

« Répondre aux enjeux de la réindustrialisation »

P.08

Quelle ambition pour notre modèle social et industriel ?



Eric Trappier, Président de l'UIMM lors de la journée d'audition des candidats à la présidentielle
« #France2027 : Quelle ambition pour notre modèle social et industriel ? »

P.02

La réindustrialisation de la France doit devenir une priorité

P.03

Les Français unanimement attachés à l'industrie

P.04

Présidentielle
15 propositions pour le quinquennat 2022-2027

La réindustrialisation de la France doit devenir une priorité

L'industrie, les femmes et les hommes qui la font, ont tant à apporter à la France et aux Français. La production industrielle est dans bien des domaines, indispensable à notre vie quotidienne. L'industrie est la colonne vertébrale des territoires et offre des perspectives de carrière plurielles.

Enfin, seule l'industrie est en mesure de faire naître les innovations qui permettent de relever les défis stratégiques posés par les profondes mutations technologiques, climatiques, sanitaires... D'ailleurs, les épreuves traversées, notamment la crise Covid, ont fait sentir à chacun à quel point sans une industrie forte, un pays n'est pas pleinement maître de son destin.

Plus récemment, une nouvelle crise majeure est apparue avec l'invasion russe de l'Ukraine. L'impact de la résurgence de la guerre en Europe se fait déjà ressentir directement pour la population ukrainienne. Son retentissement est évidemment bien plus vaste. Sans visibilité sur la durée et l'intensité du conflit, il est difficile aujourd'hui d'avoir une idée précise sur ses conséquences notamment économiques même si nous le savons, certaines filières sont particulièrement touchées par les sanctions prises vis-à-vis de la Russie.

Ce contexte fait ressortir de manière encore plus criante, les décennies d'errements politiques qui ont conduit la France à subir la plus forte désindustrialisation parmi les pays développés, malgré de solides atouts et des domaines d'excellence.

Si des premières mesures significatives ont été prises ces derniers mois dans le cadre des plans de relance, il est urgent de les amplifier considérablement pour rendre enfin



à notre pays, son rang de grande nation industrielle. La campagne présidentielle est un moment privilégié pour inscrire au cœur du débat public cet enjeu déterminant de l'avenir de notre pays.

Plus que jamais la réindustrialisation doit devenir une priorité nationale. Dans cette perspective, l'UIMM a formulé 15 propositions pour un

modèle social et industriel ambitieux. Elles se nourrissent de l'expérience de terrain de nos adhérents, de celle des acteurs de notre réseau de formation, mais aussi de notre pratique quotidienne du dialogue social, essentiel pour allier performance économique et progrès social.

Ces propositions ont vocation à adresser trois défis cruciaux pour le retour durable d'une industrie d'excellence, forte et moderne, gage d'un avenir de progrès.

1. Refonder notre modèle social qu'il soit plus efficient et que son financement soit compatible avec l'exigence indispensable de compétitivité dans une économie mondialement ouverte.
2. Améliorer la performance de notre système éducatif et de formation pour être à la hauteur de la bataille internationale des compétences.
3. Faciliter les mutations du travail industriel pour répondre aux attentes des futures générations et préserver l'emploi.

Seulement avec ces conditions réunies, la réindustrialisation de la France pourra être une réalité. Nous sommes aujourd'hui à la croisée des chemins. En cela, le quinquennat à venir, et les choix qu'il fera, seront déterminants pour la destinée des Françaises et des Français.

Eric Trappier

Président de l'UIMM La Fabrique de l'Avenir

Les Français unanimement attachés à l'industrie

A quelques semaines de l'élection présidentielle, les Français réaffirment leur attachement à l'industrie et leur attente de mesures fortes de la part des candidats en faveur de la réindustrialisation du pays dans une enquête IFOP réalisée en janvier 2022 pour l'UIMM auprès d'un échantillon de 4 800 personnes, représentatif de la population française âgée de plus de 18 ans.

Alors que deux tiers des Français considèrent que de nombreux territoires sont en déclin, 71 % d'entre eux associent nettement ce déclin à la désindustrialisation. La réindustrialisation apparaît donc aux yeux d'une majorité écrasante de Français comme un enjeu politique majeur, puisque ceux-ci considèrent de façon quasi-unanime (95 %) que la réindustrialisation du pays devrait constituer une thématique prioritaire ou importante de la campagne présidentielle.

Près de 9 Français sur 10 affirment leur fort attachement à l'industrie française et au Made in France. Ce lien particulier se manifeste dans la bonne image de l'industrie française auprès des Français. Ainsi plus de 9 Français sur 10 s'accordent sur le fait qu'elle est importante pour l'activité économique des territoires, et lui accordent plusieurs attributs positifs : elle fabrique des produits de qualité (92 %), fait partie du patrimoine français (91 %), est une fierté pour les régions (90 %) et participe au rayonnement

de la France à l'international (85 %).

Ils sont néanmoins lucides sur la réalité de la désindustrialisation du pays : 83 % des Français identifient clairement un déclin de l'industrie française depuis plusieurs années.

Un enjeu clé dans le contexte économique, social et politique

La quasi-totalité des Français (95 %) souhaite que la réindustrialisation soit une thématique prioritaire ou importante de la campagne et identifie pour cela plusieurs pistes de solutions. Pour 93 % d'entre eux, la réindustrialisation nécessite de développer de nouvelles compétences à travers le renforcement de la formation et l'adaptation du système éducatif. 83 % estiment également que la réindustrialisation de la France passera par la réduction des charges des entreprises, et 80 % par la modernisation du droit du travail.

Invités à se positionner sur les conséquences qu'entraînerait la réindustrialisation du pays, plus de 9 Français sur 10 s'accordent sur des retombées positives : 93 % estiment ainsi qu'elle entraînerait une augmentation de l'activité économique sur le territoire, ainsi que des créations d'emplois, notamment pour les jeunes, et, par conséquent, une baisse du chômage.



C'EST
FAIT

Présidentielle 15 propositions pour le quinquennat 2022-2027

La crise sanitaire a mis en lumière les grandes fragilités de l'industrie française. Pour redevenir une puissance industrielle digne de ce nom, la France doit s'atteler à 3 défis majeurs.

Refonder notre modèle social

Mis en place à la Libération, notre modèle social français a mal vieilli. A l'origine conçue comme une assurance sociale, la protection sociale a progressivement intégré des mécanismes de solidarité. Par ailleurs, elle est devenue très coûteuse. Résultat : la France se situe aujourd'hui largement en tête des États-providence les plus coûteux. Or le financement de ces dépenses repose plus qu'ailleurs sur des cotisations prises en charge par les employeurs : plus de 40 % des ressources de la protection sociale en France, contre 35 % pour la moyenne de l'UE. Le poids et les modalités de financement de notre protection sociale sont devenus l'un des facteurs majeurs de la dégradation de la compétitivité de l'industrie française. ●

« C'est la première fois que la réindustrialisation occupe une telle place dans une campagne présidentielle. » a rappelé Eric Trappier en ouverture de #France2027

LES PRINCIPALES PROPOSITIONS

- Réformer l'organisation et le financement de la protection sociale en effectuant une partition entre un volet de solidarité géré par l'État et financé par l'impôt, et un volet assurantiel géré par les partenaires sociaux et/ou le privé et financé par les cotisations sociales.
- Alléger les cotisations employeurs de 17 milliards € supplémentaires en substituant à l'ensemble des allègements une « franchise » de cotisations applicable à tous les salaires jusqu'à 4,5 smic couplée avec un allègement des cotisations au niveau du smic et décroissant jusqu'à 1,5 smic.
- Relever de 62 à 65 ans l'âge légal de départ à la retraite d'ici à 2035, et sous-indexer la revalorisation des pensions d'un point par rapport à la hausse des prix. Pour être efficace, cette réforme doit intégrer une remise à plat de tous les dispositifs de départs anticipés, ainsi que des mesures pour favoriser l'emploi des seniors.



Rénover notre système éducatif et de formation professionnelle

Les enquêtes internationales attestent des médiocres performances du système éducatif français : écart croissant entre bons et mauvais élèves, avec un fort impact de l'origine socio-économique ; niveau très dégradé en mathématiques et sciences ; investissement trop ciblé sur le lycée et le collège au détriment de l'élémentaire et du primaire. L'orientation scolaire et professionnelle est défaillante et l'enseignement professionnel reste considéré comme une voie de garage. L'inefficacité du système éducatif se traduit par une faiblesse des compétences de la population active, d'où les difficultés persistantes de l'industrie à trouver les compétences nécessaires à son développement. ●

LES PRINCIPALES PROPOSITIONS

- Faire de l'acquisition des savoirs de base par tous les élèves la priorité n°1 de notre système éducatif.
- Confier la responsabilité des lycées professionnels sur les filières industrielles au ministère de l'Industrie avec mission d'assurer une vraie complémentarité entre lycées et CFA industriels.
- Confier le pilotage de l'orientation aux régions en coordination avec les rectorats et les universités.
- Créer un dispositif d'incitation fiscale (crédit d'impôt formation) se substituant à la mutualisation des fonds de formation, qui bénéficierait aux entreprises engageant des dépenses pour développer les compétences de leurs salariés.

Faciliter les mutations du travail

Deux révolutions concernant le travail sont en cours dans les entreprises industrielles. Dans les usines, pour tirer le meilleur parti de la transformation numérique de la production, on assiste à l'émergence d'organisations « responsabilisantes », reposant notamment sur la mise en place d'îlots de production. Les salariés y travaillent de façon collaborative avec un minimum de hiérarchie. Dans les bureaux et les services supports de la production, se généralise une forme d'organisation de travail hybride, entre travail présentiel et télétravail, de façon à concilier performance de l'entreprise et attentes des salariés. Ces nouvelles formes d'organisation du travail sont en phase avec les aspirations des jeunes générations. Elles peuvent donc devenir un puissant levier d'attractivité. ●

LES PRINCIPALES PROPOSITIONS

- Faire en sorte que le travail paye plus que l'inactivité :
 - Conforter les mesures de la récente réforme de l'assurance chômage qui incitent à la reprise rapide d'un travail,
 - Confier la coordination des acteurs publics de l'emploi aux régions.
- Faciliter, sécuriser et simplifier les transitions professionnelles à froid en ne retenant que 2 dispositifs dont il faut assouplir les modalités d'accès :
 - Pro-A pour les reconversions internes à l'entreprise,
 - Le congé de mobilité pour les reconversions externe.

C'est acté

ÉVÈNEMENT #FRANCE2027

1 000 chefs d'entreprises étaient réunis le 9 mars à la Mutualité à Paris et à distance pour écouter les candidats à la présidence de la République exposer leurs ambitions pour le modèle social et industriel français. Eric Zemmour, Anne Hidalgo, Marine Le Pen et Valérie Pécresse ont successivement présenté leur projet et répondu aux questions des industriels.

C'EST
NOTÉ

L'industrie française en 2021

Les difficultés d'approvisionnement consécutives à la crise sanitaire auront affecté comme jamais les entreprises industrielles, qui subissent de surcroît une vive hausse des tarifs de l'énergie (électricité, gaz). En France, l'activité manufacturière n'a globalement guère varié depuis la fin 2020, alors même

que les stocks sont faibles et que les carnets de commandes apparaissent bien garnis. De leur côté, les effectifs se sont redressés et le recours à l'activité partielle s'est graduellement atténué en ligne avec l'amélioration de la situation sanitaire.

73 %

PROPORTION DES INDUSTRIELS FRANÇAIS ANTICIPANT QUE LES DIFFICULTÉS D'APPROVISIONNEMENT DURERONT AU PLUS UN AN EN FÉVRIER 2022

Plus de la moitié des industriels continuent d'éprouver des difficultés d'approvisionnement

Le volume de la production industrielle s'inscrit quasiment sur une ligne horizontale depuis plus d'un an. Il s'est néanmoins accru de 6 % en 2021, après un plongeon de 10,5 % l'exercice précédent. L'ampleur de ce rebond aurait sans nul doute été plus significative en l'absence de retard d'acheminement des intrants, lui-même lié au boom de la demande de biens durables, en particulier aux États-Unis ; dans ce contexte, les prix du fret maritime ont explosé, à l'image de l'indice Harpex (indicateur composite des variations du tarif du fret pour huit catégories de porte-conteneurs différentes) qui a été multiplié par huit entre juin 2020 et octobre 2021, avant de repartir de nouveau à la hausse début 2022. Les cours des matières premières ont également sensiblement augmenté, rejoignant même récemment leur sommet antérieur de 2011 dans le cas des métaux communs. En conséquence, les prix à la production dans l'industrie française accélèrent à vive allure,

+10,8 %

VARIATION SUR UN AN DES INVESTISSEMENTS DES ENTREPRISES EN PRODUITS MANUFACTURÉS EN 2021

-84,7
milliards d'€

SOLDE DES ÉCHANGES EXTÉRIEURS DE BIENS MANUFACTURÉS EN 2021

leur glissement annuel culminant à 17 % au mois de décembre dernier. Dans ce contexte, les marges d'exploitation, qui s'étaient nettement redressées fin 2020-début 2021, s'érodent depuis lors ; le taux de marge a représenté à peine 35 % de la valeur ajoutée au troisième trimestre dans le secteur manufacturier, en regard d'une moyenne de 37 % entre 2015 et 2018.

Rebond de l'emploi

Le nombre de dépôts de bilan a suivi une trajectoire tout à fait opposée à celle envisagée par les observateurs dans les premiers temps de la crise. Les mesures de soutien gouvernementales les ont en effet laissées à un niveau qui n'avait jamais été aussi faible : 1 800 en cumulé sur douze mois en novembre 2021 dans l'industrie contre 3 500 deux ans auparavant.

Les recrutements hors intérim ont été particulièrement dynamiques. L'an passé, ils ont ainsi dépassé de près de 10 000 leur niveau de 2019, grâce à la progression des flux de CDD de plus d'un mois comme de CDI (les flux de CDD de moins d'un mois ont au contraire reculé). Le stock d'emplois hors intérim dans l'industrie a ainsi augmenté d'environ 18 000 l'an dernier, après une chute de 56 000 en 2020 (40 % de ce dernier mouvement avait été observé au second trimestre 2020) ; si les effectifs ont grimpé dans l'énergie et l'agroalimentaire en 2021, ils ont diminué dans les matériels de transport et dans les produits métalliques. De surcroît, l'emploi intérimaire dans l'industrie s'est accru de 12 500 entre fin septembre et fin novembre 2021, selon les statistiques diffusées par la Dares.

Le recours à l'activité partielle reflue régulièrement depuis le printemps dernier : 143 000 salariés dans l'industrie en novembre 2021 contre 277 000 sept mois plus tôt (pour mémoire, 1,2 million en avril 2020) ; exprimé en équivalents temps plein, le chiffre du mois de novembre est ramené à environ 25 000. Dans la métallurgie, au mois de septembre 2021, 35 % des salariés en activité partielle l'étaient dans le secteur automobile, lequel est particulièrement affecté par les difficultés d'approvisionnement en semi-conducteurs ; plus de 80 % du nombre total de salariés en activité partielle dans notre branche l'était au titre de l'APLD.

VIENT DE PARAÎTRE

BILAN ET ÉVOLUTION DE L'ALTERNANCE DANS LA BRANCHE MÉTALLURGIE

La formation en alternance a toujours été au cœur de la politique de formation de la branche de la Métallurgie. Suite à l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle, la branche a souhaité faire bilan des effets de la réforme de 2018 et orienter sa politique d'alternance pour répondre aux besoins en recrutement et en compétences de la filière. Les objectifs sont triples :

- Analyser l'évolution du recours, des publics et des pratiques d'alternance dans la branche et mesurer les impacts de la réforme de 2018.
- Comprendre les tendances et les enjeux constatés et formuler des recommandations pour la CPNEFP Métallurgie.
- Aider la CPNEFP à réviser les montants de prise en charge des contrats d'alternance pour garantir l'attractivité et la qualité des formations.

Rendez-vous sur le site de l'Observatoire paritaire de la métallurgie pour parcourir l'étude.

909 500

EMBAUCHES DANS L'INDUSTRIE EN 2021 (HORS INTÉRIM)

279 000

STOCK D'INTÉRIMAIRES DANS L'INDUSTRIE FIN NOVEMBRE 2021

RÉPONDRE AUX ENJEUX DE LA RÉINDUSTRIALISATION

Faire de la transition énergétique une opportunité, miser sur le dialogue social pour appréhender les mutations du travail, mettre en œuvre des solutions pour faire face aux difficultés de recrutement, développer les compétences, former la jeunesse par l'apprentissage, ou encore faire connaître l'industrie auprès du grand public : nombreux sont les défis que relèvent au quotidien les entreprises industrielles. Zoom sur 5 entreprises qui se mobilisent au service de la réindustrialisation.



Christophe Buchet,
Dirigeant de SARR,
entreprise située au
Mans, adhérente à
l'UIMM Sarthe

Mutualiser les expériences pour gagner en compétitivité

Équipementier automobile depuis plus de 65 ans, SARR, fabrique de la signalisation pour les véhicules professionnels, comme les véhicules industriels, les véhicules des pompiers, de la police. SARR est une entreprise familiale composée de 80 collaborateurs.

« En tant que chef d'entreprise, ancien Président de l'UIMM Sarthe et chef de file régional de France Industrie, je crois en l'action collective. Les dirigeants d'entreprise doivent mutualiser leurs expériences, capitaliser sur le temps de réflexion pour réduire leur empreinte carbone et gagner en compétitivité. La transition énergétique doit être identifiée, non pas comme une contrainte, mais comme une opportunité de progrès et un axe

d'amélioration de rentabilité.

En 2016, avec le support de l'UIMM Sarthe, nous avons lancé le projet « KIT 50 001 » dont l'objectif était d'accompagner les entreprises dans la réduction de leur consommation d'énergie. Quelques mois plus tard, 15 entreprises ont rejoint cette démarche interdépartementale et précurseur qui permettait de mutualiser les moyens mis en place pour que les industriels puissent plus facilement prendre le virage de la transition énergétique. Aujourd'hui, ces entreprises sont non seulement mieux armées pour faire face aux évolutions législatives et à l'augmentation du coût des énergies, mais elles sont aussi mieux préparées aux attentes du marché. En anticipant les nouvelles attentes en matière d'écologie, elles ont développé des modes de production, comme l'automatisation des process et la robotisation, qui les rendent également plus compétitives ».



La transition énergétique doit être identifiée comme une opportunité de progrès.



fives



Thierry Malard,
Directeur Général de
Fives Cinétic, entreprise
située à Héricourt,
adhérente à l'UIMM
Franche-Comté

Sortir du dialogue social classique

Fives Cinetic est spécialisée dans la conception et la fabrication d'équipements industriels de mécanisation et de robotisation pour l'automobile et l'ameublement.

« Nos effectifs se composent de 140 personnes, dont 76 % de cadres. Face à nos forts enjeux de recrutement et pour permettre à nos salariés plus de flexibilité entre vie professionnelle et privée, nous avons mis en place le télétravail.

En 2018, le groupe Fives a signé un accord sur le télétravail. Depuis, nous avons traversé une crise sanitaire faisant entrer le télétravail dans les habitudes de chacun.

Début 2021, nous avons revu cet accord pour l'adapter localement et sommes passés d'un à deux jours de télétravail par semaine, avec la possibilité d'aller jusque 5 jours pour certains profils. Aujourd'hui, nous comptons 38 collaborateurs en télétravail régulier. Cette flexibilité nous a permis de recruter de nouveaux talents venant de régions limitrophes ou plus éloignées, comme des directeurs, des ingénieurs et des techniciens. Sur 7 recrutements effectués entre janvier et avril 2021, 6 ont affirmé que la possibilité de télétravailler avait été un facteur déterminant dans la décision de nous rejoindre.

Pour que ce nouveau dispositif fonctionne, nous nous sommes appuyés sur nos outils de gestion RH. Nous avons également fait évoluer le management pour que les chefs de service aient plus de souplesse sur la gestion et l'organisation de leur équipe. Pour rendre ce projet possible et durable, nous sommes sortis d'une forme de dialogue social classique, pour être encore plus pragmatique et ouvert et ainsi apporter une réponse aux différents cas de figures existants. »



Cette flexibilité nous a permis de recruter de nouveaux talents venant de régions limitrophes.



William Pilet,
Dirigeant de Makeen
Energy Technology
Center, entreprise
située à Buzançais,
adhérente à l'UIMM
de l'Indre



Gagner en attractivité et en compétitivité

MAKEEN Energy Technology Center est une entreprise spécialisée dans la conception et la fabrication de solutions pour le rangement et le remplissage de gaz. Sur le site de Buzançais, dans l'Indre, 65 collaborateurs assurent la supply chain et toute la conception des solutions proposées par l'entreprise.

« Nous préparons le déploiement de la nouvelle convention collective qui va nous permettre de migrer vers un modèle où la compétence sera l'axe central pour définir les emplois. Les collaborateurs vont pouvoir être valorisés avec plus d'équité et de transparence. A partir d'une grille de classification unique, chacun va pouvoir conduire individuellement sa carrière et mieux appréhender ses évolutions. Nous profiterons de ce nouveau modèle pour développer les compétences des équipes, notamment via les formations professionnelles.

Parce qu'elle place les savoir-faire et le savoir-être au centre de toute évolution de carrière, cette nouvelle convention collective devrait être un levier pour attirer les talents et faciliter les recrutements. Elle donnera plus d'autonomie aux salariés et leur permettra d'évoluer de manière durable dans l'industrie.

Le déploiement de la nouvelle convention collective va nous permettre de redynamiser le dialogue social au sein de l'entreprise. La pédagogie sera primordiale pour mener à bien cette transition historique »



Chacun va pouvoir conduire individuellement sa carrière et mieux appréhender ses évolutions.





Sandrine Delforge,
Responsable
ressources Humaines
chez Fives Cryo,
entreprise située à
Golbey, adhérente à
l'UIMM Lorraine

Apporter les compétences nécessaires aux salariés

L'entreprise Fives Cryo appartient au groupe d'ingénierie industrielle Fives qui conçoit et fournit des machines, des équipements de procédés et des lignes de production pour les plus grands industriels mondiaux.

« Sur le site de Fives Cryo à Golbey, 330 collaborateurs conçoivent et produisent des échangeurs de chaleur à plaques et ondes en aluminium brasé pour les industries de l'énergie. Ces productions en aluminium nécessitent des compétences spécifiques notamment sur le métier de soudeur.

Face aux difficultés de recrutement, Fives Cryo forme les collaborateurs pendant plusieurs semaines, en interne, grâce à son école de formation, mais aussi en faisant appel à des partenaires locaux, comme

Pôle Emploi, un acteur indispensable pour sélectionner les profils, et au Pôle formation de l'UIMM Lorraine qui fournit les ateliers et les équipes pédagogiques. L'objectif est de recruter les collaborateurs puis de leur apporter les briques de compétences nécessaires en leur permettant d'obtenir un CQPM Soudure en aluminium en 400 heures de formation, pour les profils débutants dans le métier.

Les résultats sont prometteurs. Cette année l'entreprise embauche 30 alternants, dont une vingtaine sur les métiers de soudeurs et de monteurs. Toutes ces personnes seront embauchées à la suite de leur formation. L'année dernière, Fives Cryo a effectué plus de 40 recrutements en CDI et prévoit de poursuivre dans cette dynamique, avec de nouveaux recrutements cette année. »



**Fives Cryo forme
les collaborateurs en
interne grâce à son école
de formation mais aussi
en faisant appel à des
partenaires locaux .**





Laurent Morillon,
Dirigeant de Morillon,
entreprise située
à Beaupréau-en-
Mauges, adhérente
à l'UIMM de la Marne

Transmettre le goût pour les métiers de l'industrie

Depuis 65 ans, Morillon conçoit et produit du matériel de stockage et d'extraction des céréales. Cette société familiale rayonne à l'international en exportant 80 % de sa production. Solidement ancrée dans son territoire, elle déploie une politique engagée autour de l'apprentissage depuis plus de 20 ans.

« Notre engagement en faveur de l'apprentissage est régulier : nous formons en permanence 4 apprentis, en production, en gestion ou dans les équipes commerciales.

Cette politique a été mise en place pour pallier les difficultés de recrutement en zone rurale, mais aussi pour transmettre aux jeunes le goût de ces métiers. Le bassin choletais est historiquement un territoire d'industrie, les jeunes sont nombreux à être déjà familiarisés avec nos métiers. Ils rejoignent l'industrie via l'apprentissage, car ce format de formation leur correspond mieux. L'apprentissage et l'entrée en entreprise sont un vecteur fort d'insertion sociale pour les jeunes. D'ailleurs, les parents viennent à notre rencontre pour se renseigner et conseiller leurs enfants en recherche de formation. L'apprentissage est la meilleure manière de leur donner le goût de l'industrie grâce à une pédagogie réalisée en situation réelle. Il est urgent de mieux valoriser les métiers et les formations de l'industrie. C'est également pour cela que nous œuvrons depuis 10 ans pour le rapprochement de l'école et de l'entreprise avec le Medef et l'UIMM Maine-et-Loire. »



**L'apprentissage et l'entrée
en entreprise sont un vecteur
fort d'insertion sociale pour
les jeunes.**



Romy Christin,
Responsable Qualité
chez Mécapro Centre,
entreprise située à
Levroux, adhérente
à l'UIMM Indre

Faire connaître les métiers de l'industrie à la jeunesse

Mécapro Centre est une entreprise familiale créée en 2007 et spécialisée en mécanique de précision. L'activité principale de l'entreprise est l'usinage. L'année 2010 marque un tournant avec l'acquisition des premières machines numériques. S'en suit un essor rapide avec l'agrandissement et modernisation du parc machines et des locaux. Aujourd'hui l'entreprise compte 32 collaborateurs, sur 2 100m² de bâtiment.

« Notre entreprise est située dans l'Indre, dans une zone rurale éloignée des infrastructures de formation, ce qui rend difficile le recrutement de jeunes stagiaires, d'apprentis et de talents. Notre objectif est donc de donner envie aux jeunes de rester dans le territoire, et de leur montrer toutes les opportunités possibles dans l'industrie.

J'ai intégré le CLEE, le Comité Local école Entreprise, pour le département de l'Indre en décembre 2021. Nous accueillons des professeurs principaux pendant deux jours pour leur faire découvrir les métiers de l'industrie. Nous sollicitons également régulièrement les scolaires (collège, lycée), pour les inviter à venir visiter notre structure, ou leur proposant de coconcevoir leurs projets de classe sur des logiciels de construction 3D. Les professeurs sont très réceptifs. Ce sont eux les premiers prescripteurs auprès des jeunes.

Faciliter le rapprochement entre le monde de l'entreprise et celui de l'enseignement est un enjeu central. Les métiers de l'industrie ont muté si vite, qu'il est indispensable de les faire connaître à la jeunesse, et de promouvoir toutes les opportunités présentes dans l'industrie. »



**Faciliter le rapprochement entre
le monde de l'entreprise et celui
de l'enseignement est un enjeu
central.**



LIRE . ÉCOUTER . VOIR

UNE WEBSÉRIE



Les finales nationales de la 46^{ème} édition de la compétition des métiers WorldSkills se sont tenues du 13 au 15 Janvier 2022 à Eurexpo Lyon. A cette occasion, une websérie portée par l'OPCO 2i avec la participation de l'UIMM ainsi que d'autres branches professionnelles pour valoriser les compétiteurs et les métiers du Pôle industrie a été réalisée.

Conçus pour cibler les 15-18 ans en recherche d'orientation scolaire, les entreprises industrielles, ainsi que plus largement le grand public, les 10 épisodes de cette websérie sont disponibles sur le site WorldSkills La serie (worldskills-laserie.fr) ainsi que sur la chaine Youtube dédiée.

UN « DÉCODAGE »



Retrouvez sur la chaîne Youtube de l'UIMM la série « Décodage ». Chaque mois, Frédéric Gonand, Conseiller économique de l'UIMM et Professeur d'économie à l'Université Paris-Dauphine, propose un point d'analyse économique sur des sujets d'actualité comme la cybersécurité.

UN SITE PARITAIRE

Le site paritaire de la nouvelle convention collective de la métallurgie a été mis en ligne. Géré par les organisations syndicales et patronale signataires, il permet d'accéder au texte de la nouvelle convention collective qui sera applicable au 1^{er} janvier 2024 et à plusieurs ressources utiles pour comprendre et mettre en œuvre la future classification des emplois.

Vous y trouverez l'accord emploi-formation en vigueur depuis 2019, le texte de la Convention Collective, l'accord santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail. Ce site est mis à jour régulièrement. N'hésitez pas à revenir le consulter.

Retrouvez le site sur : <https://www.convention-collective-branche-metallurgie.fr/>

Vous avez des questions, des idées de sujets ?

Rendez-vous sur

www.uimm.lafabriquedelavenir.fr

Suivez-nous aussi sur [YouTube](#) [Twitter](#) [LinkedIn](#) [Facebook](#) [Instagram](#)

UIMM

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR