

« Vers une nouvelle politique  
Emploi-Formation dans la Branche »

# Axes politiques et Orientations

Présentation des propositions  
de la Commission Formation

Décembre 2010



**Union des  
Industries**  
et Métiers de la Métallurgie

# Mot du Président de la Commission Formation

*Je tiens à remercier chaleureusement les membres de la Commission Formation pour leur implication et leur contribution aux travaux qui ont permis d'élaborer les propositions qui font l'objet du présent document.*

*Les débats au sein de la Commission, composée de Présidents et Secrétaires Généraux de Chambres Syndicales, ont été très riches et constructifs.*

*Notre réflexion a été guidée par la nécessité d'avoir une approche industrielle tournée vers le besoin de l'entreprise et d'avoir toujours à l'esprit d'être le plus simple, le plus lisible et le plus transparent possible.*

*Nos axes politiques doivent être la traduction de nos ambitions et ne doivent pas être tributaires ou fonction de l'environnement même s'il faut évidemment en tenir compte.*

*Nous devons faire preuve de créativité et d'innovation dans la simplicité et partir des fondamentaux que sont les besoins des entreprises et des salariés ainsi que le dialogue avec les partenaires.*

*Il faut à chaque fois que l'on prend une décision politique ou une orientation se poser les questions :*

*Répondons-nous aux besoins des entreprises industrielles ?*

*Sommes-nous clairs et lisibles dans nos propositions ?*

*C'est dans cet esprit que la Commission a travaillé depuis le mois de septembre.*

*Les axes politiques proposés et les orientations associées ont été présentés en décembre aux Présidents et Secrétaires Généraux et feront l'objet d'un atelier spécifique avec les Secrétaires Généraux en janvier 2011.*

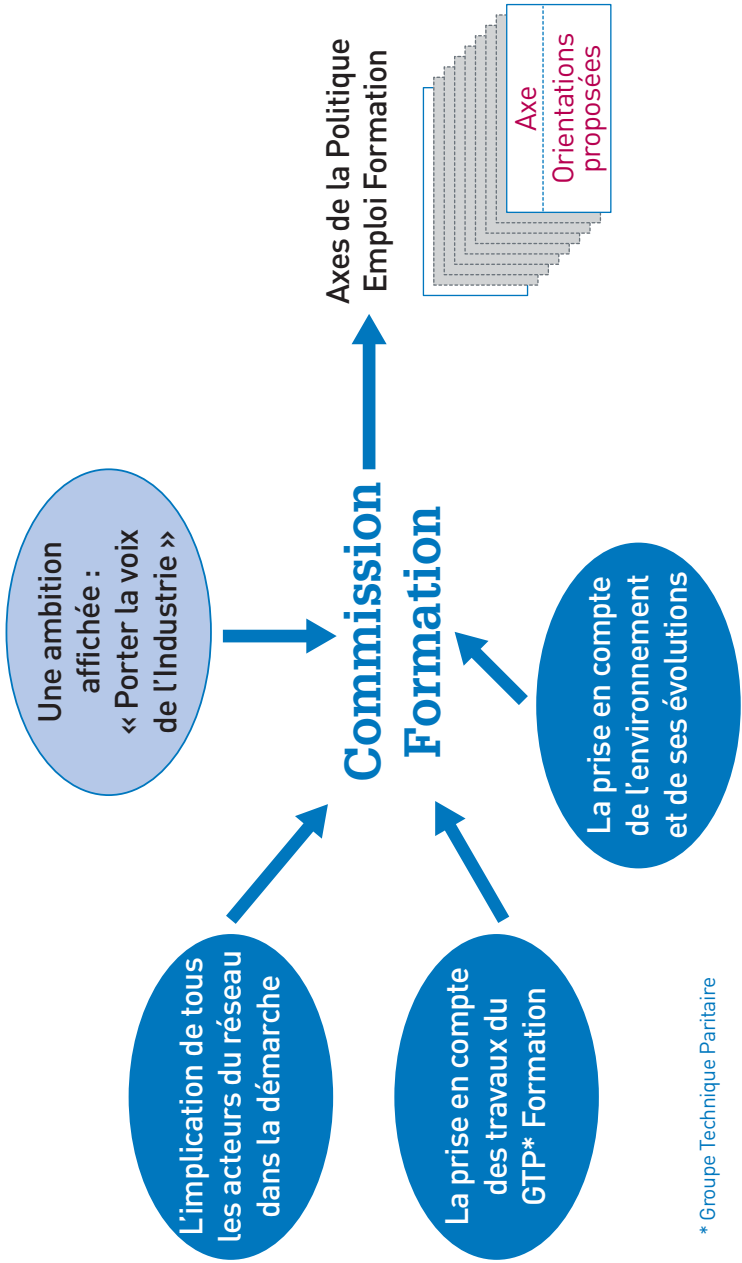
*La prochaine étape sera la mise en place des plans d'actions nationaux et régionaux découlant des axes et orientations qui auront été validés par le Bureau et le Conseil de l'UIMM lors de la réunion du mois de février 2011.*

*La Commission formation aura un rôle important dans cette démarche et sera également impliquée dans le cadre de la négociation de l'accord de Branche sur la formation professionnelle qui se déroulera au cours du premier semestre 2011.*

*Joël Marçais  
Président de la Commission Formation*

# La prise en compte de l'environnement et de ses évolutions

- un contexte de concurrence, internationale, dans lequel la « course » à la compétence va devenir un élément, si ce n'est majeur, à tout le moins déterminant ;
- un contexte démographique peu favorable ;
- un risque de désaffection des voies de formation aux métiers industriels faisant courir le risque d'un manque de compétences à tous les niveaux de formation ;
- une poursuite de l'élévation du besoin en niveau de compétences générant si rien n'est fait des difficultés de recrutement.



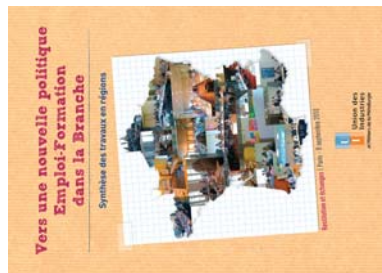
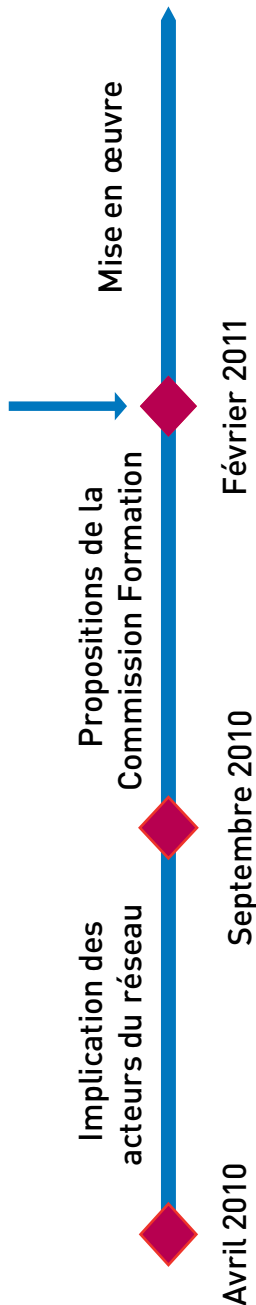
\* Groupe Technique Paritaire

# Enjeu

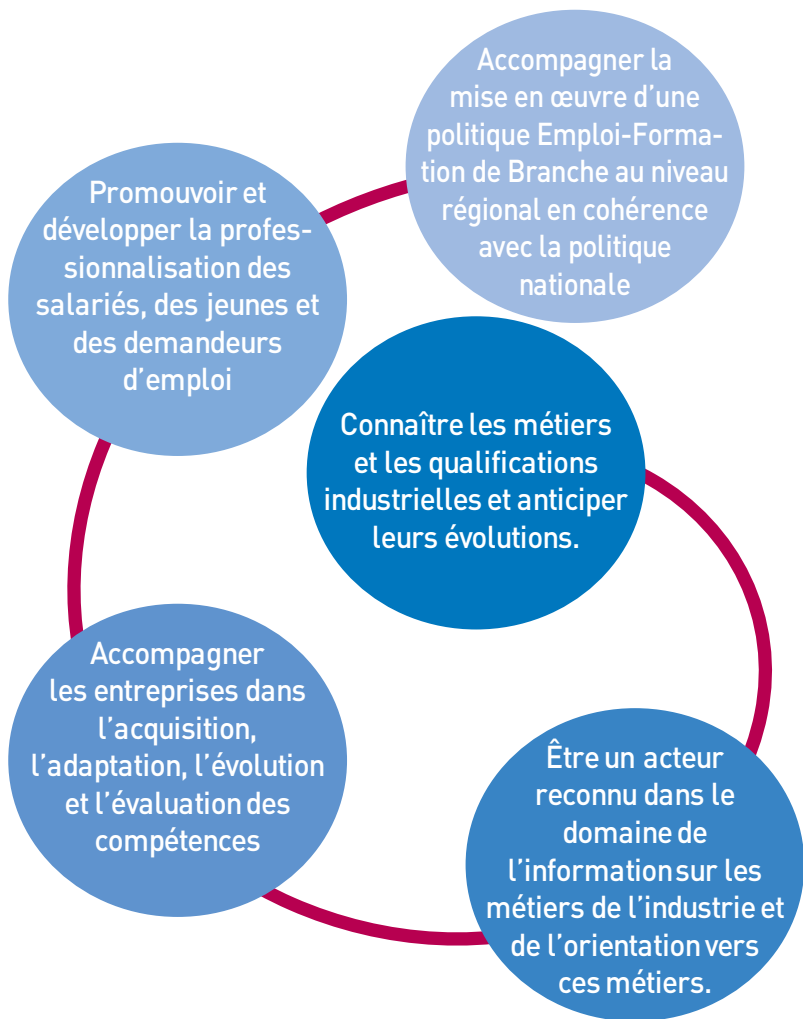
Permettre aux entreprises industrielles de disposer des compétences dont elles ont besoin afin de mettre en œuvre leur stratégie et améliorer leur compétitivité.

# Une démarche en trois étapes

Validation par le Bureau et  
le Conseil de l'UIMM



# 5 axes politiques retenus



# Axe politique :

Connaître les métiers  
et les qualifications  
industrielles et anticiper  
leurs évolutions

1

2

3

4

5



*Il est nécessaire de disposer de données fiables sur l'évolution des métiers et des qualifications et de supports de communication présentant la synthèse des études menées.*

*Le rôle de l'Observatoire national doit être renforcé.*

*Ces informations sont capitales sur le plan territorial pour que les CST aient les moyens de construire leur politique et de communiquer efficacement vis-à-vis des principaux interlocuteurs en charge de l'emploi et de la formation.*

*Nous devons être pleinement acteur et l'Observatoire national doit être force de proposition et d'information pour la Branche en lien avec les observations issues des territoires en matière d'évolution des emplois et des compétences.*

## Orientation : Développer l'observation au niveau national et territorial

### Impacts au plan national :

- Développer l'Observatoire Prospectifs des Métiers et des Qualifications ;
- Vulgariser les études menées qui sont peu connues et peu exploitables en l'état ;
- Identifier les métiers cibles de la Branche ;
- Élaborer un répertoire des métiers de la Branche ;
- Mener les études prospectives sur les métiers ;
- Créer les liens entre «l'observation nationale» et «l'observation territoriale» ;
- Accompagner le réseau sur le plan méthodologique et la mise en place d'outils d'analyse.

### Impacts au plan régional :

- Développer l'observation sur le plan territorial ;
- Connaître l'évolution des emplois par bassins d'emploi avec une consolidation régionale ;
- Organiser le recueil d'information auprès des entreprises en créant des synergies entre les organismes du réseau ;
- Développer les liens avec les acteurs régionaux.

## Orientation : Renforcer le lien avec les **Fédérations économiques**

### **Impacts au plan national :**

- Impliquer les fédérations économiques dans les études menées dans le cadre de l'observatoire des métiers de la Branche ;
- Identifier les évolutions des compétences liées aux évolutions des technologies et des produits, des marchés, et l'impact sur les qualifications.

### **Impacts au plan régional :**

- Nouer des liens avec les représentants territoriaux des fédérations économiques ;
- Être présent dans les structures qui travaillent sur l'évolution des métiers au plan régional : pôles de compétitivité, filières.

Orientation : Communiquer sur  
les **évolutions des métiers**  
**et des qualifications**  
au sein de la Branche

**Impacts au plan national :**

- Développer les actions de communication au niveau national ;
- Faire connaître les études menées dans le cadre de l'Observatoire national par une communication adaptée et ciblée ;
- Développer des supports de communication simples et attractifs ;
- Développer la communication sur les qualifications professionnelles ;
- Donner aux territoires les moyens de communiquer efficacement auprès de leurs interlocuteurs ;
- Renforcer l'influence de la Branche au niveau des CPC, de la CTI et de l'AERES.\*

---

\* CPC : Commission Professionnelle Consultative.

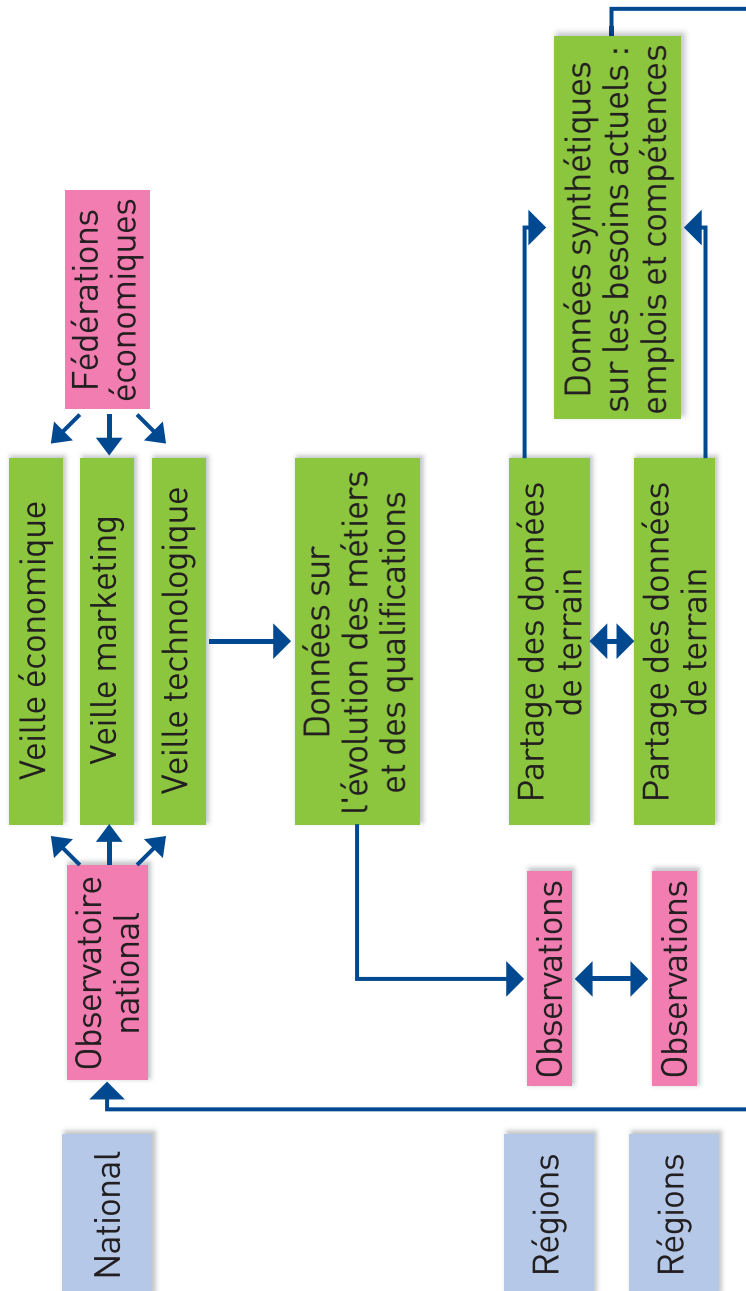
CTI : Commission des Titres d'Ingénieurs.

AERES : Agence d'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur.

### Impacts au plan régional :

- Relayer les actions de communication nationales ;
- Communiquer auprès des acteurs régionaux sur l'évolution des emplois et les besoins en compétences des entreprises du territoire ;
- Développer les liens avec les prescripteurs en leur donnant des informations pertinentes sur les besoins des entreprises de la Branche ;
- Créer des synergies entre les grandes entreprises et le tissu de PME / TPE pour présenter les métiers et les entreprises.

## Connaître les besoins des entreprises pour agir efficacement





1

## Axe politique :

Être un acteur reconnu  
dans le domaine  
de l'information sur  
les métiers de l'industrie  
et de l'orientation  
vers ces métiers

2

3

4

5



*La Branche doit pleinement jouer son rôle dans le domaine de l'information sur les métiers industriels et sur l'orientation vers ces métiers.*

*Les actions d'attractivité en direction de l'Industrie sont fondamentales pour donner une image réaliste et positive du monde de l'entreprise.*

*Il est indispensable d'avoir une politique de communication en phase avec le réseau Emploi-Formation de la Branche et de dégager des outils communs et partagés par l'ensemble du réseau.*

*Il doit exister un lien fort entre la Commission formation et la Commission communication.*

*Nous devons être plus réactifs et présents dans les différents médias et identifier ceux qui sont les plus pertinents par rapport aux cibles que nous visons.*

*Concernant les actions de communication au plan régional, une ligne directrice doit être donnée par le niveau national en laissant de la souplesse aux territoires en fonction des spécificités des tissus industriels et des caractéristiques de chaque bassin d'emplois.*

## Orientation : Renforcer les actions d'attractivité en direction de l'industrie

### Impacts au plan national :

- Développer les actions de communication visant à promouvoir l'industrie ;
- Développer une charte de communication qui permette d'harmoniser les actions nationales et les actions territoriales ;
- Mettre en place le site internet pour informer et promouvoir les métiers de l'industrie ;
- Repenser l'approche dans la présentation des métiers et donner des indications sur les rémunérations ;
- Être présents sur les principaux médias qui traitent d'information et d'orientation ;
- Contribuer aux actions nationales menées dans le cadre des suites des États Généraux de l'Industrie ;
- Évaluer les résultats des campagnes nationales et analyser leur impact.

### Impacts au plan régional :

- Développer les actions de communication territoriales visant à promouvoir l'industrie régionale ;
- Contribuer aux actions menées sur le plan national ;
- Créer un bruit de fond positif auprès des médias locaux visant à contrebalancer les informations souvent négatives véhiculées sur l'industrie ;
- Être présent dans les différentes instances et organismes traitant de d'information et d'orientation.

Orientation : Être un acteur du nouveau service public de l'information et de l'orientation professionnelle tout au long de la vie

**Impacts au plan national :**

- Expérimenter et développer de nouvelles actions d'informations et d'orientations pour tous publics ;
- Accompagner le réseau territorial et créer des synergies ;
- Élargir le champ d'action du conseiller Jeunes Industrie vers les différents publics : jeunes, demandeurs d'emploi, salariés, en faisant évoluer son rôle vers la notion de référent « Information Orientation des métiers de l'industrie » ;
- Faire le lien avec l'Observatoire de Branche pour extraire les informations nécessaires à l'information sur les métiers ;
- Établir les relations avec les responsables des ministères et des organismes (ONISEP, Centre Inffo, Pôle Emploi) concernés, et avec les fédérations économiques ;
- Développer les partenariats existants et nouer de nouveaux partenariats avec les grands réseaux.

## Impacts au plan régional :

- Créer un service dédié à l'information-orientation sur les métiers de l'industrie ;
- Établir une coordination de l'action des CST à l'échelon régional en lien avec les acteurs régionaux ;
- Établir des contacts opérationnels avec les institutions (rectorat, conseil régional, Pôle Emploi) et les différents prescripteurs d'orientation ;
- Faire découvrir la réalité des métiers par l'organisation d'actions en entreprise ou en centre de formation ;
- Intervenir dans les établissements d'enseignement, notamment dans le cadre du « Parcours de découverte des métiers et des formations », et les différents salons ou forum dédiés à l'orientation ;
- Décliner les partenariats nationaux avec les structures régionales.



1

2

3

4

5

## **Axe politique :**

Accompagner les entreprises dans l'acquisition, l'adaptation, l'évolution et l'évaluation des compétences

*La Branche doit être reconnue comme un acteur clé de l'emploi, tant au plan national que territorial.*

*Elle a un rôle majeur à jouer concernant l'accompagnement des entreprises dans leurs problématiques notamment vis-à-vis des PME / TPE.*

*Cet accompagnement doit prendre en compte les différentes composantes des préoccupations du chef d'entreprise et ne pas se réduire au « seul angle RH ».*

*Il est nécessaire pour cela de mettre en place les outils permettant aux entreprises d'analyser et gérer efficacement les compétences au service de leur stratégie.*

*Les CST ont un rôle fondamental à jouer auprès des entreprises et des différents acteurs de l'emploi et de la formation.*

*La capacité à être « un acteur clé de l'employabilité sur le plan territorial » est un atout majeur de la Branche de nature à conforter le rôle et la mission des CST.*

Orientation : se positionner en  
**amont de la formation**  
pour accompagner les entreprises  
dans leurs problématiques

**Impacts au plan national :**

- Recenser et mutualiser les bonnes pratiques et favoriser les échanges entre les territoires ;
- Développer et mutualiser avec les CST des méthodes et outils simples dans le domaine RH pour les accompagner dans leurs démarches territoriales ;
- Mettre en place les modalités au niveau national permettant de donner les moyens aux CST d'accompagner les entreprises dans le domaine de la GPEC\* ;
- Développer des méthodes d'évaluation et de positionnement.

---

\* GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences.



## Impacts au plan régional :

- Développer la fonction de « conseil RH en entreprise » en organisant les synergies entre les organismes du réseau, afin d’être lisible auprès des entreprises ;
- Professionnaliser les conseillers et intervenants du réseau en entreprise ;
- Mutualiser les ressources au plan régional ;
- Proposer «un service RH» à l’entreprise en lui apportant une réponse globale ;
- Accompagner la mise en œuvre d’une démarche GPEC\* dans les PME ;
- Accompagner les entreprises dans l’élaboration de leur plan formation ;
- Aider les entreprises dans le cadre de leurs recrutements, du « sourcing » et de la mobilité des salariés.

---

\* GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences.

## Orientation : développer l'individualisation de la formation

### Impacts au plan national :

- Développer le processus et le dispositif d'individualisation de la formation au sein du réseau ;
- Mutualiser les moyens au niveau national ;
- Accompagner les territoires dans la mise en œuvre de ce processus d'individualisation ;
- Assurer une veille pédagogique et technique sur les pratiques en matière d'e-learning ;
- Promouvoir les formations personnalisées pour répondre au plus juste aux attentes des entreprises.

### Impacts au plan régional :

- Développer et promouvoir la démarche d'individualisation de la formation auprès des entreprises pour répondre à leurs besoins en compétences selon les modalités les mieux adaptées ;
- Créer les synergies au sein des organismes du réseau formation, notamment AFPI et CFAI, pour optimiser les parcours de formation répondant aux besoins des entreprises ;
- Contribuer aux travaux menés sur le plan national dans le domaine de l'individualisation.

## Orientation : être reconnu comme un acteur clé de l'emploi

### Impacts au plan national :

- Développer le partenariat avec Pôle Emploi et accompagner la déclinaison en région ;
- Communiquer sur les opportunités que proposent les entreprises de la Branche et sur les possibilités d'emploi ;
- Développer les passerelles avec les autres Branches industrielles ;
- Accompagner les CST dans la mise en oeuvre d'actions et la mutualisation des bonnes pratiques, y compris dans le cadre d'appels à projets et de recherches co-financements .

### Impacts au plan régional :

- Connaître l'évolution des emplois et des compétences demandées par les entreprises et communiquer auprès des acteurs clés territoriaux ;
- Être reconnu en tant que « centre d'excellence » pour notre expertise et notre capacité à monter des programmes d'actions et à mobiliser des financements ;
- Contribuer aux actions menées sur le plan régional par les différents acteurs et organismes concernés et décliner les accords nationaux ;
- Offrir un service d'accompagnement aux entreprises en matière de mobilité interne et externe de leurs salariés ;
- Créer des liens avec les autres Branches industrielles ;
- Promouvoir les dispositifs de certification : CQPM et CQPI, contribuant à l'employabilité des salariés.

1

2

3

## Axe politique

Promouvoir et développer  
la professionnalisation  
des salariés, des jeunes et  
des demandeurs d'emploi

4

5

*Nous devons être « des développeurs de compétences » et apporter des réponses adaptées aux entreprises en juste à temps.*

*A ce titre, il est nécessaire de mutualiser les moyens, de développer les synergies et professionnaliser les ressources de la Branche pour être plus efficaces.*

*Ainsi nous renforcerons l'image du dispositif formation vis-à-vis d'une part des entreprises et d'autre part des acteurs régionaux.*

*De fait il devient nécessaire de disposer d'une marque regroupant les différents organismes du réseau formation afin d'être plus lisible et plus simple pour l'entreprise.*

*C'est un point structurant pour le réseau et son développement.*

*La gouvernance et la maîtrise du pilotage opérationnel sont des éléments clés de cette démarche qui nécessite une forte implication des CST.*

*L'individualisation de la formation et le dispositif de certification de la Branche constituent une réelle valeur ajoutée pour les entreprises et les différents publics.*

*Nous devons les développer et les adapter pour mieux répondre aux besoins exprimés par les industriels.*

# Orientation : Être un acteur reconnu dans le domaine de la professionnalisation

## Impacts au plan national :

- Positionner le dispositif formation de la Branche sur la professionnalisation favorisant l'employabilité ;
- Développer des méthodes pédagogiques innovantes et adaptées à la prise en compte de publics différents, notamment dans le cadre de l'individualisation ;
- Développer les socles de compétences nécessaires à la professionnalisation ;
- Accompagner le réseau formation de la Branche pour développer les synergies entre les organismes ;
- Rendre plus lisible le dispositif de la Branche par la création d'une « marque » regroupant CFAI et AFPI et incluant les formations d'ingénieurs industriels et, éventuellement, les structures de conseil ;
- Communiquer sur le dispositif de professionnalisation de la Branche.

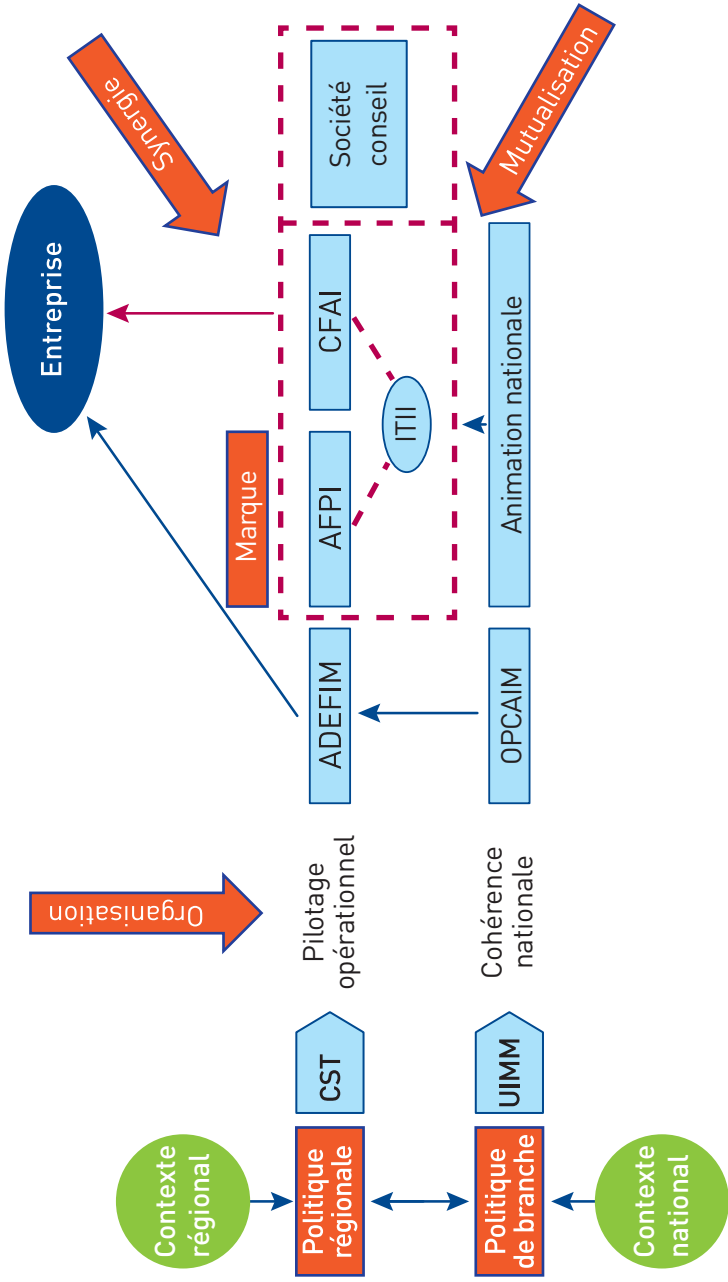
## Impacts au plan régional :

- Développer les partenariats avec les différents institutionnels : Direccte, Conseil régionaux, Pôle Emploi ;
- Organiser l'élaboration de projets territoriaux notamment dans le cadre des appels à projets du FPSPP\* ;
- Organiser les synergies entre les différents organismes du réseau.

---

\* FPSPP : Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels.

# Schéma d'organisation proposé



## Orientation : Promouvoir les certifications de Branche et Industrielles

### Impacts au plan national :

- Faire évoluer la disposition de certification de la Branche : professionnalisation des centres de ressources, rénovation des CQPM, modularisation ;
- Faire évoluer la liste des CQPM ;
- Développer les CQPI en maîtrisant le processus ;
- Ouvrir le dispositif de certification aux demandeurs d'emploi et le rendre accessible à la VAE\*, en prenant les mesures adéquates permettant de garantir la qualité du dispositif ;
- Inscrire les CQPM les plus utilisés au RNCP\*\* ;
- Accompagner le réseau dans le développement des certifications ;
- Développer les socles de compétences nécessaires à la professionnalisation.

### Impacts au plan régional :

- Professionnaliser les « référents certification » ;
- Mutualiser les ressources au plan régional ;
- Promouvoir le dispositif de certification auprès des entreprises et des différents acteurs régionaux.

---

\* VAE : Validation des Acquis de l'Expérience.

\*\* RNCP : Répertoire National des Certifications Professionnelles.



## Orientation : Renforcer la politique d'alternance

### Impacts au plan national :

- Promouvoir l'alternance au niveau national ;
- Développer l'alternance via la professionnalisation, dispositif maîtrisé par les partenaires sociaux ;
- Positionner le dispositif apprentissage de la Branche sur les métiers industriels (formations industrielles) ;
- Simplifier les modalités des contrats de professionnalisation et d'apprentissage ;
- Rendre plus attractives les conditions de rémunérations
- Faire évoluer le dispositif d'apprentissage vers les niveaux post bac ;
- Mener une réflexion sur l'ouverture à l'apprentissage des DUT, des Licences Professionnelles et Master Pro ;
- Mettre en place un dispositif de professionnalisation des tuteurs : méthodologie, cycles de formations, création d'une École du tutorat.

### Impacts au plan régional :

- Adapter le dispositif par apprentissage de la Branche en fonction de la carte des formations régionales et du besoin des entreprises industrielles ;
- Élaborer un plan prévisionnel à 3 ans - 5 ans : ouvertures, fermetures de sections à partir des besoins estimés des entreprises par métiers et niveau ;
- Développer la professionnalisation des jeunes sortants du dispositif temps plein scolaire qui n'auront plus le niveau attendu par les entreprises (réforme bac pro 3 ans) en adaptant le dispositif formation de la Branche : synergies AFPI / CFAI.

## Orientation : Adapter et réorienter les **financements** de la professionnalisation

### Impacts au plan national :

- Donner les orientations nationales et définir les modalités de financement de la Branche : montants affectés à la professionnalisation et à l'apprentissage sur les 3 à 5 prochaines années ;
- Augmenter la part de financement de la professionnalisation sur les dispositifs « Périodes de professionnalisation » et « Contrat de Professionnalisation » par une diminution corrélative de la part du transfert aux CFAI ;
- Revoir les modalités de calcul et d'affectation des fonds de transfert aux CFAI : mécanisme de financement plus simple, lisible et souple ;
- Plafonner le transfert à un % défini du budget du CFAI, en sortant du système d'équilibre ;
- Analyser les demandes de financements des CFAI dans le cadre de la politique Emploi-Formation élaborée au plan régional par les CST et des cofinancements (Région, TA, autres) ;
- Conditionner le transfert à l'existence d'une politique régionale formalisée avec un suivi assuré par des indicateurs mesurant l'efficacité du dispositif ;
- Orienter le financement de l'apprentissage en fonction de la nature de la formation et non en fonction de l'entreprise d'accueil : positionnement sur les « métiers industriels » ;
- Développer des liens avec les autres OPCA industriels ;

## Impacts au plan régional :

- Élaborer un plan régional Emploi - Formation prenant en compte les évolutions du besoin des entreprises et des politiques des conseils régionaux ;
- Adapter le dispositif formation en fonction des besoins des entreprises ;
- Maîtriser le dispositif formation régional et son financement ;
- Mettre en place des indicateurs de suivi ;
- Rechercher des financements auprès des Conseils Régionaux ;
- Développer les démarches actives auprès des entreprises pour la collecte de la taxe d'apprentissage, et des collecteurs ;
- Créer des partenariats avec les acteurs régionaux.

1

2

3

4

5

## Axe politique

Accompagner la mise  
en œuvre d'une politique  
Emploi-Formation de  
Branche au niveau  
régional en cohérence  
avec la politique nationale

*Les interlocuteurs clés des CST ont une dimension régionale.*

*Il est donc devenu incontournable d'avoir une réelle politique Emploi-Formation consolidée au plan régional qui prenne en compte la réalité des besoins des entreprises par bassin d'emploi et leurs évolutions.*

*C'est un des fondements du renforcement du rôle des CST.*

*Par ailleurs, il est nécessaire d'apporter aux entreprises le même niveau de qualité en tout point du territoire. L'hétérogénéité actuelle du réseau formation, composé d'organismes de tailles très différentes avec des modes de gouvernance différents, est un point sur lequel il faut apporter au plus vite des améliorations.*

*Enfin, le renforcement du rôle des CPREFP et la régionalisation des ADEFIM sont des objectifs inéluctables pour les années à venir.*

*La régionalisation des ADEFIM devra se faire avec les CST, par étapes, et s'intégrer dans un cadre plus général de cohérence régionale de la politique Emploi-Formation.*

*La nécessité d'être clair et transparent sur le financement de la formation est un des enjeux majeurs.*

*L'approche régionale doit conjuguer « mutualisation », rendue indispensable pour apporter aux entreprises un service de qualité, et « proximité territoriale », garante de la connaissance des besoins des entreprises qui nécessite de conserver une action par bassin d'emploi, sous l'égide des CST.*

# Orientation : Construire le plan politique Emploi-Formation au niveau régional

## Impacts au plan national :

- Accompagner les UI Régionales dans cette démarche en définissant un cadre méthodologie de référence ;
- Présenter les enjeux de la Branche et la Politique Emploi-Formation à l'État, aux ministères concernés, à l'ARF\*, l'AERF\*\* et aux parlementaires.

## Impacts au plan régional :

- Bâtir la politique Emploi - Formation à partir des besoins exprimés par les entreprises ;
- Élaborer un plan régional Emploi - Formation définissant la politique régionale à partir des orientations nationales, des spécificités territoriales des bassins d'emploi ;
- Avoir un discours clair et cohérent auprès des différents acteurs régionaux : Conseil Régional, Direccte, Pôle Emploi, Rectorat, Universités, CRCI, MEDEF, CGPME, des autres Branches et des élus ;
- Chercher l'adhésion des partenaires régionaux à la politique définie et renforcer le rôle de la CPREFP\*\*\*.

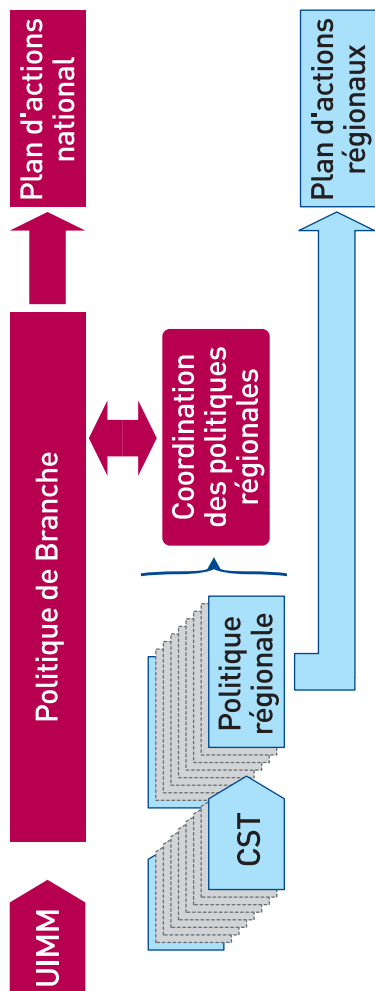
---

\* ARF : Association des Régions de France.

\*\* AERF : Association des Elus Régionaux de France.

\*\*\* CPREFP : Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

## Principe de mise en œuvre de la politique Emploi-Formation dans la Branche



# Orientation : Coordonner les actions Emploi-Formation

## au niveau régional

### Impacts au plan national :

- Accompagner l'homogénéisation et la rationalisation des organismes au niveau régional pour atteindre une taille critique ;
- Donner une méthodologie et un cadre ;
- Développer une cohérence interrégionale du réseau formation de la Branche ;
- Être en capacité de répondre aux besoins spécifiques des entreprises multisites ;
- Mettre en place un processus de labellisation des organismes de formation de la Branche.

### Impacts au plan régional :

- Mettre en place une organisation structurée du réseau au plan régional ;
- Mutualiser les ressources du réseau régional pour être plus efficace ;
- Assurer l'accompagnement des entreprises avec des services de qualité homogène sur tout le territoire régional ;
- Contribuer à l'harmonisation des pratiques des organismes du réseau afin d'être capable d'apporter une réponse homogène aux grands groupes qui souhaitent avoir un seul interlocuteur pour tous leurs établissements.



## Orientation : Organiser l'action avec les acteurs régionaux

### Impacts au plan national :

- Prendre en compte les besoins territoriaux pour mettre en place des accords cadre nationaux ;
- Accompagner le déploiement et la déclinaison des accords nationaux sur le plan territorial ;
- Mener des actions au plan national avec Pôle Emploi.

### Impacts au plan régional :

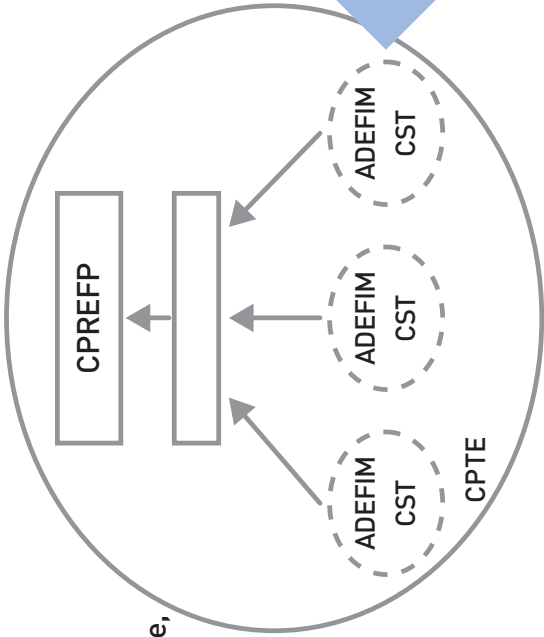
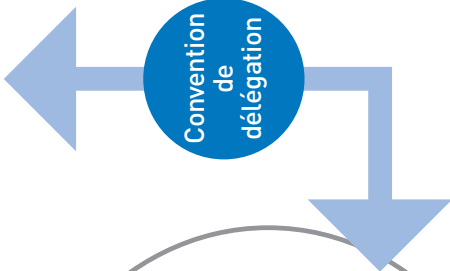
- Assurer une veille auprès des différentes institutions régionales ;
- Nouer des partenariats régionaux ;
- Négocier des accords cadre régionaux et des cofinancements ;
- Agir auprès des prescripteurs : Pôle Emploi, Missions Locales, et leur transmettre les informations utiles et nécessaires au déploiement de leurs actions ;
- Agir sur l'élaboration de la carte des formations en lien avec le Rectorat et le Conseil Régional pour adapter l'offre des formations initiales sous statut scolaire et par apprentissage correspondant aux besoins des entreprises dans les métiers industriels ;
- Organiser la cohérence du dispositif de financement sur le plan régional : lien entre CST - ADEFIM et CPREFP\* ;
- Mettre en place des ADEFIM régionales avec des antennes territoriales ancrées dans les CST.

---

\* CPREFP : Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

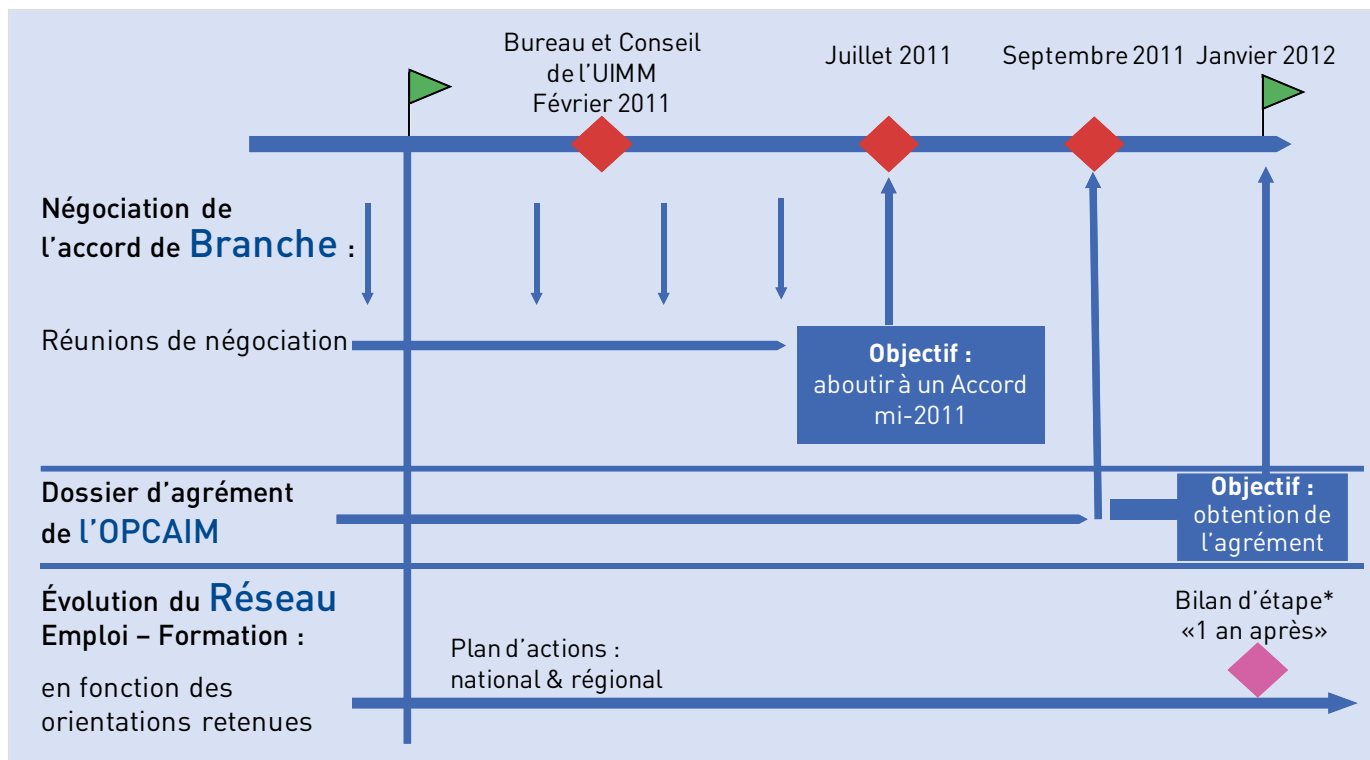
# Organisation du dispositif de financement sur le plan régional

**OPCAIM**  
*paritarisme  
d'orientation*



Consolidation régionale,  
synthèse cohérente,  
homogénéité

## Enjeux pour 2011 et...



\* Bilan avec tous les acteurs du réseau Emploi-Formation sur l'avancement de la mise en oeuvre de la politique de Branche.



**Union des  
Industries**

**et Métiers de la Métallurgie**

UIMM - 56, avenue de Wagram - 75854 Paris cedex 17

Tél. : 01 40 54 20 20 - Fax : 01 47 66 22 74

<http://www.uimm.fr>