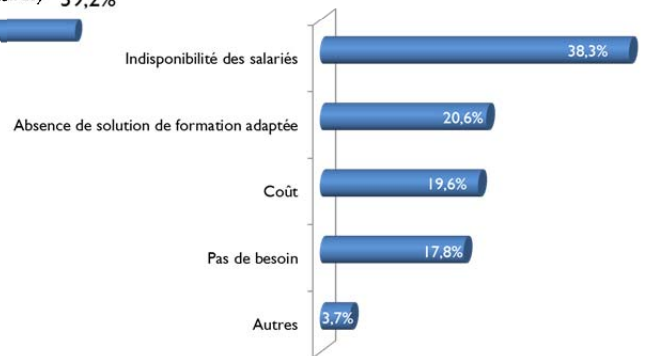
# LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

**55% des entreprises** déclarent recourir à la **formation professionnelle continue**, notamment pour des **formations techniques** (39,2% des entreprises), en **informatique industrielle** (15,8%) et **QSE** (13,4%)

POURCENTAGE des ENTREPRISES / DOMAINES DE FORMATION



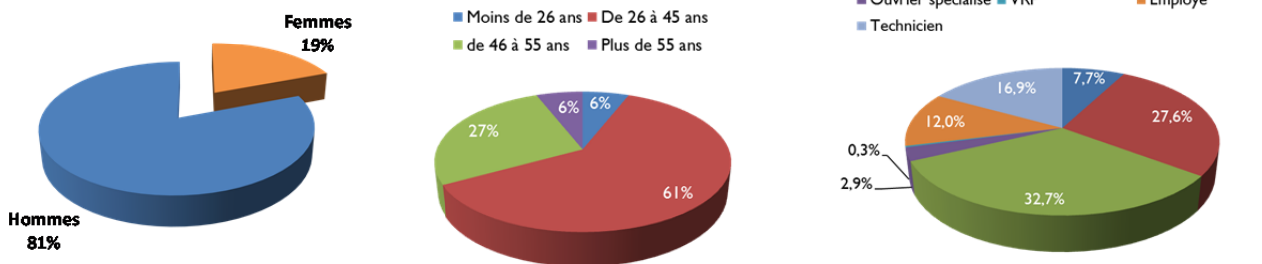
RAISONS DU NON-RECOURS A LA FORMATION CONTINUE



En 2012 :

217 097 heures de formation continue (+10%)  
 10 273 stagiaires (+18%)  
 Durée moyenne de formation : 21,6 h  
 Coût moyen par formation : 10 57 €

LES PROFILS DES SALARIÉS CONCERNÉS

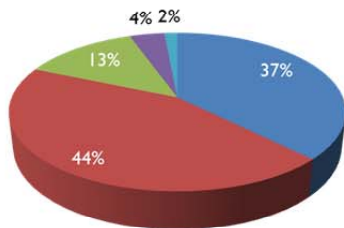


# LA FORMATION PAR ALTERNANCE

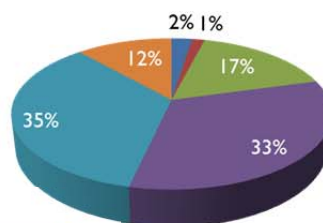
Le recours à l'alternance, et notamment au contrat de professionnalisation, une solution pour les entreprises qui rencontrent des difficultés de recrutement sur certains postes

LES PROFILS

Moins de 21 ans 21-25 ans 26-34 ans 35-44 ans 45 ans et plus

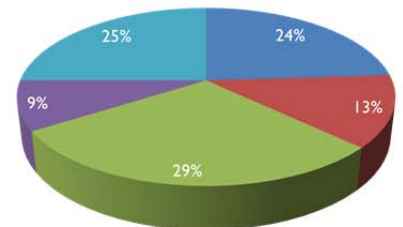


Aucun diplôme BEPC ou brevet des collèges DEUG, DUT, BTS CAP ou BEP Bac général BP, BT Licence, Maîtrise

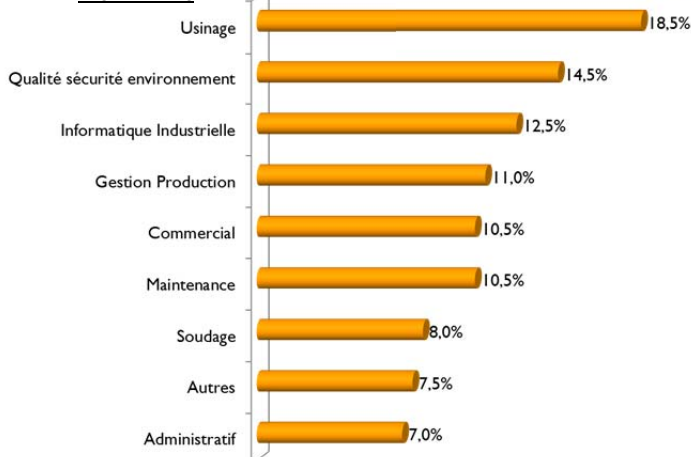


Taille des Entreprises

Moins de 10 salariés de 10 à 19 salariés de 20 à 49 salariés de 50 à 100 salariés plus de 100 salariés



LES MÉTIERS



En 2012, :

- 198 contrats de professionnalisation dans 126 entreprises (+29% par rapport à 2011)
- 2/3 dans des entreprises < 50 salariés
- 80 % obtiennent un CQPM\*
- Durée moyenne de formation : 548 h

A noter :

Une hausse de +30 % des contrats de professionnalisation en 2012 principalement due au déploiement des dispositifs de POE\*\*

\* CQPM = Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie

\*\* POE = Préparation Opérationnelle à l'Emploi

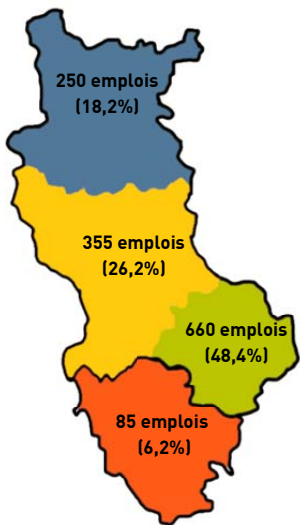
# LES PERSPECTIVES D'EMBAUCHE D'ICI 2014

PYRAMIDE DES ÂGES au 31/12/2012

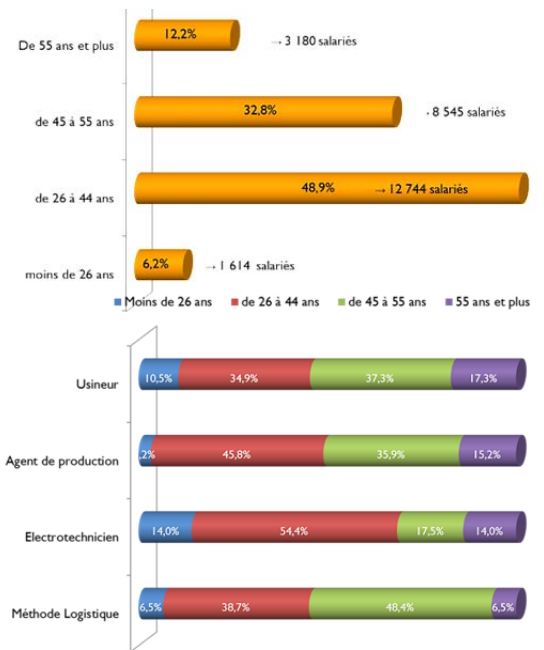
**5,2 %** d'embauches prévues d'ici 2014  
soit une estimation de **1350 emplois** dans la métallurgie  
(ce chiffre était de 8% soit 2100 emplois l'an dernier)

72,4% en CDD- CDI – Intérim – 27,5% en alternance  
26,6% pour remplacer un départ à la retraite (seul 1 départ sur 2 sera remplacé)

Près de 740 départs à la retraite sont à prévoir d'ici 2014 soit 2,9 % des salariés de la branche et 24% des plus de 55 ans. Seul 1 sur 2 sera remplacé.



Métier	Part des prévisions	Estimation d'emplois
Usineur	27,6%	370
Agent de production	9,8%	130
Commercial	8,4%	115
Ajusteur/monteur	6,2%	85
Electrotechnicien	4,4%	60
Soudeur	5,3%	70
Ingénieur Conception	4,4%	60
Dessinateur industriel	3,1%	40
Contrôleur	3,1%	40
Technicien productique	3,1%	40



## LES DÉFIS À RELEVER POUR LA MÉTALLURGIE D'ICI 5 ANS

### Défi n°1 : Le vieillissement des effectifs :

La pyramide des âges illustre le **retard** pris par les entreprises de la métallurgie dans le domaine de la **gestion des compétences** et plus particulièrement le **recrutement de jeunes**, retard qu'elles vont devoir rattraper dans les années à venir.

L'**augmentation de la part des seniors** nécessite une **réorganisation** des entreprises : développement de la **mobilité interne** pour les salariés en fin de carrière, efforts sur l'**aménagement ergonomique** des postes de travail. Le **développement des outils de GPEC** apparaît ainsi comme indispensable pour éviter les restructurations brutales et les pertes de savoir-faires liés à des départs pas assez anticipés.

L'**alternance** (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) apparaît comme une **solution** pour préparer le recrutement **de salariés opérationnels et formés aux métiers** de l'entreprise. Des aides et des dispositifs divers et variés existent aujourd'hui en faveur de l'alternance, de l'emploi des jeunes, de reclassement, de maintien ou recrutement des seniors ... et notamment le contrat de génération récemment mis en place pour aider les entreprises dans la transmission de savoir-faire et de compétences.

### Défi n°2 : Les métiers en tension

Certaines entreprises vont rencontrer de réelles difficultés de recrutement sur certains **métiers très techniques**, en raison d'un **manque de candidatures combiné à des disparitions de formations initiales** notamment en armurerie ou en fonderie. La **formation professionnelle continue** et les certifications de type **CQPM** sont des solutions, mais nécessitent une forte **anticipation** de la part des entreprises,

### Défi n°3 : Hausse du niveau de qualification et nouveaux métiers

Les métiers manuels à faible niveau de qualification seraient amenés à disparaître face à la compétitivité de pays à bas coût de main d'œuvre. Le développement technologique, combiné à la nécessité d'innover sur de nouveaux produits ou à de nouvelles façons de produire pour rester compétitif, induit que le niveau de compétences des salariés est amené à progresser.

### Défi n°4 : Développement de la « pluri compétences »

Une des façons de trouver une certaine souplesse dans l'organisation de l'activité est de développer la « pluri compétences » des salariés. En plus de gagner sur la flexibilité de la production, la pluri compétences a une incidence sur la gestion des absences, elle améliore la motivation, réduit l'incidence des maladies professionnelles et diminue les risques de pertes de savoir-faire.