



Volet ANTI-CRISE de l'ACCORD AGEFOS PME

Organisme Paritaire Collecteur Agréé Interprofessionnel avec le soutien de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi et du Conseil Régional, AGEFOS-PME accompagne depuis septembre 2009 les entreprises et leurs salariés face à la crise économique et ses conséquences.

Fort d'un réseau de proximité sur l'ensemble du territoire au plus près des entreprises et de leurs préoccupations AGEFOS PME contribue à faciliter le départ en formation des salariés avec pour objectif affiché, en cette période de difficultés : former pour sécuriser les parcours professionnels.

Près de 900 000 € ont été ainsi mobilisés (AGEFOS PME, Etat, Région).

Ce dispositif opérationnel jusqu'à fin 2010 a permis d'accompagner d'ores et déjà de nombreuses entreprises, essentiellement des PME-TPE.

Au-delà des politiques sectorielles, le plan mis en place permet d'accompagner des entreprises malheureusement souvent laissées pour compte (notamment les PME) et pour certaines sous-traitantes, d'importantes entreprises industrielle elles-mêmes en difficulté.

Parmi elles, l'entreprise EMAC à MAULEON spécialisée dans le mélangeage de caoutchouc et le moulage de pièces techniques en caoutchouc, qui témoigne à travers son chef d'entreprise : « Monsieur CHAUFFAILLE pouvez-vous nous dire en quelques mots la situation à laquelle vous avez dû faire face et dans quelle mesure ce plan anti-crise proposé par AGEFOS PME vous a aidé ? »

TEMOIGNAGE

« EMAC est passée par des moments difficiles jamais encore connus jusque là : allant de la perte de marché avant notre rachat en juillet 2006 par mon associé Pierre Lalanne et moi-même Didier Chauffaille, suivie d'une hausse record du prix du baril de pétrole (constituant principal de nos matières premières) puis cette crise économique et financière que nous avons subie de plein fouet de fin 2008 à mi 2009 et enfin l'Euro qui chute fortement par rapport au dollar.

La crise est tombée sur nous très rapidement. Tout d'abord fin 2008, avec l'arrêt quasi total d'un atelier de moulage entièrement dédié à un client : Chaussure de sécurité Jallatte (10% de notre CA), puis début 2009 c'était le tour du secteur automobile (50% de notre CA) et de toutes les autres industries. Certes, il y avait des prémices, mais pas au point de voir notre CA chuter de 25% (-2,4 M€ en 6 mois) et que nous soyons contraints de licencier fin juin 2009.

Depuis EMAC a réembauché, 84 personnes à présent, 11 Millions € de CA, EMAC a su réagir sur plusieurs niveaux et notamment en montant un plan de formation anti-crise pour accompagner notre stratégie de développement sur notre core-business « le mélangeage de caoutchouc

et polymères techniques » d'une part et d'autre part pour améliorer notre compétitivité industrielle pour asseoir notre niveau de qualité.

Nous avons articulé notre plan de formation sur 2 axes majeurs :

- la connaissance métier pour la nouvelle équipe technique et commerciale ;
- la connaissance métier et les bonnes pratiques de fabrication en mélangeage pour le personnel de production, couplée au Lean manufacturing au travers de l'action collective régionale PERFOLEAN et à une mise en place de GPEC.

Ces formations ont renforcé les liens entre tous les acteurs de l'entreprise, elles nous ont permis de crédibiliser encore plus notre action technique et commerciale sur notre cœur de métier (le mélangeage de caoutchouc et polymères techniques) auprès de clients nouveaux et anciens, de décrocher de nouveaux contrats, de diminuer notre taux de non-conformités internes et externes, de fédérer et d'impliquer l'ensemble du personnel autour de notre projet d'entreprise : être le leader français incontournable dans notre cœur de métier pour maintenir et développer l'emploi en zone campagnarde et permettre aux générations futures de leur garantir un emploi pérenne grâce à la connaissance donnée à ceux qui n'ont pas eu la chance d'en avoir.

Je dirais que la formation n'est pas suffisante MAIS NECESSAIRE pour se démarquer et faire la différence. Ces connaissances acquises pour le cas, mais aussi tout au long de la vie, permettent de mieux analyser les dysfonctionnements et d'y remédier plus vite de manière à satisfaire pleinement nos clients et nos parties prenantes. Les opérateurs et l'ensemble du personnel peuvent réagir plus aisément en connaissance de cause et participer réellement à l'amélioration continue du savoir-faire différenciateur de notre entreprise.

Nous avons la chance d'être dans un joli coin de pays « La Soule » au cœur du Pays-Basque où les gens sont fidèles à la terre et à eux-mêmes, courageux, honnêtes, respectueux de la parole donnée. C'est en ce sens que nous y trouvons nos valeurs d'entreprise et c'est pour cela que nous nous devons de trouver les meilleures solutions du moment pour permettre à l'entreprise de se développer durablement. C'est en ce sens aussi que la formation est un outil incontournable et nécessaire pour accompagner notre personnel vers l'excellence.

Connaître, c'est mieux comprendre son environnement et pouvoir commencer à agir dessus pour le rendre plus pérenne.

Aujourd'hui, EMAC a un carnet de commandes rempli ; EMAC est reconnue encore plus comme un partenaire fiable et de qualité ; EMAC compte démarrer une nouvelle ligne de mélangeage avant la fin de l'année 2010 ; EMAC va mieux. »

Les partenaires sociaux s'engagent Intervention de Jean ALIBERT, Président d'AGEFOS PME représentant la CGPME :

« La crise économique qui frappe durement notre pays aura, à n'en pas douter, des conséquences sociales importantes dans les PME- TPE. 80% des dirigeants des PME sont inquiets pour l'économie française, notamment dans les secteurs de la construction et de l'industrie.

Ils rencontrent de plus en plus de difficultés avec :

- une forte baisse de leur chiffre d'affaire
- une hausse de leur prix de revient par l'augmentation des coûts et des matières premières
- des problèmes de trésorerie ou de financement, avec un accès de plus en plus difficile au crédit.

Par voie de conséquence ils diminuent leur investissement, affaiblissant considérablement le potentiel de leur entreprise, pouvant aller jusqu'à la mise en péril de sa pérennité et la déconstruction de l'emploi. Le plan anti crise que nous avons mis en œuvre avec nos partenaires est certainement un des dispositifs permettant de traverser cette période difficile et de maintenir les salariés dans l'emploi dans l'espoir d'une reprise économique prochaine ».

Intervention de Jean-Claude COMET, Vice-Président d'AGEFOS PME représentant la CFDT :

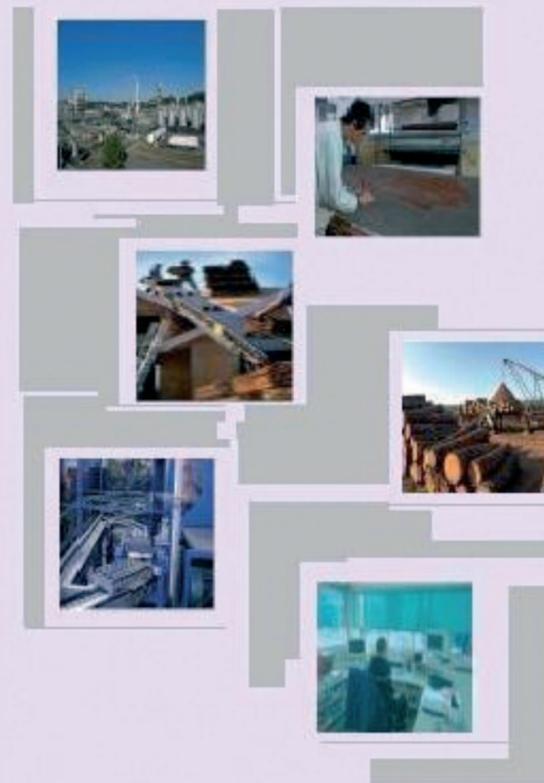
« Les situations de crise mettent, encore plus, en évidence l'importance de la formation comme le moyen essentiel de l'accompagnement. En effet, pendant cette période difficile de crise, il est nécessaire que les entreprises réfléchissent à leurs besoins de compétences, de qualifications, et utilisent la formation pour maintenir les salariés dans l'emploi et préparer la reprise économique. »

La crise économique n'est pas terminée et les effets sur l'emploi et les conséquences sociales dans les PME et TPE restent préoccupants. Dans tous les cas AGEFOS PME reste mobilisé et en capacité de répondre aux préoccupations de ses adhérents et de leurs salariés.

Contacts :
Direccte Aquitaine
marc.gibaud@direccte.gouv.fr
Conseil Régional d'Aquitaine
valerie.sibio@aquitaine.fr

Mobilisation exceptionnelle pour le maintien des emplois en Aquitaine

ACCORDS ANTI-CRISE



"former plutôt que licencier"

mutations économiques **emploi**
sécurisation formations **parcours**
transitions professionnelles
salariés entreprises d'Aquitaine
métiers TPE/PME



Dans le contexte de crise économique et sociale, l'état et le Conseil Régional ont développé une politique en faveur du maintien, du développement de l'emploi et des qualifications en appui des stratégies de branches professionnelles et interprofessionnelles.

La mobilisation exceptionnelle des pouvoirs publics en faveur de l'emploi a permis dès 2009 de conclure avec les partenaires sociaux des accords cadres sur les principaux secteurs de la filière Bois-papier-carton/BTP/Métallurgie/Chimie/Textile-Habillement-cuir/Interprofession.

AVANT PROPOS

3 objectifs principaux :

- Développer l'employabilité des salariés les plus fragilisés
- Maintenir les compétences clés du cœur de métier de l'entreprise et favoriser la transmission des savoir-faire
- Anticiper la sortie de crise en permettant aux entreprises de se doter des compétences nécessaires au redémarrage.

Sur le seul champ de la formation, l'aide publique mobilisée pour la mise en œuvre des accords « Anticrise » s'est élevée en 2009 à plus de 3 millions d'€ à parité entre Etat et Conseil Régional :

- ✓ + de 600 entreprises et 3200 salariés déjà accompagnés
- 80% des bénéficiaires sont des 1ers niveaux de qualification
- ✓ 49% sont des femmes et 36% ont + de 45 ans
- ✓ Pour une durée totale de 216 000 heures de formation, la durée moyenne d'une formation est de 65 heures /stagiaire (48% de plus qu'en 2008).

Les efforts et les engagements de l'Etat et du Conseil régional pris envers les branches professionnelles et ceux en cours de négociation, dans le secteur agroalimentaire notamment, doivent être poursuivis pour soutenir l'emploi et préparer les entreprises d'Aquitaine à la sortie de crise.



ADEC FORET BOIS : une dynamique de filière

Depuis quelques années le massif forestier Aquitain ne cesse de surmonter des épreuves : d'abord une concurrence européenne et mondiale exacerbée, ensuite une crise financière devenue internationale enfin les incidences climatiques qui endommagent sa ressource.



Pour les entreprises, la pré-occupation majeure est de résoudre l'équation sociale :

- Perturbation d'activité
- Maintien de l'emploi salarié
- Développement des compétences
- Projection dans l'avenir

L'ADEC forêt bois permet de transformer ces crises en opportunités pour les employeurs et les salariés, de créer une véritable dynamique de filière. Associées aux développements scientifiques et techniques du Pôle de compétitivité Xylofutur, aux investissements importants de mécanisation et de modernisation industrielle et informatique, les actions de formations développées dans le cadre de l'ADEC prennent tout leur sens et suscitent l'adhésion généralisée et ne demandent qu'à se déployer.

Concrètement, l'ADEC Forêt bois en chiffres (2009) :

- 92 entreprises
- 1084 bénéficiaires
- 55800 Heures de formation
- Une moyenne de 41H de formation/stagiaire

Toutes ces actions conduites dans le cadre de cet accord sont portées et cofinancées pour la partie professionnelle par le FAFSEA, l'OPCIBA et FORMAPAP.



INDUSTRIES CHIMIQUES : l'accord-cadre signé en Aquitaine porte ses fruits

Face aux défis de l'avenir, les industries chimiques s'engagent dans une forte dynamique avec l'UIC Aquitaine autour de la formation et de la gestion des ressources humaines. Quatre objectifs prioritaires : encourager les démarches d'anticipation, élever le niveau de qualification des salariés, favoriser un comportement sécurité environnement responsable et renforcer le socle de compétences. Le pilotage de l'accord a permis d'initier des modalités participatives : gouvernance partagée, concertation, échanges d'expériences et collaboration permanente, avec les acteurs concernés.

Professionnaliser les pratiques RH par une démarche co-constructive

Lors d'ateliers d'échanges et d'utilisation d'outils en ressources humaines, les représentants des entreprises, de toutes tailles, ont confronté leurs pratiques et analysé les possibilités d'évolution ou d'adaptation des outils utilisés ou existants au sein de la branche professionnelle. De là est née la volonté de créer des lieux d'échanges permanents pour prolonger ces travaux et traiter de thèmes spécifiques (prévention des risques psychosociaux, gestion des compétences des très hauts niveaux, gestion de carrière et de projets des niveaux plus faibles, motivation professionnelle...). D'autre part, des rencontres entre les consultants sélectionnés par les financeurs et les animateurs du dispositif ont permis aux premiers de bien saisir le sens de l'accord, à tel point qu'ils ont élaboré ensemble la plaquette de présentation des actions concrètes proposées aux entreprises.

Professionnaliser et accompagner l'ensemble des opérateurs

L'accord permettra également de mettre en œuvre des parcours de formation pour favoriser des attitudes pro-actives et l'appropriation des nouvelles compétences acquises. Par exemple, pour développer une culture sécurité environnement au sein de l'entreprise, une des actions prioritaires en cours est l'élaboration de parcours de 35 heures destinés aux opérateurs et agents de maîtrise. D'autres parcours sont également prévus pour les managers.

Les investissements financiers les plus importants (70 % du projet) concernent cependant l'ensemble des salariés. Une palette de possibilités est proposée pour étayer

la durabilité des emplois. Ainsi l'accès aux formations qualifiantes, les VAE, les bilans de compétences, les certifications, les mises à niveau pour les personnes fragilisées, le développement du tutorat, la formation des seniors... sont autant de dispositifs supplémentaires mis en œuvre dans la région grâce à cet accord.



Un accord cadre pour le secteur de la construction

L'Etat, le Conseil Régional, les organisations professionnelles avec la CAPEB, la Fédération Française du Bâtiment d'Aquitaine, la Fédération des Travaux Publics d'Aquitaine, l'Union Régionale des SCOP d'Aquitaine et les OPCA avec l'AREF-BTP pour les entreprises de plus de 10 salariés, le FAFSEA pour les entreprises de moins de 10 salariés et le FAFCEA pour les chefs d'entreprises artisanales, se sont associés afin d'accompagner les entreprises du secteur de la construction dans le développement de leurs compétences.

En dépit du ralentissement de l'activité dans le bâtiment et dans les travaux publics, les besoins en formation professionnelle continue perdurent et le renouvellement des compétences de la population active demeure nécessaire, tout particulièrement pour préparer une sortie de crise.



L'accord comporte trois axes : le développement de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, l'adaptation des compétences aux nouveaux besoins liés au développement durable et le maintien dans l'emploi pour prévenir les difficultés liées à la crise économique et sécuriser les parcours professionnels.

En 2009, cet accord a été financé sur le plan de relance. Il a permis de financer la formation de 781 stagiaires pour 54 042 heures pour un public majoritairement d'ouvriers non qualifiés. Les fonds ont été mobilisés par l'Etat, le Conseil Régional, les OPCA et les employeurs. L'effet levier du dispositif est donc très significatif.

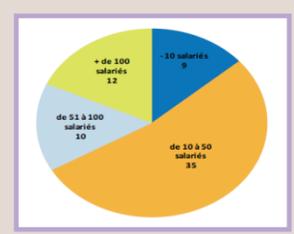
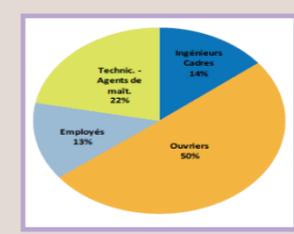
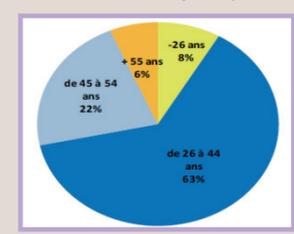
ACCORD CADRE REGIONAL pour la préservation de l'emploi et le développement des compétences des salariés des industries de la métallurgie en Aquitaine



Objet de l'accord : plan d'action 2009-2011 destiné à favoriser et à soutenir le maintien et le développement de l'emploi et des compétences, ainsi qu'à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises de la métallurgie en Aquitaine.

Moyens de l'accord : Optimisation des accompagnements mutualisés de l'OPCAIM par des fonds publics ETAT et Région Aquitaine (dont FSE).

Plus de 2 350 salariés formés dans 66 PMI/ETI pour un montant de financement (coûts pédagogiques et rémunérations) de 7,9M€ : 1,2M€ de fonds Etat, 1,2M€ de fonds Région (yc FSE) et 5,5M€ de fonds OPCAIM.



Un accord paritaire de la branche textile-habillement-cuir a été signé au niveau national, fin 2004, entre les différentes fédérations, partenaires sociaux, l'Etat et le Forthac, OPCA de la branche, sur la période 2006-08. Repris en Région Aquitaine, cet accord a permis de former 188 salariés de 42 entreprises, soit plus de 26 000 heures dispensées, pour des formations métiers à 92% et un budget de 906 K€ (financés par les entreprises, le Forthac, la Région Aquitaine, l'Etat-Edec). Cet accord a été reconduit sur la période de 2009-11, avec une montée en puissance progressive, puisque sur la seule année 2009, 96 salariés ont déjà été formés ; l'objectif de 240 salariés sur 3 ans sera dépassé et les budgets alloués ne seront certainement pas suffisants.



Les formations concernées sont de minimum 40 heures, avec un plafond de 50€/heure/stagiaire pour les coûts pédagogiques, avec une priorité pour le personnel ouvrier/employé, les plus de 45 ans et une parité homme/femme est à respecter.

Les priorités de ce nouvel accord régional :

- Développer dans les entreprises des démarches d'anticipation (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences)
- Elever le niveau de qualification des salariés et développer l'employabilité des plus fragilisés, en favorisant les mobilités internes et externes et l'accès à des certifications,
- Permettre aux entreprises et salariés de faire face à des difficultés conjoncturelles, notamment en prenant des mesures actives en période de sous-activité.

S'est inscrit également dans cette démarche, la préservation des savoir-faire et la sensibilisation à la problématique des savoir de base en entreprise, action en cours sur 2010.