

— Place des entrepreneurs

« L'apprentissage permet de transmettre notre savoir-faire. »

P.08



P.03

La réforme des lycées professionnels : entre nécessité et long chemin semé d'embûches...

P.04

Emploi
Faciliter les recrutements dans l'industrie

P.10

Initier de nouvelles méthodes de recrutement

Mener de front la gestion de la crise et la préparation de la reprise

Alors que nous pensions retrouver des perspectives et voir la dynamique de réindustrialisation s'enclencher, l'industrie a été frappée de plein fouet par la crise énergétique qui met de très nombreuses entreprises dans une situation extrêmement difficile. À ce titre, les annonces du gouvernement concernant les mesures de soutien au paiement des factures d'énergie vont, nous pouvons nous en féliciter, dans le bon sens. Si cet enjeu est absolument prioritaire, il ne doit pas nous détourner d'une autre difficulté majeure et structurelle qui menace elle aussi notre capacité à réindustrialiser notre pays : la pénurie de compétences à laquelle les entreprises industrielles sont confrontées.

Il nous faut ainsi tirer les leçons des erreurs de 2008 et mener de front la gestion de la crise énergétique et la préparation de la reprise. Nous l'avons vu au sortir de la crise sanitaire : les capacités de nombreuses entreprises à répondre à l'augmentation des commandes se sont vues limitées par les difficultés de recrutement. Rappelons que 76 000 emplois sont actuellement non pourvus dans l'industrie, dont la moitié dans la métallurgie.

Pour y répondre, l'UIMM est pleinement mobilisée à travers son réseau territorial et amplifie son action avec des partenariats



nationaux. Nous l'avons fait avec le gouvernement, avec la signature en mars d'un pacte pour la mise en place du plan de réduction des tensions de recrutement dans le secteur. Avec l'APEC ensuite, avec qui nous avons signé le 28 juin dernier une convention cadre pour favoriser

l'adéquation entre les besoins des entreprises de la métallurgie et les compétences des cadres et jeunes diplômés. Nous nous sommes également engagés avec Pôle emploi et la Fédération Nationale des Écoles de Production et allons prochainement le faire avec l'AGEFIPH et l'Union nationale des missions locales.

Si nous sommes totalement engagés, il est essentiel que l'État prenne également sa part dans ce combat d'intérêt public. En revalorisant le travail par rapport à l'inactivité, et la réforme de l'assurance chômage devra largement y contribuer. Le retour à l'emploi doit être privilégié pour inciter les demandeurs d'emploi à venir travailler dans nos entreprises, à l'instar des jeunes que nous cherchons à attirer vers nos métiers. C'est en agissant collectivement et sur tous les fronts que nous parviendrons à relever ce défi des compétences.

Eric Trappier

Président de l'UIMM La Fabrique de l'Avenir



La réforme des lycées professionnels : entre nécessité et long chemin semé d'embûches...

Annoncé par Emmanuel Macron pendant la campagne présidentielle, ce vaste chantier sera piloté par Carole Grandjean, Ministre déléguée à l'Enseignement et à la Formation professionnels, rattachée (et c'est une première !) aux ministères de l'Éducation nationale et du Travail.

Un constat alarmant

La voie professionnelle (CAP, bac pro, brevet des métiers d'art et certaines mentions complémentaires) a perdu près de 100 000 élèves entre 1995 et 2021 pour atteindre 626 700 élèves à la rentrée 2021. Elle est marquée par un taux d'insertion insuffisant sur le marché du travail (32 % des titulaires de CAP et 45 % des titulaires de bac pro après 12 mois), un absentéisme et un décrochage scolaire plus importants (2/3 des décrocheurs sont issus de la voie professionnelle), un déficit d'image et des affectations par défaut.

Les objectifs de cette réforme

Cette réforme sera installée progressivement sur le quinquennat à compter de la rentrée scolaire 2023, et vise trois objectifs majeurs : réduire le nombre de décrocheurs, faire progresser le taux d'insertion dans l'emploi, sécuriser les poursuites d'études.

Quatre groupes de travail marquent le lancement d'une vaste concertation pour nourrir les réflexions et formuler des propositions :

- Comment réduire le nombre de décrocheurs ?
- Comment mieux préparer les poursuites d'études supérieures requises par certains métiers ?
- Comment améliorer le taux d'accès à l'emploi après le diplôme ?

- Comment donner des marges de manœuvre aux établissements tout en conservant le caractère national des diplômes ?

Les principaux syndicats enseignants boycottent la concertation et s'opposent à la réforme

Boycott de la concertation, annonce de journées de grève... les trois premières organisations syndicales de l'enseignement professionnel (Snuep-FSU, CGT Educ'action et Snetaa-FO) ont organisé une intersyndicale avec Sgen-CFDT, Snalc, SUD et UNSA pour s'opposer à cette réforme, en invoquant pêle-mêle : méthode autoritaire, suppression de postes, fermetures de certaines filières, annualisation des horaires, contre-modèle de la réforme de l'apprentissage...

La position de l'UIMM est clairement favorable à une réforme structurelle des lycées professionnels

Partant du principe que les entreprises ont besoin de recruter des jeunes professionnels, bien formés et avec les compétences attendues, nous considérons que la voie professionnelle est complémentaire à celle de l'apprentissage, et mérite de donner un avenir prometteur aux jeunes. Les conditions nécessaires à réunir passent notamment par le renforcement de la place des représentants d'entreprises dans la gouvernance des lycées, par la révision de la carte des formations pour correspondre aux besoins des entreprises, par davantage d'autonomie donnée aux chefs d'établissement, ou encore par la généralisation de passerelles avec les CFA.

L'UIMM avancera prochainement des propositions précises pour contribuer à la réussite de cette réforme !

C'EST
FAIT

Emploi

Faciliter les recrutements dans l'industrie

Rechercher les compétences dont elles ont besoin pour se développer demeure l'une des préoccupations principales des entreprises industrielles. L'UIMM se mobilise dans la proximité pour les aider à relever ce défi.

Chaque année, ce sont plus de 110 000 salariés qui sont recherchées par les entreprises de la branche selon l'Observatoire paritaire de la métallurgie. Ce sont entre 30 000 et 35 000 emplois qui ne sont pas pourvus en 2022 faute de candidats. Cette pénurie qui s'explique en partie par l'inadéquation de l'offre et de la demande sur le marché du travail nécessite d'agir au quotidien sur tous les fronts pour anticiper les besoins, attirer les talents, les former et accompagner l'insertion et le recrutement de tous les profils.

Donner envie aux jeunes de rejoindre l'industrie

Pour inciter les jeunes à s'intéresser aux métiers industriels, l'UIMM a choisi à travers la campagne digitale #FiersDeFaire de s'adresser prioritairement à eux. Il s'agit d'adopter leurs codes, d'être présent sur les plateformes qu'ils fréquentent tout en déployant, dans une posture de dialogue, un discours adapté en lien avec leurs valeurs et leur quête de sens. L'objectif : leur montrer que l'industrie est un secteur de choix. C'est aussi tout le sens de l'action des UIMM territoriales qui au quotidien valorisent les entreprises, les parcours possibles, cherchent à

susciter la curiosité et permettent au plus grand nombre de découvrir la réalité des univers et des métiers industriels.

Former vers l'emploi grâce à un réseau de proximité

Convaincue que l'alternance est une des solutions pour relever le défi des compétences dans l'industrie, l'UIMM a pris des engagements forts en 2019 en matière d'emploi et de formation : parmi eux, celui d'augmenter de 50 % le nombre d'alternants dans la branche pour atteindre 75 000 alternants en 2023. Un objectif en passe d'être atteint avec 66 000 alternants fin 2021. Elle s'appuie pour cela sur son réseau de Pôles formation, véritable partenaire de proximité des entreprises. Premier réseau de formation professionnelle dans l'industrie, les Pôles formation UIMM accompagnent au plus près de leurs besoins les entreprises : évaluation des compétences nécessaires, création de parcours certifiants adaptés à leurs salariés actuels et futurs, etc.

Favoriser l'insertion de tous les publics

L'engagement de l'UIMM en faveur de l'emploi se traduit également par sa capacité à mobiliser tous les dispositifs existants ou à en développer



**Signature de la Convention
cadre entre l'UIMM et Pôle
emploi**



de nouveaux pour apporter des réponses adaptées aux bassins d'emploi ou à certains profils. Le réseau des UIMM territoriales, en lien avec les partenaires de l'emploi et de l'orientation, mène ainsi des actions ciblées pour identifier et former les personnes éloignées de l'emploi, développer la mixité dans l'industrie ou encore permettre aux personnes en situation de handicap d'exercer un métier dans l'industrie.

C'est acté

17/10/2022 : L'UIMM et Pôle emploi ont renouvelé leur convention cadre nationale pour trois ans afin de faire face au défi des besoins en recrutement dans l'industrie. Objectifs : améliorer l'information sur les opportunités proposées par le secteur, tant en termes d'offres d'emploi, de la réalité et de l'évolution des métiers, de leur rémunération et des

perspectives de carrière. Ce partenariat se décline dans les territoires en faveur des entreprises industrielles et des demandeurs d'emploi. **26/10/2022 : L'UIMM et la Fédération Nationale des Écoles de Production (FNEP)** ont renforcé leur coopération pour améliorer l'insertion professionnelle des jeunes dépourvus de qualification et répondre aux besoins des entreprises industrielles.

Réduire les tensions de recrutement

Le Pacte État-Branche de la métallurgie pour la réduction des tensions de recrutement a été signé par l'UIMM, le Ministre du Travail, le Haut-Commissaire aux Compétences et les trois organisations syndicales de la branche (CFDT, CFE-CGC et FO).

Il encourage notamment les entreprises à se mobiliser pour :

- Intégrer les demandeurs d'emploi de longue durée dans leurs recherches de candidats ;
- Accueillir davantage de jeunes et de demandeurs d'emploi pour la réalisation de temps d'immersion, de stages professionnels et d'alternance, via des périodes de mise en situation professionnelle ;
- Accueillir des demandeurs d'emploi et notamment de longue durée, en préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POE), en action de formation préalable au recrutement (AFPR) ou en contrat de professionnalisation.



entre 30 000 et 35 000 emplois non pourvus en 2022 faute de candidats



Soutenir le mentorat dans l'industrie

Dans le sillage du dispositif « 1jeune1solution », l'accompagnement des jeunes est primordial pour leur donner envie de rejoindre l'industrie. La déclinaison de ce dispositif en « 1jeune1mentor » s'est traduite par l'élaboration d'un Guide du Mentorat dans l'industrie auquel l'UIMM a participé avec France Industrie et le Ministère de l'Industrie.

Le mentorat est un dispositif d'accompagnement individuel, libre, volontaire et confidentiel d'un jeune de moins de 30 ans par un mentor plus expérimenté. A l'heure où certains de nos métiers industriels sont en manque de profils, le mentorat permet de contribuer à la transmission de savoirs et de compétences vers la jeunesse.

Pour en savoir plus :
Retrouvez le guide du mentorat sur le site franceindustrie.org

Dégradation de la conjoncture européenne

Les pressions inflationnistes finissent par conduire à une franche décélération de la croissance économique en Europe, voire à une récession dans certains cas. La politique monétaire devient plus restrictive (un peu) et les politiques budgétaires plus expansionnistes (beaucoup).

Baisse du climat des affaires en Europe

En zone euro, l'indice du sentiment économique calculé par la Commission européenne ne cesse de reculer depuis le mois de mars dernier, cédant encore 1 point en octobre ; il est ainsi retombé à un plus bas depuis l'été 2013 (exception faite des premiers mois de la pandémie). Tous les grands secteurs sont concernés, de même que les ménages, dont les réponses sont comptabilisées. D'autres enquêtes comme les PMI publiées par S&P Global auprès d'entreprises de l'industrie et des services témoignent

0%

VARIATION SUR 1 AN DU PIB DE LA ZONE EURO EN 2023 (PRÉVISION REXECODE)

+43%

VARIATION SUR 1 AN DES
PRIX À LA PRODUCTION DE
L'INDUSTRIE SUR LE MARCHÉ
INTÉRIEUR EN ZONE EURO EN
AOÛT 2022

aussi d'une détérioration de la confiance des agents. Si le PIB de la zone euro s'est de nouveau raffermi au troisième trimestre grâce notamment au tourisme, il reculerait fin 2022-début 2023 selon l'institut Rexecode. En fait, tous les économistes ont récemment révisé à la baisse leurs prévisions, compte tenu du choc de compétitivité intervenu via le renchérissement des cours de l'énergie : le Crédit Agricole estime à 6 points de PIB le surplus d'importations énergétiques cette année puis à plus de 3 points supplémentaires en 2023.

Récession industrielle en Allemagne

En Allemagne, la production réalisée par les entreprises industrielles à forte intensité énergétique a reflué de près de 9 % entre février et août 2022, selon

1€

**0,99 \$: TAUX DE CHANGE DES DEUX DEVISES
LE 2 NOVEMBRE**

Destatis, et, l'excédent extérieur de marchandises a fondu de plus de moitié depuis le début 2021. La richesse nationale pourrait diminuer à hauteur de 0,5 % en moyenne annuelle 2023 après + 1,7 % cette année, anticipation proche de celle retenue par l'institut IFO (- 0,3 %) ; ces scénarii se révéleraient d'ailleurs trop optimistes dans le cas où notre voisin n'échapperait pas à une pénurie de gaz cet hiver. Dans ce contexte, un plan de soutien de 200 milliards d'euros sur plusieurs années a été dévoilé début octobre par le gouvernement (incluant un plafonnement des prix de l'énergie), moins d'un mois après l'annonce d'aides à hauteur de 65 milliards (à destination des ménages les plus modestes). Comme partout, l'inflation a en effet dérapé outre-Rhin, atteignant le seuil de 10 % pour la première fois depuis sept décennies, mouvement qui entraînerait une nouvelle réduction du pouvoir d'achat des revenus nets en 2022 après celle déjà relevée l'exercice précédent. L'Allemagne se distingue toutefois des autres grandes économies du continent par sa moindre dette publique (celle-ci représentait un peu plus de 69 % du PIB l'an passé contre 113 % en France et 151 % en Italie), elle-même permise par des excédents enregistrés.

En France, la consommation cale mais les investissements poursuivent leur trajectoire ascendante

Comme en témoignent les chiffres du PIB pour le troisième trimestre 2022 (+ 0,2 %), l'économie française est bien installée dans une phase de ralentissement, notamment en raison de la stagnation de la consommation. Pour autant, les investissements des entreprises font mieux que résister, progressant de 2,3 % sur un trimestre, soit une cadence trois fois plus rapide que celle qui avait été prévue par l'Insee début octobre !). Pour l'an prochain, Rexecode retient une hypothèse centrale de stagnation du PIB, laquelle s'accompagnerait d'un arrêt des créations nettes d'emplois dans le secteur marchand après une hausse de 3 % en 2021 et en 2022. Compte tenu des incertitudes très larges liées à la durée du conflit en Ukraine, la Banque de France a, de son côté, choisi cette fois de retenir un intervalle pour l'évolution du PIB en 2023 : entre - 0,5 % et + 0,8 %...



VIENT DE PARAÎTRE

L'Observatoire paritaire de la métallurgie vient de publier sa nouvelle étude dressant le bilan et l'évolution de l'alternance dans la branche en 2021. Celle-ci vise à analyser l'évolution du recours des publics et des pratiques d'alternance dans la branche, comprendre les tendances, les enjeux pour formuler des recommandations et aider la CPNEFP à réviser les montants de prise en charge des contrats d'alternance. Ainsi l'étude nous apprend que 65 837 alternants répartis dans 13 776 entreprises et 1 399 organismes de formation ont été formés en 2021. Sur les 4 dernières années, le nombre d'alternants de la branche a augmenté de 31 %. Pour connaître l'ensemble des données sur les profils de ces alternants et leur répartition régionale, retrouvez l'étude en accès libre sur le site de l'Observatoire. Bilan et évolution de l'alternance dans la branche de la métallurgie : observatoire-metallurgie.fr

+10,7%

**VARIATION SUR 1 AN DES PRIX À LA
CONSOMMATION EN ZONE EURO EN
OCTOBRE**

1,25%

**TAUX DE REFINANCEMENT DE LA BCE
DEPUIS LA MI-SEPTEMBRE**

PLACE DES ENTREPRENEURS



Philippe Gastoud

PDG de Breizelec

100 salariés

Située à Châteaulin (29), Breizelec est leader mondial de la réparation électronique pour le machinisme agricole. La PME conçoit, fabrique et répare les équipements électroniques utilisés pour l'élevage, l'agriculture et la construction. Créée en 1979 puis reprise par Philippe Gastoud en 1999, l'entreprise se développe à l'international avec des bureaux à Montréal et une prochaine ouverture à Sydney.

“ L'apprentissage permet de transmettre notre savoir-faire. ”

Un marché de l'emploi sous tension, des besoins en recrutement et des parts de marché à conquérir. C'est l'équation que tentent de résoudre de nombreux dirigeants du secteur industriel à l'image de Philippe Gastoud. Ce chef d'entreprise a repris Breizelec avec sa conjointe en 1999. Depuis la société enregistre une croissance annuelle de l'ordre de 10 à 20 %. Pour assurer son développement en France et à l'international, Breizelec recrute tout type de profils. Des techniciens en électronique, aux câbleurs en passant par les commerciaux, la PME bretonne rencontre des difficultés à recruter à tous les niveaux et sur tous les postes. « Avec mes homologues, nous avons tous le même problème. La Bretagne est proche du plein emploi et notre bassin se limite à 50 km au nord et au sud de Châteaulin. » explique-t-il.

Le devoir de transmettre

L'ingénieur des Arts et Métiers fait de la transmission un devoir autant qu'une nécessité pour la viabilité de son entreprise et plus largement de l'industrie. « Ici, on a de très beaux outils de formation, ce qu'il manque, ce sont les candidats ». Conscient de cet atout, le chef d'entreprise s'investit dans l'apprentissage. « Celui-ci est incontournable car il permet de transmettre notre savoir-faire. Il présente tous les avantages tant pour l'apprenti que l'entreprise, il est donc amené à se développer grandement ».

Une volonté assumée qui nécessite d'impliquer ses équipes dans la formation. Philippe Gastoud estime ainsi à 30 % le temps utilisé par un salarié expérimenté pour accompagner et former un apprenti. En 2021, 3 apprentis ont rejoint les effectifs de Breizelec.

En parallèle, le dirigeant active différents leviers : partenariat avec le GEIQ, montée en compétences de ses salariés, recrutement de jeunes en Volontariat international en Entreprise (VIE) pour sa partie internationale. « Nous cherchons des personnes qui souhaitent travailler et s'investir dans l'entreprise. Nous nous chargeons ensuite de les former » résume-t-il.



SA MINI BIO

1983 : Philippe Gastoud obtient son diplôme d'Ingénieur, Dessin industriel et conception de produit des Arts et Métiers ParisTech

1999 : Il reprend l'entreprise Breizelec et opère un tournant stratégique

2022 : Breizelec ouvre un second bureau à l'international à Sydney après Montréal pour viser le marché australien et néo-zélandais.

SON MAÎTRE MOT



« **Faire vite et bien** »

Il est très facile de faire les choses vite. Il est facile aussi de le faire bien. Mais allier les deux dans tous les domaines est très difficile. Encourager les salariés dans ce sens permet de créer une émulation dont nos entreprises ont besoin.

Des salariés ambassadeurs

Autre priorité : accroître l'attractivité des métiers de l'industrie. L'entreprise mobilise ses salariés sur de nombreux événements tels que les job dating, salons de l'emploi, la semaine de l'industrie, les journées dans les IUT pour sensibiliser les jeunes aux attentes des industriels... Lors de ces manifestations, l'entreprise valorise ses conditions de travail et sa politique RSE. « Nous sommes labellisés « Solar Impulse ». Chaque année, nous économisons 1 000 tonnes de CO₂, soit la consommation de 100 personnes si on estime qu'un Européen dégage 10 tonnes par an. » Un engagement fort qui contribue à l'évolution du regard sur les métiers de l'industrie. Nécessaire pour donner envie aux jeunes générations de rejoindre l'entreprise. ●

www.breizelec.fr

INITIER DE NOUVELLES MÉTHODES DE RECRUTEMENT

Le manque de compétences est devenu l'une des préoccupations majeures des dirigeants d'entreprise. Sur le terrain, l'UIMM et ses partenaires initient de nouvelles méthodes de recrutement mêlant réponse aux besoins des entreprises industrielles et insertion professionnelle. Zoom sur trois de ces dispositifs avec le témoignage de ceux qui les font vivre et en bénéficient.



Solina Rabaud
*DRH de site et Chef
d'établissement
du site ACC
(Automotive Cells
Company) de
Bruges (33)*

UNE COOPÉRATIVE POUR RÉPONDRE AUX BESOINS TEMPORAIRES D'ACTIVITÉ

2 millions de voitures électriques produites en France en 2030. Si la route est encore longue pour atteindre l'objectif fixé par le gouvernement, ACC (Automotive Cells Company) fera partie du trajet. La multinationale en conçoit et fabrique les batteries. Solina Rabaud, DRH et directrice du site en Gironde explique l'apport de l'Agence Coopérative Industrie Emploi Recrutement (Acier) pour ses besoins en recrutement temporaire.

De 0 à 380 salariés en 2 ans. La croissance du site de Bruges est à l'image de celle de

l'entreprise : exponentielle. Sur cette implantation dédiée à la R&D, la multinationale née d'un consortium avec Stellantis (ex Groupe PSA), Saft (filiale à 100 % de TotalEnergies) et Mercedes, rassemble une large palette des métiers de l'industrie. « *Nous faisons appel à un savoir-faire rare en Europe avec une concurrence qui s'est accrue.* », explique la DRH de site.

Pour répondre à ses besoins en matière d'accroissement temporaire d'activité, Solina Rabaud fait appel à Acier. L'agence coopérative fondée par l'UIMM Gironde-Landes pour ses adhérents, fonctionne comme une agence d'intérim. Deux éléments la distinguent : son modèle coopératif et sa spécificité dans les métiers de l'industrie.

« *Au-delà de l'aspect tarifaire compétitif, il y a une véritable proximité géographique et une connaissance technique et juridique de notre filière. Cela facilite la compréhension de nos besoins et également le suivi et l'intégration des intérimaires* », ajoute Solina Rabaud.

« *L'accompagnement va au-delà d'une simple réponse à nos besoins, il est flexible et simple, on sent que l'on peut compter sur l'expertise de l'UIMM* » conclut-elle.



Steven Blanchard
Responsable
d'exploitation
chez MetalEnergy



**Mettre l'humain au cœur
de notre projet d'entreprise.**



RECRUTER AVEC LE GEIQ

Miser sur le potentiel des personnes éloignées de l'emploi pour faciliter ses recrutements grâce à des parcours de formation adaptés : telle est la vocation des GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification). Steven Blanchard, Responsable d'exploitation chez MetalEnergy partage son expérience avec le GEIQ Industrie 44.

PME industrielle située à Saint-Nazaire et spécialisée dans les activités de mécanique, de soudage, chaudronnerie, tuyauterie et fabrication d'ensembles mécano-soudés, MetalEnergy travaille principalement pour le secteur naval. « *Nous avons actuellement 20 à 30 postes disponibles. Principalement sur des métiers de production...* » explique Steven Blanchard. Une denrée rare dans un bassin d'emplois extrêmement tendu.

Dans ce contexte, l'entreprise fait de la marque employeur la pierre angulaire de sa stratégie RH et active tous les leviers : témoignages de salariés, vidéos de présentation, conditions de travail attractives. « *L'objectif est de mettre l'humain au cœur de notre projet d'entreprise.* »

En parallèle, elle s'appuie sur le GEIQ Industrie 44, « *véritable liant entre les personnes, le centre de formation et nos besoins.* »

Le GEIQ assure un tutorat socio-professionnel des candidats qu'il recrute. Ces derniers, initialement éloignés de l'emploi, suivent un parcours de formation en alternance de 6 à 24 mois, validé par une qualification (CQPM). « *Cela nous permet d'investir dans l'accompagnement des personnes pour faciliter le recrutement définitif. C'est le cas pour l'un de nos soudeurs qui a pu conforter son envie d'exercer son métier et que nous prévoyons d'embaucher à l'issue de son parcours.* »

geiqindustrie44.fr



Cyprien Fischer
Directeur des
opérations adjoint
à la direction
régionale de Pôle
emploi Grand-Est



Faciliter l'insertion vers l'emploi



UN DISPOSITIF PILOTE POUR ÉLARGIR LE SOURCING DES CANDIDATS

Pôle emploi Grand-Est déploie « Parcours maintenance » en Lorraine. Ce dispositif pilote à l'initiative de l'UIMM Lorraine vise à alléger les tensions sur les métiers de la maintenance industrielle. Cyprien Fischer, directeur des opérations adjoint à la direction régionale de Pôle emploi Grand-Est dresse les contours de cette initiative.

« *Il s'agit de repérer des candidats, susciter l'intérêt et donner un premier niveau de qualification aux personnes les plus intéressées.* » explique Cyprien Fischer. Le principe ? Un parcours en 3 étapes. La première repose sur une journée découverte des métiers de l'industrie dans les centres du Pôle formation UIMM Lorraine. La seconde consiste en une immersion de 2 à 4 semaines dans une entreprise partenaire. La troisième s'effectue une fois le projet professionnel validé, par l'intégration d'un parcours pédagogique sur-mesure. Celui-ci doit déboucher sur l'obtention du CQPM Opérateur de maintenance ainsi que d'autres compétences additionnelles favorisant l'employabilité. « *L'intérêt de ce dispositif repose sur la mobilisation des entreprises dans le parcours. Cela facilite l'insertion vers l'emploi.* »

Autre enjeu : élargir le sourcing des candidats en identifiant de nouveaux profils davantage éloignés des métiers techniques. « *Nous sortons ainsi des sentiers battus notamment en allant vers les bacheliers en sortie d'école, population que nous touchons peu. Ce premier niveau de qualification est accessible et permet ensuite d'envisager plus sereinement d'atteindre le niveau technicien* » conclut-il.

LIRE . ÉCOUTER . VOIR

UN WEBINAIRE

Un nouveau modèle social pour la métallurgie de demain. Conclue le 7 février 2022, la nouvelle convention collective nationale de la branche propose des avancées sociales majeures. Quels sont les enjeux de cet accord historique ? De quels changements concrets parle-t-on ? Comment mettre en place le nouveau dispositif de protection sociale pour vos salariés ?

Toutes ces questions ont été abordées dans le cadre d'un webinar proposé le 17 octobre par Harmonie Mutuelle et l'Usine Nouvelle. 45 minutes de décryptage de la part des invités dont Hubert Mongon - Délégué Général de l'UIMM, Michèle Lemonnier - Responsable Groupe Rémunérations et Avantages sociaux pour le Groupe Safran, Pierre Le Galloudec - Dirigeant de TPE et Marie-Hélène Seguy - Directrice de développement à Harmonie Mutuelle-Groupe VYV.

Replay à retrouver sur https://bit.ly/Webinaire_Modele_Social_Metallurgie

UN ÉVÉNEMENT

Save The Date ! Du 23 au 26 février 2023, rendez-vous est donné à la jeunesse au sein des Usines Fagor-Brandt de Lyon pour Viva Fabrica ! L'ancien site industriel sera transformé pour l'occasion en un haut lieu de création tourné vers les jeunes pour explorer, s'immerger et se projeter dans l'industrie d'aujourd'hui et de demain. 30 000 visiteurs dont 15 000 scolaires sont attendus.

viva-fabrica.fr

UN SITE



Avec 2 millions de visiteurs par an, industrie-recrute.fr est le site de référence de l'emploi dédié aux métiers de l'industrie. Il s'agit d'un service gratuit pour les adhérents de l'UIMM destiné à les aider à recruter des personnes qualifiées. Spécialement pensé pour les PMI, le site offre une visibilité maximale à leurs offres d'emploi grâce aux partenariats avec le Service public de l'emploi et les plus grands acteurs du marché du recrutement en ligne (Pôle emploi, l'APEC, Indeed...). Elles peuvent ainsi recruter leurs salariés, apprentis et stagiaires, valoriser leur entreprise ou encore disposer d'outils dédiés à la mobilité comme le reclassement ou le prêt de main d'œuvre. industrie-recrute.fr, c'est aussi un réseau à l'écoute des entreprises et un site qui évolue en permanence pour s'adapter à leurs besoins.

industrie-recrute.fr

Vous avez des questions, des idées de sujets ?

Rendez-vous sur

www.uimm.lafabriquedelavenir.fr

Suivez-nous aussi sur You     

UIMM

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR