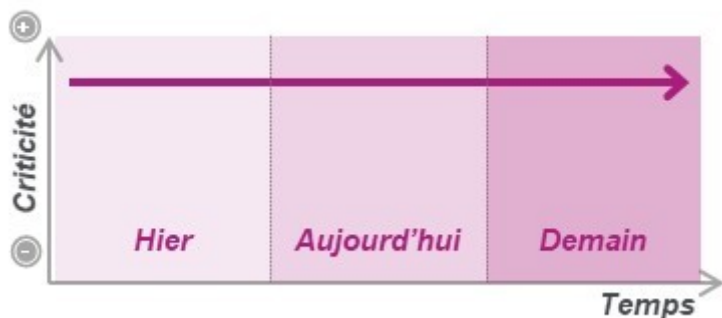


La force et l'horizon d'impact de cette activité



Il s'agit d'une criticité :

- qui n'est pas nouvelle et reste actuelle
- qui se maintiendra à l'avenir : l'activité demeurera confiée à des opérateurs centrés sur l'exécution technique (avec interface numérique souvent limitée)
- qui se renforcera pour certains profils avec le renouvellement des générations à savoir technique très ancré par des générations gérant principalement par interface numérique

Les leviers de cette activité sont :

- Des actions d'élargissement du vivier : communication attractive (notamment vers les femmes), capillarité avec les établissements de formation initiale, actions de la branche et des territoires pour maintenir les formations ouvertes et en nombre suffisant. Ces actions vers les viviers doivent être complétées en amont par un travail sur l'attractivité des territoires (infrastructures, logement, scolarité/études...) pour lever les freins et

- permettre ou faciliter l'intégration de tous, collaborateurs et familles, sur la durée.
- Un accompagnement au plus près des situations individuelles des viviers structurellement les plus rares (nucléaire, pétrochimie, Défense, EMR) quel que soit le niveau de qualification en donnant de la visibilité sur le parcours professionnel et en intégrant les impacts sur la vie personnelle et familiale (appui sur l'écosystème local pour l'accompagnement du conjoint, des enfants...). Cet accompagnement des situations individuelles est à envisager également pour tous les profils complexes à fidéliser au regard des caractéristiques de l'entreprise ou de l'attractivité du territoire.
- Une réaffirmation du besoin de maîtrise des fondamentaux scolaires (maths, géométrie, français...) :
 - actions à mener en direction des formations initiales ;
 - sensibilisation des jeunes lors de leurs stages en entreprise (sensibiliser les tuteurs et le management, mise à disposition par la branche d'éléments communicants) ;
 - test d'aptitude à prévoir au cours de la phase d'intégration au sein de l'entreprise pour identifier les collaborateurs ayant besoin d'un module de renforcement ;
 - promotion du certificat professionnel CléA permettant de reconnaître la maîtrise des compétences socles et mise en place d'actions de formation complémentaires le cas échéant.
- Un développement et mutualisation de simulateurs / d'entraînement grâce à la réalité virtuelle pour maintenir la capacité d'intervention technique et sa gestion psychologique.
- Un dialogue PME - chambres syndicales / Pôle Emploi pour remonter les situations difficiles et rechercher des solutions opérationnelles d'appui aux TPE/PME.

Référence(s) :

- Activités critiques
Date de publication : 05/2021