

CAP COMPETENCES - Pays de la Loire Gestion du sureffectif dans le cadre d'une entreprise élargie	
Thème	La gestion territoriale des emplois et des compétences
Activité/Secteur Taille/Effectif	L'entreprise élargie Aker Yards France et ses sites de Saint-Nazaire et de Lorient (2700 salariés Aker Yards + 6 000 autres salariés) : Construction Navale et Airbus
Date - période	2004/2006
Acteurs et financeurs	Donneur d'ordre et sous-traitants, acteurs locaux (OPCA, préfet, CFDT). Financeurs : Europe, Etat (Dire et DRTEFP), Région, Conseil général de Loire Atlantique, OPCAS (OPCAİM, AREFF-BTP, FAFIEC, OPCAREG, AGEFOS),
Contexte	Depuis 2001, la situation internationale a conduit toutes les compagnies de croisière à stopper leurs commandes de nouveaux paquebots. La construction navale de St Nazaire doit, à nouveau, gérer une période de creux. L'enjeu est de maintenir, voire d'améliorer, le potentiel de compétences disponibles sur le territoire. Le programme Cap Compétences, conçu dans un contexte de crise, en 2003 et 2004 contribue à cet objectif. Il s'est prolongé par le programme Dynamic Entreprises intégrant l'Etat, la Région et les CCI.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Améliorer le développement commercial et la diversification. - Augmenter la performance interne. - Augmenter le développement par l'innovation. - Développer les compétences. Pour ce dernier volet, l'objectif était de Créer des parcours professionnels ou qualifiants pour ancrer les compétences dans les entreprises et développer l'employabilité des salariés.
Conduite de l'action	<ul style="list-style-type: none"> - Création d'une association AGP pour la durée de l'opération, d'un comité de pilotage sous la co-présidence de l'Etat et la Région et d'un comité paritaire (membres désignés par les partenaires sociaux siégeant à la COPIRE). - Signature de pacte d'adhésion au programme Cap Compétences, et conception d'un Extranet de pilotage et d'un site Internet. - Définition d'une méthodologie commune pour chacun des 3 programmes de développement économique ainsi que pour le programme de formation.
Bilan, impacts et résultats	<p>Pour le volet développement des compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des programmes inter-entreprises de formations métiers – 288 jours/ETP (droit de tirage). - Un programme de formation favorisant le développement des compétences et la qualification à travers la validation des acquis et de l'expérience – transmission des compétences et inter employabilité (12 950 000 €). - 18% des co-traitants ont maintenu des emplois grâce au dispositif. - Mise en place de plateforme de vocations promues par Pôle Emploi, visant à adapter les qualifications des DE en fonction des besoins locaux anticipés. <p>L'originalité de l'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Approche par filière. - L'appui des donneurs d'ordre a été manifeste particulièrement du côté d'Airbus. Développement d'un réseau d'acteurs et amélioration des relations entre donneurs d'ordre et sous-traitants. - Alternative au chômage partiel dépassant la période de 6 mois. Dans le contexte actuel, c'est un exemple intéressant (au Luxembourg ce type d'expérience est une obligation légale). <p>En 2009 deux nouveaux dispositifs permettent de faire face à la crise : Cap Excellence (travail en réseau sur la chaîne de valeur de la Navale) et actuellement 6000 compétences pour l'Estuaire.</p>
Contacts	Moinecourt Odile – CEFORALP - omoinecourt@ceforalp.com - 04.78.77.05.55 Jean Yves Texier CFDT locale et SYNDEX Pays de Loire - ju.texier@syndex.fr