



**PROSPECTIVE POUR LES
EMPLOIS
ET LES FORMATIONS
DANS LES DIX A QUINZE
ANNEES A VENIR**

10/12/2009



***TRAVAIL REALISE SOUS LA
COORDINATION DE L'ARIA PAR LES
EQUIPES
DE RESSOURCES HUMAINES***

***des Sites Constructeurs
(Renault Douai, Sevelnord,
MCA, STA, UMV, TMMF, FM)
et des
Equipementiers de la Région***

The AriA logo is located in the top left corner. It features the word "AriA" in a stylized, italicized, black font with a white outline. The letters are slightly slanted and have a dynamic, energetic feel. The logo is set against a white rectangular background.

AriA

LES METIERS

10/12/2009

Les métiers à maintenir

- Métiers à haute valeur ajoutée
- *Bien concevoir, bien industrialiser, bien fabriquer, bien livrer, bien acheter :*
 - La Productique pour les emplois en Production et pour les emplois connexes à la Production
 - La R & D
 - Les Méthodes (Organisation Industrielle, Metteur au Point)
 - La Logistique
 - Les Etudes (Projeteur, Chef de Projet) et le Design
 - La Qualité

Les métiers à maintenir (suite)

- Les métiers traditionnels : pour faire face aux départs à la retraite qui seront importants dans les années à venir et pour éviter que ces emplois partent en « Low Cost ».
- ***La formule « Compagnons » : métiers de savoir faire et de tour de main***
 - Le Tournage, le Fraisage, l'Ajustage
 - L'outillage (moules, outils coupants)

Les métiers à créer (ou à repenser)

- **Métiers à haute valeur ajoutée**
 - La Maintenance Informatique industrielle
 - La Programmation : commandes numériques et robotique
 - Le Travail sur Presse Numérique

Les métiers sensibles (qui sont amenés à disparaître)

- **Métiers à faible valeur ajoutée d'une façon générale**
 - **Les métiers pénibles** qui seront progressivement remplacés par l'automatisation : par exemple les peintres en cabine
 - **Les Secrétaires**
 - **Les Ouvriers Professionnels Emballage et Manutention**
 - **Les Opérateurs sur presses métal**

Les métiers en tension (recrutement difficile et restant indispensables)

- Les Managers de proximité (niveau Bac pro à Bac +2)
- Les Agents de Maîtrise, les Contremaîtres et les Chefs d'Atelier (Bac + 2 à Ingénieur)
- Les Conducteurs d'Installations (Bac Pro)
- Les Professionnels et Techniciens de Maintenance (niveau Bac / Bac Pro à Bac + 2)
- Les Techniciens de Fabrication (niveau Bac / Bac + 2)

Les métiers en tension (recrutement difficile et restant indispensables)

- Les métiers de la Mécanique (tous niveaux)
- Des métiers très spécifiques (ex : les Sérigraphistes)
- Les Outilleurs
- Les Retoucheurs (tôle nue et laque)
- Les métiers de la géométrie véhicule en fabrication et en qualité (Mesureur, Traceur, Géomètre d'atelier, Analyste Géomètre, Métrologue)
- Les Techniciens Logistique et Qualité bi ou trilingues



LES FORMATIONS ET LES NIVEAUX DE DIPLÔMES

10/12/2009

Les formations à maintenir ou à développer

- Un impératif : augmenter le niveau de connaissances pour tous les diplômés, avec la maîtrise des basiques : lecture, écriture, calcul
- Les Bac Pro multi-domaines (pour favoriser la polyvalence)
- Les Licences Professionnelles (ex : automatisation industrielle)
- Les Bac Pro MSMA (Maintenance des Systèmes Mécaniques Automatisés)
- Les Bac Pro EIE (Equipements et Installations Electriques)
- Les Bac Pro MI (Maintenance Industrielle)

Les formations à maintenir ou à développer (suite)

- En insistant sur :
 - l'alternance (apprentissage, contrats de professionnalisation)
 - l'allongement de la durée des stages en plusieurs périodes (Formatech 2010 par exemple)
 - La connaissance d'une ou plusieurs langues dans un but d'utilisation pratique (parlé et écrit)

Les formations à créer

- La maintenance d'outillages sur les outils de presse
- Le management de proximité

Les formations à faire disparaître ou à limiter considérablement

- Le Tertiaire, de type BEP/Bac Pro Comptabilité ou Secrétariat

Les niveaux de diplômes

- CAP ou BEP pour les Opérateurs
- Bac Pro pour les Conducteurs d'Installations et pour certains Agents de Production
- Bac Pro pour les Maintenançiers
- Bac + 2 pour les Managers de proximité



***LES QUALITES ATTENDUES
DES FUTURS EMBAUCHES***

10/12/2009

LE SAVOIR

- **Savoir lire, écrire, compter**
- **Acquérir une culture générale sectorielle : économie, concurrence, marchés, ...**

LE SAVOIR FAIRE

- posséder un esprit d'analyse et de synthèse
- être capable de passer facilement de la théorie à la pratique
- Savoir faire preuve de bon sens et d'esprit pratique (simplicité)
- Avoir un niveau en langues étrangères plus élevé, à partir de Bac +2
- être capable de prendre part aux démarches participatives de l'Entreprise (5S, améliorations / sécurité / process) et d'apporter sa contribution à des groupes de progrès



LE SAVOIR ETRE

- être capable d'assurer totalement la responsabilité du produit que l'on se voit confiée
- avoir un comportement qui permette de s'épanouir au sein d'une équipe de travail
- être apte à entrer en relation avec les autres et à évoluer dans un milieu socio-économique
- être rigoureux et respecter les règles, qu'elles soient comportementales ou professionnelles
- Faire preuve de réactivité et d'initiative

LE SAVOIR ETRE (suite)

- être force de propositions
- présenter des dispositions pour l'apprentissage (en allant au-delà du savoir-faire courant)
- être conscient de ses devoirs autant que de ses droits
- être loyal envers l'Entreprise
- avoir bien saisi la notion de flexibilité



LES DEMARCHES

COMPLEMENTAIRES

A DEVELOPPER

Les programmes de formation des Jeunes

- Adapter les programmes de formation aux besoins réels des Entreprises
- Promouvoir le travail manuel
- Faire en sorte que l'enseignement qu'ils reçoivent prédisposent les Jeunes à l'Entreprise
- Développer la démarche « informations sur les métiers de l'Industrie et autres », avec imprégnation dans une Entreprise du secteur choisi par le Jeune (stage de découverte dès la quatrième)

Les programmes de formation des Jeunes

- Bien faire comprendre aux Jeunes, dans les Etablissements d'Enseignement, qu'ils doivent avoir dans l'Entreprise une attitude positive pour toutes les missions qui leur sont confiées
- Favoriser les stages de longue durée (3mois minimum) partout où c'est possible
- Favoriser les projets en équipe dans les Etablissements d'Enseignement Supérieur
- Favoriser les activités sportives : esprit d'équipe

Les programmes de formation des Enseignants

- Prévoir la formation des Enseignants et des Conseillers d'Information Psychologues sur les réalités économiques et industrielles, sur la connaissance des différents métiers de l'Industrie Automobile, afin qu'ils puissent orienter les Jeunes vers cette Filière
- Renforcer les interventions des Responsables d'Entreprises, dans les Etablissements d'Enseignement, en s'appuyant sur les seniors (peut-être utiliser de « jeunes » retraités)



L'image de l'Industrie Automobile

- Améliorer l'image de l'Industrie en général, et de l'Industrie Automobile en particulier : relations soutenues avec la Presse, participation à des Salons, réalisation de vidéos, etc....
- Faire rêver : faire connaître aux Parents, aux Elèves et aux Professeurs des Collèges, l'Industrie Automobile de demain et ses différents métiers
- Faire en sorte que les formations techniques soient ressenties comme porteuses d'avenir
- Mettre en valeur et promouvoir le recrutement de Filles dans l'Enseignement Technique
- Faire état tous les ans du nombre d'embauches



D'une façon générale

- Ne pas parler de délocalisations, mais d'internationalisation : dédramatiser les délocalisations et promouvoir les actions de relocalisation
- Aider les Étudiants dès l'obtention de leur diplôme à postuler auprès des Entreprises qui embauchent, en fournissant un listing des offres recensées en région afin de les garder sur la région
- Promouvoir les associations, les réseaux de différents domaines avec les actions entreprises, les réussites...