

**CONTRAT REGIONAL D'OBJECTIFS DES METIERS
DES INDUSTRIES DE LA METALLURGIE EN AQUITAINE**

CONCLU ENTRE :

L'Etat, représenté par le Préfet de la Région Aquitaine,

La Région Aquitaine, représentée par le Président du Conseil Régional,

Le Recteur de l'Académie de Bordeaux,

ET

L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie Aquitaine, représenté par son Président.

Vu la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 modifiée, relative à la répartition des compétences entre les Communes, les Départements, les Régions et l'Etat, et de façon plus générale, l'ensemble des textes légaux et réglementaires relatifs à la décentralisation, notamment dans le domaine de la formation professionnelle,

Vu l'article 22 de la loi n° 87-572 du 23 juillet 1987 relative à l'apprentissage, complétant l'article 84 de la loi de 1983 et créant les contrats d'objectifs,

Vu la Loi d'orientation du 10 juillet 1989,

Vu le Contrat d'Etudes Prévisionnelles signé entre l'Etat et l'UIMM le 19 septembre 1991, instituant la mise en œuvre de travaux préparatoires et la signature de Contrats d'Etudes Prévisionnelles régionaux,

Vu le décret 93-51 du 14 janvier 1993, pris pour l'application de la loi du 17 Juillet 1992,

Vu la Loi n° 92-575 du 17 juillet 1992, relative à l'apprentissage et à la formation professionnelle,

Vu la loi 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle et plus particulièrement son article 52,

Vu les Accords Nationaux Métallurgie du 31 mars 1993, du 8 novembre 1994, du 28 juillet 1998 modifiés et du 25 février 2003,

Vu le Contrat d'Etudes Prospectives des Industries de la Métallurgie en Aquitaine de juin 2000 signé entre la DRTEFP d'Aquitaine et l'UIMM Aquitaine,

Vu, la Convention Générale de Coopération signée entre le Ministère de l'Education Nationale, l'UIMM et l'OPCAIM, le 13 décembre 2000,

Vu le Contrat de Plan Etat-Région Aquitaine 2000/2006

Vu le Plan Régional de Développement des Formations 2001/2006 adopté le 19 Juin 2001 par l'Assemblée Plénière du Conseil Régional d'Aquitaine et les recommandations du schéma régional des formations.

Vu la loi n°2002-73 du 17 Janvier 2002 de modernisation sociale relative au développement de la formation professionnelle et de la Validation des Acquis par l'Expérience.

Vu le décret n°2003-681 du 24 juillet 2003 relatif au dispositif d'aide au conseil aux entreprises pour l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,

Vu la loi 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social,

Vu l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie,

Vu la loi 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales,

Vu l'arrêté du 20 décembre 2004 portant extension de l'accord national professionnel dans le secteur de la métallurgie,

Vu la loi 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale,

Considérant les compétences partagées entre l'Etat et la Région en matière de formation professionnelle,

Considérant la nécessité pour le Conseil Régional Aquitaine de s'appuyer sur les contrats d'objectifs pour élaborer et mettre en œuvre le plan de développement des formations professionnelles,

Considérant la nécessité pour l'UIMM AQUITAINE de faire connaître ses besoins en matière de formation au regard des compétences à mobiliser et des perspectives de recrutement dans les entreprises de la Métallurgie,

Considérant l'objectif poursuivi par les signataires d'améliorer l'insertion professionnelle notamment des Jeunes et des Femmes,

Considérant la nécessité d'organiser le développement cohérent des différentes filières de formation prenant en compte les réalités économiques et les besoins exprimés par la Branche Professionnelle.

Il est exposé et convenu ce qui suit :

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Objet

Le présent contrat d'objectifs a pour objet le développement cohérent des différents dispositifs et filières de formation, prenant en compte les réalités économiques du secteur dans son contexte local, régional, national, européen et international, de manière à assurer les meilleures chances d'accès ou de maintien dans l'emploi de ceux qui suivent ces formations en fonction de l'évolution des besoins des entreprises ressortissantes de la branche professionnelle des industries de la métallurgie (UIMM Aquitaine).

C'est en fonction notamment de ces réalités économiques, que les objectifs, les méthodes de régulation, et les moyens seront définis contractuellement entre les parties signataires.

Le présent contrat permettra, à l'organisation professionnelle, au Conseil Régional d'Aquitaine et à l'Etat, de définir les orientations cohérentes pour la mise en place des actions de formation (l'organisation, le développement ou la limitation éventuelle des formations), en tenant compte des besoins des entreprises et des perspectives d'emploi à court ou moyen terme.

Ces éléments permettront de préciser les objectifs à atteindre et d'apporter des indications sur les moyens à mettre en oeuvre.

Article 2 - Mise en oeuvre

Le présent contrat d'objectifs précise les modalités de coopération entre les parties afin de favoriser le développement des compétences et de l'emploi dans les secteurs industriels concernés. L'insertion et la qualification professionnelle des jeunes, la réinsertion professionnelle, l'adaptation à l'emploi, le perfectionnement, le développement des nouvelles compétences, la qualification des actifs, la validation des acquis et la certification des qualifications et capacités professionnelles, la découverte et la promotion des métiers font partie intégrante du champ de cette coopération.

La recherche d'une meilleure adaptation de la formation aux besoins de l'Industrie en Aquitaine repose sur la mise en oeuvre des objectifs prioritaires retenus d'un commun accord par les pouvoirs publics et la profession.

Dans ce cadre, les parties signataires s'engagent notamment à œuvrer en commun sur les objectifs suivants :

- développer une coopération en vue d'analyser notamment au travers d'études et d'enquêtes sur les plans quantitatifs et qualitatifs, les métiers exercés dans les professions de la métallurgie et d'étudier leur évolution,
- faciliter l'adaptation de l'offre de formation tant initiale que continue en tenant compte des transformations des qualifications et des métiers,
- améliorer la politique d'information auprès du public féminin et des jeunes (exemple : opération Jeunes Industrie / Bravo l'Industrie).

L'UIMM Aquitaine sera consultée, au cours du premier trimestre de chaque année, afin d'identifier les besoins en compétences et en qualification du secteur pour l'élaboration des cartes de formation, ainsi que sur tout projet concernant les compétences et les métiers à

destination des secteurs des industries de la Métallurgie, mais aussi en matière d'aide à l'équipement afin d'examiner les conditions d'implantation et de financement des matériels et équipements pédagogiques.

Ainsi, le contrat d'objectifs vise à articuler les actions de formation de droit commun et peut initier des actions spécifiques sur l'initiative de l'un ou l'autre des partenaires sur des co-financements mobilisés suivant les compétences de chacun et dans la limite des fonds disponibles.

Article 3 - Champ d'intervention

Le champ territorial retenu est la région Aquitaine.

Le champ des activités économiques couvert par le présent contrat d'objectifs, concerne les codes de la Nomenclature d'Activités Françaises (N.A.F.) figurant à l'accord national du 26 novembre 1996 sur le champ d'application professionnel des accords de la métallurgie (cf. annexe).

Article 4 - Champ des actions

Il couvre les types de formations suivants :

- Formation initiale sous statut scolaire et universitaire,
- Formation en alternance sous contrat de travail y compris apprentissage,
- Formation professionnelle continue des salariés,
- Formation des jeunes et des adultes demandeurs d'emplois,

ainsi que tout autre dispositif visant à l'insertion professionnelle et à la qualification parmi lesquels notamment la Validation des Acquis de l'Expérience.

CHAPITRE II : DIAGNOSTIC PARTAGE

Avec près de 57 000 salariés, les Industries de la Métallurgie d'Aquitaine représentent 60% de l'emploi industriel du secteur privé productif régional, la répartition des salariés par secteur d'activité étant très différente de la moyenne nationale.

- La construction aéronautique, fortement représentée en région, emploie près de 1 salarié des Industries de la Métallurgie d'Aquitaine sur 4 contre moins de 1 sur 10 au plan national. Elle se caractérise par l'importance des activités liées à des programmes aéronautiques, spatiaux et militaires.
- Concernant les biens d'équipements, les industries des équipements mécaniques concernent la diversité des fabrications de machines et outillages pour l'industrie, la construction et l'agriculture. Les activités de chaudronnerie sont particulièrement bien représentées en région (25% des emplois des industries mécaniques, 6% de l'ensemble des salariés des Industries de la Métallurgie). Le poids relatif de ce secteur d'activité est proche du niveau national.
- Concernant les biens intermédiaires, les activités de sous-traitance de la métallurgie et la transformation des métaux se caractérisent par l'importance des activités de mécanique générale (45%), le secteur de la fonderie étant globalement sous-représenté par rapport à la moyenne nationale.
- Les industries électriques et électroniques comprennent une grande variété d'activités dont, en particulier, la fabrication d'instruments de mesure et de contrôle (27%), la fabrication d'appareils médico-chirurgicaux (19%), la fabrication d'appareils d'émission et de transmission (18%), la fabrication de composants électroniques (7%). Les industries des équipements électriques et électroniques sont bien représentées dans la région par rapport au niveau national (16% contre 14%), contrairement aux industries de composants (5% contre 10%).
- L'industrie automobile en Aquitaine se caractérise par la présence d'un seul donneur d'ordres important situé en Gironde, spécialisé dans la fabrication de transmissions en grande série, premier employeur industriel en Aquitaine. Toutefois, par rapport à la moyenne nationale, l'industrie automobile est faiblement représentée en Aquitaine.

Les activités des Industries de la Métallurgie d'Aquitaine se caractérisent dans leur ensemble par :

- La part prépondérante des productions en petite série, pièces uniques, voire en prototype. Si certaines industries d'équipements et de composants électriques et électroniques disposent d'installations automatisées, il ne s'agit généralement pas de très grandes séries.
- L'importance des petites structures : 38% des effectifs salariés sont employés dans des établissements de moins de 50 personnes (au lieu de 28% en moyenne nationale). Ce poids est particulièrement élevé dans les industries d'équipements mécaniques (68%) et dans les activités de transformation des métaux (54%).

Pour remporter de nouveaux marchés, la concurrence qu'elle soit régionale, nationale ou internationale, oblige les entreprises à améliorer la qualité et réduire les coûts grâce aux innovations technologiques, à la définition de produits très exactement adaptés aux besoins de chaque client et à l'efficacité de l'organisation.

Cette recherche de productivité et d'innovation passe essentiellement par :

- Une amélioration de l'organisation pour être en mesure d'assurer des délais raccourcis et une fiabilité sans faille sur la qualité des produits. Les industries électriques et électroniques s'inspirent souvent des méthodes japonaises Kanban (flux tendus) et Kaisen (basée sur un processus d'amélioration permanente), les autres entreprises s'orientant plutôt vers le mode des équipes autonomes ; toutes tendent vers une diminution du nombre de niveaux hiérarchiques.
- Un renforcement des capacités d'innovation et de conception. Les entreprises sous-traitantes interviennent de plus en plus en amont dans la phase de conception en partenariat avec leurs donneurs d'ordres. Toutes doivent développer leurs capacités de proposition pour remporter de nouveaux marchés. Elles sont ainsi amenées à renforcer les équipes de techniciens supérieurs et d'ingénieurs.

Les fluctuations des marchés incitent les entreprises à s'assurer de nouveaux débouchés d'une part, à rechercher une plus grande flexibilité via l'intérim en particulier, d'autre part.

L'arrivée permanente de nouveaux matériaux, de nouveaux produits, de nouvelles techniques de production nécessitent une adaptation continue. Les matériaux composites prennent de plus en plus d'importance à côté du métal, en particulier dans l'aéronautique. Les composants et les équipements électroniques automatisent une part croissante de leur production et doivent en permanence renouveler leurs gammes de produits. En revanche, dans les métiers traditionnels de la chaudronnerie, les technologies ne connaissent pas de bouleversements majeurs.

En général, quel que soit le domaine professionnel, les salariés qui auraient arrêté d'exercer plusieurs années, ne peuvent reprendre leur métier sans une solide mise à jour de leurs connaissances et savoir-faire.

La Qualité et l'efficacité organisationnelle sont plus que jamais nécessaires pour remporter des marchés grâce à la satisfaction du client au meilleur prix.

Au sens de la certification, la qualité est souvent indispensable pour remporter des marchés. Pour les sous-traitants ou fournisseurs de l'aéronautique, la certification aérospatiale est impérative. Certaines entreprises abandonnent alors la certification ISO qui est coûteuse en temps de mise en place et en procédures. Moins que la multiplication des emplois « Qualité », l'impératif qualité-prix-délais suppose l'excellence dans la conception de l'organisation de la production, ce qui tend à renforcer les contacts avec les clients et impose le développement des emplois de techniciens supérieurs et d'ingénieurs de production, de méthodes et de conception.

En outre, on assiste depuis les années quatre vingt dix à l'émergence d'un nouveau modèle global de la production industrielle qui vient modifier radicalement les conditions d'activité et les besoins de compétences des sous-traitants et fournisseurs.

Ce nouveau modèle, caractérisé par une coopération inter-industrielle renforcée, une flexibilité plus grande de la production à coûts compétitifs, le raccourcissement des cycles et temps de fabrication, ainsi que la dématérialisation et l'accélération des échanges, modifie en profondeur les méthodes de travail et les qualifications requises.

La nouvelle organisation industrielle, quels que soient les secteurs d'activité, axée sur la réduction du nombre de sous-traitants et sur le concept de prestations globales, a fortement modifiée les relations avec les PME. Le passage de la « réponse à une commande » à la « gestion d'une affaire » nécessite des moyens adaptés notamment sur le plan des ressources humaines. La polyvalence et la capacité des personnels à s'adapter à ce contexte, sont des paramètres qui doivent être pris en compte dans le cadre du dispositif de formation. De même la nécessité croissante pour les entreprises à travailler en alliance est de nature à les décider à disposer de personnels qualifiés et formés dans les domaines de l'ingénierie globale.

Les métiers de la métallurgie sont représentés dans quasiment toutes les entreprises de la région Aquitaine. Cependant la dimension des métiers, liée à l'étude et à la conception, peu développée jusque - là, prend une nouvelle orientation depuis quelques années. Les donneurs d'ordres demandent à leurs partenaires industriels de s'impliquer très en amont au niveau des projets en participant à la conception et en prenant à charge des études complètes de sous-ensembles. De même la tendance est de confier l'industrialisation et non plus uniquement la réalisation de pièces élémentaires. Les PME doivent donc être capables de répondre à ces nouvelles exigences et auront de plus en plus besoin de personnels qualifiés.

Plus généralement, de nouvelles orientations organisationnelles ont marqué la dernière décennie ; elles imposent des évolutions importantes concernant les métiers et les compétences requises, même si les changements sont, ou ont été, moins radicaux dans les petites entreprises qui misent depuis longtemps sur la flexibilité et la réactivité.

Les prochaines années seront sans conteste marquées par une demande de main-d'œuvre qualifiée dans plusieurs filières de métiers liées aux Industries de la Métallurgie, ce dans un contexte de vieillissement de la population salariée et d'évolution technologique accélérée.

Une réflexion approfondie sur la formation tant initiale que continue et surtout un effort concerté de tous les acteurs permettront de mieux répondre aux besoins de recrutement du secteur.

CHAPITRE III: DISPOSITIONS RELATIVES AUX DIFFERENTS TYPES DE FORMATION

Article 5 - Dispositions relatives à la formation initiale sous statut scolaire et par apprentissage

La pyramide des âges des personnels des entreprises de la métallurgie ont mis en évidence des besoins importants de main d'œuvre qualifiée.

Les analyses conduites depuis plusieurs années (CEP) ont montré l'évolution du recrutement chez les donneurs d'ordres. Le niveau de recrutement demandé est minimum BAC avec une demande de niveaux BTS et ingénieur. C'est un paramètre important à prendre en compte dans le dispositif de formation. Les PME ont, quant à elles, toujours recours à des niveaux IV et V.

Les enseignements tirés de ces analyses ont également montré la nécessité d'adapter le dispositif de formation en mettant en place des filières de niveau supérieur, BTS et ingénieur, avec un déficit de l'offre de formation en région notamment au niveau ingénieur.

Les parties s'engagent à :

a) Optimiser l'offre de formation

Face aux difficultés de recrutement des entreprises de diplômés notamment de niveau V et IV pourtant toujours recherchés, il apparaît nécessaire d'agir dans les domaines suivants :

- Chaudronnerie : besoins en CAP, BEP mais aussi BAC nécessitant implication des entreprises et revalorisation du métier,
- Soudure : besoins de renforcer la formation initiale de niveau V,
- Usinage et Mécanique : besoins en BAC professionnel et BTS, l'évolution de ces métiers exigeant des compétences en programmation et une compréhension globale des process de production,
- Electricité et Electronique : réelles difficultés de recrutement de BEP, malgré des effectifs importants en formation, dues à la diversité des débouchés dans ces filières et à l'attractivité d'autres secteurs d'activité, évolution à prévoir au niveau IV dont la demande est croissante dans les entreprises.
- Techniques laser,
- Découpe,
- Aéronautique (construction et maintenance) : besoins en BEP, BAC, BTS,
- Décolletage : besoins en BEP liés à l'implantation régionale d'une activité technologique qui jusqu'ici n'était pas présente en Aquitaine,
- Maintenance et pilotage d'équipements industriels : besoins de nouvelles sections d'apprentissage BEP et BAC PRO,
- Formation au développement et à la maîtrise des échanges numérisés.

b) Renforcer les formations BTS

Ce renforcement qui concernerait les différents domaines industriels s'articulerait autour des axes suivants :

- Apporter une connaissance concrète des conditions de la production dans les PME ;
- Assurer les connaissances de base dans les domaines connexes de la spécialité ;
- Développer les capacités de créativité ;
- Renforcer les capacités de travail en groupe ;
- Développer la maîtrise des techniques d'échanges numérisés ;
- Maîtriser au moins une langue étrangère.

c) Développer une offre adaptée aux bassins d'emplois territoriaux

L'offre régionale de formation devra tenir compte des besoins exprimés dans chaque bassin d'emploi pour les entreprises et à la nécessité d'une réponse de proximité dans les domaines de la formation initiale diplômante (apprentissage) et de la professionnalisation.

d) Expérimenter des parcours diversifiés

Ces expérimentations qui s'inscrivent dans le cadre d'une réflexion conjointe entre le Ministère de l'Éducation Nationale et la Branche, ayant pour objectif la mise en œuvre de formations qualifiantes individualisées, viseront à permettre l'organisation de parcours diversifiés pour tous les diplômés relevant des spécialités de la 3^{ème} CPC et notamment les baccalauréats professionnels qui pourront être préparés en trois années sans passage par le BEP, ou en une année pour les jeunes bacheliers technologiques ou généraux.

e) Renforcer la coopération avec les établissements d'enseignement supérieur (post-baccalauréat)

Le renforcement de ce partenariat permet de :

- améliorer l'articulation des formations supérieures existantes et leur évolution, au niveau régional, avec les besoins des entreprises de la Métallurgie, notamment en mettant en œuvre des diplômés d'Ingénieurs en partenariat ;
- multiplier les collaborations entre les laboratoires universitaires et les entreprises du secteur pour contribuer au développement de la recherche technologique dans le domaine d'activité concerné et favoriser le transfert de technologie.

f) Développer la formation industrielle des jeunes filles.

Article 6 - Formation des jeunes et des adultes demandeurs d'emploi

L'État et la Région consulteront la branche pour identifier les besoins en compétence du secteur et sur tous projets, afin de permettre aux demandeurs d'emploi, jeunes ou adultes, d'accéder à une qualification reconnue par les entreprises de la branche.

A cet égard, il convient de rappeler que, depuis le décret du 7 mars 2001, la formation professionnelle des jeunes et adultes demandeurs d'emploi est soumise aux règles du code des marchés publics.

Ainsi, pour le Conseil Régional d'Aquitaine, la mise en place d'actions de formation dans le cadre du Programme Régional de Formation (PRF) doit faire, au préalable, l'objet d'une procédure d'appel d'offre avec une mise en concurrence entre les organismes de formation.

Les formations destinées aux jeunes et aux adultes demandeurs d'emploi ont une vocation notamment conjoncturelle et sont destinées à accompagner les mutations du secteur.

Elles sont caractérisées par des formations pré-qualifiantes, de spécialisations et de qualifications professionnelles dans une logique de parcours individualisés.

Article 7 – Découverte et valorisation des métiers industriels

Les signataires s'engagent à rechercher la complémentarité et la collaboration des différents acteurs de l'information, de la communication, sur les métiers industriels et les formations auprès des jeunes, des parents, des chefs d'établissements, des personnels enseignants et d'orientation, et de l'ensemble des partenaires concernés dans le respect des compétences de chacun.

Cet engagement s'articule notamment autour de quelques axes forts :

- sensibilisation, découverte, revalorisation des métiers industriels auprès d'un public jeune sans qualification professionnelle et notamment des jeunes filles,
- organisation des réponses de proximité aux attentes des entreprises aquitaines par notamment des actions de pré-qualification,
- proposition d'un référentiel des métiers effectivement rencontrés dans les industries de la Métallurgie,
- aide à l'orientation ainsi qu'à l'accès aux formations professionnelles et aux métiers pour des publics en difficulté d'insertion (notamment jeunes garçons et filles sans qualification particulière).

Article 8 - Formation continue des salariés

Les parties intéressées collaborent pour l'adaptation et le développement des compétences des salariés des entreprises de la région Aquitaine, ainsi que pour la requalification éventuelle de certains d'entre eux.

Elles s'engagent notamment, en tenant compte de la problématique de la « gestion des âges », à :

a) Professionnaliser les salariés :

Les parcours de formation devront permettre aux salariés de :

- renforcer la technicité, développer la polyvalence et la polycompétence dans la plupart des métiers, ainsi que l'usage des échanges numérisés,
- acquérir des compétences professionnelles de base puis les parfaire dans des domaines tels que la mise en forme par déformation et enlèvement de métal, les nouveaux matériaux ainsi que les traitements et nouvelles technologies d'assemblage,
- appuyer la mobilité professionnelle interne.

Cette professionnalisation pourra notamment s'appuyer sur l'engagement de développement de la formation de la métallurgie conclu au niveau régional ou sur de nouveaux dispositifs à venir.

b) Soutenir les industries de la Métallurgie dans leur recherche de professionnels :

- aider les PMI à se doter d'ingénieurs de terrain dans le domaine de la mécanique, des matériaux, des réseaux et télécommunications, et plus globalement à favoriser l'adaptation de leurs compétences au regard des évolutions économiques, techniques et organisationnelles,
- aider les demandeurs d'emploi à bénéficier de formations visant une remise à niveau systématique de leurs connaissances techniques, ainsi que leur reconversion vers les métiers industriels.

c) Rapprocher certaines formations en vue de mieux répondre, par la proximité, aux besoins des entreprises et faciliter les formations dans les principaux bassins d'activités.

d) Individualiser et optimiser la formation :

- soutenir les démarches de mise en place de référentiels de compétences pour les principaux secteurs d'activités et métiers de la Métallurgie afin de mieux évaluer les connaissances et compétences techniques requises ainsi que la dimension comportementale et permettre le positionnement des salariés au regard de ces métiers,
- mettre en place, après cette démarche préalable, les actions de formation et de remise à niveau nécessaires et suffisantes, dispensées notamment dans le cadre des « îlots de formations techniques individualisées » (IFTI) initiés par la Branche, ces parcours individualisés pouvant déboucher sur des diplômes professionnels ou des Certificats de Qualification Paritaires de la Métallurgie (CQPM).

CHAPITRE IV: ACTIONS COMPLEMENTAIRES

Article 9 - Etat des lieux de l'emploi et de la formation et études complémentaires

Des études spécifiques pourront être menées afin de venir compléter les données relatives à la situation de l'emploi et de la formation dans le secteur. Elles serviront de base à l'action commune des partenaires dans le but de préciser les perspectives d'emploi et de qualification au sein de la branche ; elles seront conduites en concertation en fonction du rôle de chacun et des modalités de financement.

Les parties signataires peuvent décider de mener toutes études et enquêtes nécessaires à l'identification des besoins en compétences des entreprises de la branche notamment dans le cadre de l'observatoire national prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Article 10 - Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et gestion des âges

Les parties signataires constatent que les évolutions technologiques et organisationnelles mais aussi démographiques en cours soumettent les entreprises à des contraintes inédites en terme de renouvellement des compétences.

Elles s'attacheront en conséquence à favoriser le développement des outils de connaissance et d'analyse du facteur démographique par les entreprises de façon à permettre à celles-ci, notamment par la mise en œuvre de dispositifs de formation et de transmission des savoirs et savoir-faire adaptés, de gérer au mieux le vieillissement de leurs effectifs.

Elles sensibiliseront les entreprises aux enjeux de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et aideront au développement des démarches initiées en ce domaine.

Article 11 – Evolution des besoins et adaptation de l'offre à la demande (UIMM)

Les signataires du présent contrat d'objectifs s'engagent à suivre l'identification des besoins en compétences des secteurs industriels concernés afin d'en tenir compte dans le choix des priorités ainsi que pour l'adaptation et le perfectionnement des structures de formation.

Article 12 : Le tutorat

Les signataires s'accordent sur l'intérêt de développer le tutorat dans le cadre des formations initiales ou des formations d'insertion notamment au profit des salariés expérimentés.

Article 13 - Expériences pédagogiques innovantes

Les parties signataires décident de collaborer afin de suivre, d'un commun accord, les expériences pédagogiques innovantes promues dans le secteur et les structures de formation d'Aquitaine, avant d'envisager les conditions d'une éventuelle généralisation.

A ce titre, elles décident d'accorder une attention particulière aux expériences sur la validation des acquis professionnels, à la diffusion des Technologies de l'Information et de la Communication ainsi qu'aux actions de formation dispensées notamment dans le cadre des « îlots de formations techniques individualisées » (IFTI) initiés par la Branche , lesquelles doivent être développées et soutenues en région Aquitaine.

Constatant que les entreprises, notamment les PMI sous-traitantes, sont confrontées à des mutations liées au développement des échanges inter-entreprise de données numérisées impliquant l'obligation d'adapter leurs systèmes d'informations et leur organisation industrielle de façon à être capable de travailler à distance en différé ou en simultané sur un même projet, les parties signataires s'engagent à soutenir tout particulièrement les expériences formatives initiées en matière de travail collaboratif.

Par ailleurs, elles s'efforcent de développer toutes coopérations utiles en facilitant en tant que de besoin la mise à disposition des PMI, des plate-formes technologiques des établissements d'enseignement.

La conception, l'expérimentation et la mise en œuvre éventuelle de nouveaux produits de formation seront réalisées en collaboration avec la Branche en prenant en compte les orientations adoptées par l'organisation professionnelle et les Pouvoirs Publics.

Plus généralement, dans le cadre du rapprochement des entreprises et des établissements de formation, les parties signataires s'engagent à favoriser les initiatives débouchant sur une meilleure connaissance mutuelle du monde éducatif et du monde de l'entreprise. (UIMM)

Article 14 – Dispositifs de validation des acquis et de certification des qualifications

Les parties signataires s'engagent à promouvoir et reconnaître la qualification des personnes entrant dans le champ de l'emploi des industries de la métallurgie, notamment à travers les dispositifs légaux et conventionnels de validation des acquis et de certification des qualifications professionnelles concernés.

La mise en œuvre de la validation diplômante des acquis de l'expérience (VAE : cf. Loi du 17/01/2002) associera l'organisation professionnelle en charge de mandater ses représentants au sein des commissions et jurys concernés.

Article 15 - Formation Ouverte et à Distance

Les signataires souhaitent promouvoir le développement de la Formation Ouverte et à Distance dans une logique de parcours individualisés, afin d'optimiser l'accès aux formations sur l'ensemble du territoire, par exemple à travers la mise en place de points d'accès à la télé-formation.

L'investissement et le soutien de la formation à distance pour l'Industrie devront être développés en fonction de la demande, en liaison étroite avec les besoins identifiés par la Branche.

Article 16 - Actions européennes

Réaffirmant l'intérêt qu'elles portent aux actions menées dans le cadre des programmes européens relatifs à la formation professionnelle, les parties signataires s'informeront en tant que de besoin des initiatives conduites dans ce cadre et s'associeront le cas échéant pour la réalisation régionale des objectifs visés dans le champ de la formation initiale et continue.

CHAPITRE V : PROCEDURES ET ORGANISATION

Article 17 - Durée

Le présent contrat est conclu pour une durée de trois ans à compter de sa signature, son contenu pourra être éventuellement adapté si nécessaire par voie d'avenant et soumis à la décision de l'ensemble des signataires.

Il pourra être renouvelé par accord entre les parties après réalisation d'un bilan évaluation portant sur la durée du contrat.

Article 18 - Convention annuelle d'application et suivi

Les parties signataires établissent chaque année une convention d'application, qui fixe les domaines d'intervention retenus pour l'exercice, ainsi que les moyens afférents. Les actions seront soumises à la décision de l'ensemble des signataires.

A l'issue de l'exercice et en fonction des éléments fournis par l'ensemble des partenaires concernés, la profession produira un bilan écrit annuel destiné à apprécier la réalisation des objectifs que se sont fixés les signataires.

Article 19 - Composition du comité de pilotage du contrat d'objectifs de branche

Pour assurer le suivi du présent contrat d'objectifs, il est institué un comité de pilotage composé comme suit :

- pour l'Etat :
 - le Préfet de Région ou son représentant,
 - le Recteur d'Académie.

- pour le Conseil Régional d'Aquitaine :
Le Président du Conseil Régional d'Aquitaine et/ou les élus en charge des secteurs de :
 - la formation professionnelle et de l'apprentissage,
 - l'éducation.

- pour le secteur professionnel :
 - le Président de l'UIMM AQUITAINE ou son représentant,
 - deux représentants choisis par l'UIMM AQUITAINE.

En fonction des besoins, toute personne qualifiée dont la participation au comité de pilotage est jugée utile par ce dernier pourra être invitée par les parties signataires.

Le comité de pilotage est coprésidé par le Préfet de Région et le Président du Conseil Régional d'Aquitaine ou leurs représentants.

Le comité de pilotage se réunit une fois par an ou davantage dès lors que le besoin en est exprimé par l'un des signataires.

Article 20 - Missions du Comité de Pilotage

Le comité de pilotage a pour mission de :

- gérer l'ensemble du présent contrat,
- donner son avis sur les bilans quantitatifs et qualitatifs réalisés à l'occasion de l'application des diverses propositions du contrat d'objectifs,
- proposer les orientations et les domaines d'intervention à retenir pour l'exercice suivant,
- proposer les modalités pratiques et financières des actions devant figurer dans les conventions annuelles d'application,
- identifier les besoins en compétences, l'évolution des métiers, la cohérence des cartes de formation des différentes filières professionnelles,
- d'exercer ses compétences dans le cadre des articles 11 et 12 de la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

Article 21 - Information des partenaires sociaux

Les travaux du comité de pilotage feront l'objet d'une information des partenaires sociaux de la branche dans le cadre de la Commission Paritaire Régionale de l'Emploi (CPRE).

Fait le,

Pour le Préfet de la Région
Aquitaine le Directeur
Régional Délégué du Travail,
de l'Emploi et de la Formation
Professionnelle

Pour le Recteur de
l'Académie de Bordeaux
Chancelier des Universités, le
Délégué Académique aux
Formations Professionnelles,
Initiales et Continues

Le Président du Conseil
Régional d'Aquitaine

Jean-François PERRAUT

Jean-Marc HUART

Alain ROUSSET

Le Président de l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie d'Aquitaine

Benoît BERGER