



**CONTRAT REGIONAL DE FILIERE (CRF)
METIERS DES INDUSTRIES
2019-2022**

Conclu Entre :

La Région Nouvelle-Aquitaine, représentée par son Président

L'Etat, représenté par la préfète de Région

Les Académies de Bordeaux, Limoges et Poitiers représentées par la rectrice de la région académique

Pôle-Emploi, représenté par son Directeur Régional

Et d'autre part,

France Chimie Nouvelle-Aquitaine

L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie Nouvelle-Aquitaine (UIMM NA)

L'Union des Industries Textiles (UIT)

L'Union des Syndicats des PME du Caoutchouc et de la Plasturgie (UCAPLAST)

L'Union Intersecteurs Papiers Cartons pour le dialogue et l'ingénierie sociale (UNIDIS)

L'Union Nationale des Industries de Carrières et Matériaux de Construction Nouvelle-Aquitaine (UNICEM NA) représentant également le Syndicat Français de l'Industrie Cimentière (SFIC) et l'Union des Producteurs de Chaux (UP'Chaux)

La Fédération de la Plasturgie et des Composites représentée par Plasti-Ouest

La Fédération des entreprises du recyclage (FEDEREC)

La Fédération Française de la Chaussure (FFC) représentée par l'Union des Industries de la Chaussure du Sud-Ouest (UICSO)

Le Syndicat National de la Plasturgie, des Composites, des Bioplastiques et de la Fabrication additive (Plastalliance)

Les entreprises du médicament (LEEM)

Le Syndicat National du Caoutchouc et des polymères (SNCP)

Sont par ailleurs associés à la démarche

Cap-Métiers Nouvelle-Aquitaine

L'OPCO2i via son association délégataire régionale AR2i Nouvelle-Aquitaine et ayant donné mandat de gestion à OPCA DEFI, OPCA3+, OPCALIA, et OPCAİM jusqu'au 31 décembre 2019.

Vu la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »,

Vu le CGCT, notamment l'article L4221-1

Vu le code du travail, notamment les articles L6111-1 et suivants

Vu l'arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (OPCO2i)

Vu la délibération 2017.1079.SP du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine du 26 juin 2017 relative au Plan d'actions pour l'orientation, la formation et l'emploi en Nouvelle-Aquitaine

Vu la délibération 2018.2445.SP du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine du 17 décembre 2018 relative au Pacte régional d'Investissement dans les Compétences Nouvelle-Aquitaine,

Vu la délibération 2018.1159.SP du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine du 25 juin 2018 relative au Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles,

Vu la délibération 2016.3141.SP du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine du 19 décembre 2016 relative au Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation,

Vu la délibération 2019.1021.SP du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine du 9 juillet 2019 relative à la feuille de route « NeoTerra » pour accélérer et accompagner la transition environnementale en Nouvelle-Aquitaine

Vu la délibération 2019. 2274.SP du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine du 16 décembre 2019 relative à l'adoption du Contrat Régional de Filière 2019-2022 Métiers des industries en Nouvelle-Aquitaine

Considérant l'avis des instances suivantes :

Avis de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) « Carrières et Matériaux » réunie le 20 Novembre 2019.

IL EST EXPOSE ET CONVENU CE QUI SUIT,

Table des matières

AVANT PROPOS.....	5
1 Portrait de la filière	6
2 Dispositions générales.....	8
2.1 Article 1 – Objet.....	8
2.2 Article 2 – Champ d’application	9
2.2.1 Article 2.1 – Le territoire d’application	9
2.2.2 Article 2.2 – Le champ professionnel	9
2.2.3 Article 2.3 – Le périmètre des métiers couverts.....	9
2.2.4 Article 2.4 – Les voies de formation	10
2.3 Article 3 – Durée et validité.....	10
2.4 Article 4 – Modifications	10
2.5 Article 5 – Résiliation.....	11
3 Axes et orientations prioritaires	11
3.1 Article 6 – Accompagner le développement de l’usine du futur en anticipant les transformations des métiers et des compétences.....	11
3.1.1 Enjeux	11
3.1.2 Résultats attendus.....	12
3.1.3 Pistes et moyens d’action.....	12
3.2 Article 7 – Construire une stratégie de communication et d’orientation permettant l’amélioration de l’image et de l’attractivité des métiers et des formations industrielles	12
3.2.1 Enjeux	12
3.2.2 Résultats attendus.....	13
3.2.3 Pistes et moyens d’action.....	13
3.3 Article 8 – Contribuer à la cohérence des voies de formation par le développement de la mixité des parcours et l’optimisation des plateaux techniques.....	14
3.3.1 Enjeux	14
3.3.2 Résultats attendus.....	14
3.3.3 Pistes et moyens d’action	15
3.4 Article 9 – Développer des approches transverses aux filières industrielles sur les compétences et certifications	15
3.4.1 Enjeux	15
3.4.2 Résultats attendus.....	16
3.4.3 Pistes et moyens d’action.....	16

3.5	Article 10 – Développer le lien Formation /Emploi et la mobilité professionnelle par une meilleure utilisation des dispositifs de formation à destination des demandeurs d’emploi et des salariés.....	16
3.5.1	Enjeux	16
3.5.2	Résultats attendus	17
3.5.3	Pistes et moyens d’action	17
4	Pilotage et mise en œuvre	18
4.1	Article 11 – Instances décisionnelle et de gouvernance	18
4.1.1	Le Comité de Pilotage (COPIL).....	18
4.1.2	Comité Technique (COTECH).....	19
4.1.3	Groupes de travail	19
4.2	Article 11 – Déclinaisons opérationnelle et technique	20
4.2.1	Plan d’actions.....	20
4.2.2	Suivi et Evaluation	20
4.2.3	Communication	20
5	LISTE DES ABREVIATIONS	21

AVANT PROPOS

Le Contrat Régional de Filière (CRF) s'inscrit dans une dynamique sectorielle et permet de construire un partenariat actif entre les représentants des organisations professionnelles d'un nombre étendu de branches du secteur de l'Industrie, l'Etat et la Région.

Conclu pour la période 2019-2022, il prend en compte les évolutions économiques, structurelles, conjoncturelles, et sociétales. Sa construction résulte d'une volonté partagée d'apporter des réponses sur les problématiques du secteur des Industries en matière d'orientation, d'emploi, et de formation.

Les partenaires inscrivent leurs projets dans le cadre du développement durable et de ses trois piliers, économique, social et environnemental, appliqués au champ de la formation, de l'emploi et des ressources humaines.

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », réforme en profondeur l'apprentissage et la formation professionnelle. Elle a pour objectif de faciliter l'accès au Compte Personnel de Formation (CPF) pour les personnes souhaitant le mobiliser, d'amplifier l'effort de formation des demandeurs d'emploi, de favoriser l'investissement massif des entreprises dans les compétences des salariés, de recentrer le système de formation en alternance sur les besoins des entreprises, de développer la régulation du système de formation professionnelle par la qualité, de renforcer l'accompagnement des actifs et de rénover la gouvernance de la formation professionnelle.

Les pactes régionaux d'investissement dans les compétences 2019-2022 constituent une contribution majeure à ces enjeux de transformation afin de permettre aux personnes privées d'emploi de retrouver le chemin de la qualification en partant de leurs acquis, en visant des parcours de formation débouchant sur l'emploi et répondant aux besoins des entreprises par des diagnostics de besoins renouvelés.

Le Pacte régional d'investissement dans les compétences, grâce à l'engagement de l'Etat et de la Région, constitue la contribution de la Nouvelle-Aquitaine à la logique de transformation pour permettre :

- d'accompagner et de former vers l'emploi un million de jeunes et un million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés,
- d'adapter le contenu des commandes de formation pour accélérer la réponse aux besoins des entreprises, grâce à des approches innovantes, agiles et prospectives.

Le Pacte régional d'investissement dans les compétences prend appui sur le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) Nouvelle-Aquitaine 2018-2022, adopté à l'unanimité lors de la séance plénière du Conseil Régional le 25 juin 2018. Il pose le cadre régional d'une planification et d'une coordination à 5 ans des politiques d'orientation et de formation professionnelle.

Le programme « usine du futur » lancé par la Région en 2014 accompagne l'amélioration de la performance industrielle des entreprises sélectionnées à travers la modernisation de leurs organisations et de leurs outils de production.

En parallèle, la Région Nouvelle-Aquitaine coordonne l'initiative gouvernementale « Territoires d'industrie » sur son territoire dont l'ambition est la reconquête industrielle et le développement des territoires à travers les enjeux du recrutement, de l'innovation, de l'attractivité et de la simplification.

En synergie avec les politiques régionales en matière de développement économique traduites dans le Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII), le CPRDFOP structure le dialogue entre l'Etat, la Région et les Partenaires Sociaux et détermine les actions concrètes en faveur d'un développement adapté des formations et de l'orientation professionnelles.

Les CRF découlent directement de l'objectif, inscrit au CPRDFOP, d'accompagner le développement des filières économiques stratégiques de la Nouvelle-Aquitaine dans leurs aspects Orientation Formation Emploi. Ils intégreront notamment les priorités fixées en la matière dans les feuilles de route sectorielles régionales. De même, ils ont vocation à intégrer des priorités inscrites dans les politiques publiques sectorielles conduites par l'Etat en région, ainsi que les sujets prioritaires du dialogue social mené régionalement au sein des Branches du champ professionnel concerné : Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE), Commissions Paritaires Régionales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPREFP).

1 PORTRAIT DE LA FILIERE

Portrait statistique des métiers des industries réalisé par Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine :

Selon l'INSEE, près de **202 000 actifs** occupent un métier industriel relevant du CRF Industries en Nouvelle-Aquitaine, dont les trois quarts dans le domaine de la production. Les métiers de l'industrie concentrent près **d'un emploi régional sur dix** ; entre 2010 et 2015, l'emploi industriel **a diminué de 4 %** (contre +0,6 % tous métiers confondus). Les principaux secteurs dans lesquels sont exercés ces métiers sont **la fabrication de matériels de transport**, dont notamment la construction aéronautique et spatiale (6 % des actifs), **le travail du bois** et la **métallurgie**. Si un quart des emplois industriels de la région sont exercés en Gironde, c'est en **Charente** et dans les **Deux-Sèvres** qu'ils sont surreprésentés, avec plus de 10 % de l'emploi total contre 9 % en moyenne.

Les femmes représentent seulement 18 % de la population active contre 49 % tous métiers confondus. Cette répartition peut fluctuer selon les secteurs de l'industrie et les familles professionnelles.

En outre, certaines industries sont constituées de petites unités de production, implantées le plus souvent en secteur rural.

La répartition par tranche d'âges est comparable à la moyenne, avec une proportion toutefois inférieure de seniors : **28 % de 50 ans et plus** contre 31 % tous métiers confondus. **Un actif sur dix a moins de 26 ans**. Les moins de 30 ans sont plus souvent formés aux technologies industrielles (5 % contre 3 % de leurs aînés) et aux structures métalliques (5 % contre 3 %). A l'inverse, les

30 ans et plus sont davantage issus d'une formation en mécanique/usinage (14 % contre 10 % des moins de 30 ans), d'une **formation générale** (11 % contre 8 %), **voire non diplômés** (9 % contre 6 %). On observe globalement une **élévation des niveaux de qualification requis, du niveau 4 (baccalauréat) vers les niveaux supérieurs**. Ce mouvement est bien engagé dans la maintenance, la préparation/organisation et surtout la conception/recherche, où les métiers à niveau bac ont tendance à disparaître. La production reste malgré tout caractérisée par une proportion non négligeable de niveau 3 (niveau Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP)). Concernant les conditions d'emploi, on note une **nette surreprésentation des Contrats à Durée Indéterminée (CDI)** : 88 % des contrats contre 72 % en moyenne.

Le secteur industriel recense **196 000 salariés et plus de 27 600 établissements, essentiellement de très petite taille** (moins de 10 salariés, voire sans salariés). Entre 2013 et 2017, le volume de salariés accuse un recul de 2,4 %, particulièrement marqué dans la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique (-7,7 %), mais également dans le travail du bois (-5,6 %) et la fabrication d'équipements électriques (-5,2 %).

En 2017, plus de **41 800 déclarations préalables à l'embauche** ont été comptabilisées concernant l'industrie, soit 2 % des intentions régionales. Plus de 40 % portent sur des CDI.

En 2018, près de **16 900 projets de recrutement** ont été exprimés par les entreprises néo-aquitaines, dont **54 % jugés difficiles**. La plupart des projets concernent des postes d'opérateurs. Les métiers les plus difficiles à recruter sont ceux de **techniciens, d'agents de maîtrise** et d'ouvriers qualifiés. En termes de territoire, la Charente-Maritime, la Haute-Vienne, la Corrèze, le Lot-et-Garonne et les Pyrénées-Atlantiques enregistrent des indices de difficulté supérieurs à la moyenne régionale.

En 2018, **36 000 offres d'emploi** ont été déposées auprès de Pôle emploi sur les métiers de l'industrie en Nouvelle-Aquitaine, **soit 11 % de l'ensemble des offres** enregistrées en région. Parmi les principaux métiers recherchés, citons notamment l'installation, maintenance d'équipements industriels (Gironde, Lot-et-Garonne, Vienne, Charente, Dordogne, Corrèze) ou encore la réalisation de menuiserie bois et tonnellerie (Charente-Maritime, Deux-Sèvres, Haute-Vienne).

En 2017, plus de **29 000 jeunes ont été formés** aux métiers de l'industrie en Nouvelle-Aquitaine, **essentiellement en voie scolaire**. Près de 60 % des formations industrielles dispensées en voie scolaire sont de **niveau 4**.

2 DISPOSITIONS GENERALES

2.1 Article 1 – Objet

Le CRF des Métiers des Industries a pour but de poser un cadre de concertation entre les parties : de développer un dialogue, de renforcer leur complémentarité pour notamment permettre un développement efficace, dans leur champ de compétences respectifs, des formations professionnelles, de l'orientation et de l'emploi.

Il constitue le cadre général de la politique contractuelle entre les acteurs en matière d'emploi et de formation professionnelle et de tous les dispositifs associés les impliquant directement ou à travers leurs outils (Engagements Développement Emploi Compétences (EDEC)/Actions pour le Développement des Emplois et des Compétences (ADEC), schéma régional de l'alternance, Contrat d'Objectif et de Moyens (COM) Apprentissage Région/OPCO, dispositifs de co-financement, Action collective Filières (ACF)...).

Le CRF vise à engager les signataires autour des enjeux suivants :

- Accroître l'attractivité des métiers industriels,
- Identifier et anticiper les nouveaux besoins en formation professionnelle en tenant compte des caractéristiques des différents publics (jeunes, salariés, demandeurs d'emploi), des besoins des entreprises, des effets des transformations en cours (technologiques, énergétiques, numériques...) et en sécurisant les parcours professionnels des salariés,
- Structurer les parcours de formation pour mettre en cohérence les voies de formation afin de répondre au plus près aux besoins des entreprises,
- Coordonner des approches et interventions visant à faciliter le recrutement des entreprises et la fidélisation des salariés,
- Favoriser le développement des qualifications et certifications professionnelles visant la montée en compétences et l'amélioration de l'employabilité des actifs,
- Promouvoir la mixité des emplois dans l'industrie.

Les signataires identifient dans ce document les objectifs qui seront déclinés dans le cadre des instances de pilotages et de mise en œuvre.

Les signataires s'engagent dans la réalisation des préconisations formulées et co-élaborées au sein du présent cadre contractuel et concernant les dispositifs orientation/formation/emploi qu'ils mettent en œuvre ainsi que dans la réalisation du plan d'actions et des orientations annuelles fixées par le Comité de Pilotage.

Ils s'engagent également à promouvoir les actions soutenant l'orientation, l'insertion et le maintien des personnes handicapées dans les métiers industriels (Programme Régional d'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées (PRAFQPH), Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH)...) et seront attentifs à toutes actions visant à la prévention de toutes formes de discriminations.

2.2 Article 2 – Champ d’application

2.2.1 Article 2.1 – Le territoire d’application

Le territoire d’application de ce CRF des métiers des industries est celui de la région Nouvelle-Aquitaine.

2.2.2 Article 2.2 – Le champ professionnel

Le champ souhaité des secteurs professionnels couverts par le présent CRF est celui du nouvel OPCO2i: cet Opérateur de Compétence regroupe, selon son arrêté d’agrément du 29 mars 2019, 44 branches professionnelles. Ces branches sont réparties en 11 Sections Paritaires Professionnelles (SPP) :

- Chimie,
- Pétrole,
- Industries Pharmaceutiques,
- Plasturgie,
- Papier Carton,
- Ameublement et Bois,
- Carrières et matériaux de construction
- Energies électriques et gazières
- Métallurgie et industries et commerce de la récupération
- Caoutchouc
- Matériaux Mode et Luxe (Textiles-Mode-Cuirs)

Le périmètre pourra être amené à évoluer au cours du contrat. Ces évolutions feront l’objet d’un arbitrage en Comité de Pilotage et d’un avenant au contrat conformément à l’Article 4.

2.2.3 Article 2.3 – Le périmètre des métiers couverts

Le présent CRF concerne les métiers du processus industriel : conception, industrialisation, production, chaîne logistique et maintenance industrielle.

Le périmètre des métiers concernés par ce CRF peut être amené à évoluer. Ces évolutions feront l’objet d’un arbitrage en Comité de Pilotage et d’un avenant au contrat conformément à l’Article 4.

2.2.4 Article 2.4 – Les voies de formation

Puisqu'un de ses enjeux majeurs est de contribuer à un développement cohérent de l'offre, le présent contrat vise l'ensemble des voies de formation et / ou de certification relevant :

- de la formation initiale par voie scolaire et supérieure;
- de la formation professionnelle en alternance (apprentissage et professionnalisation);
- de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi ;
- de la formation professionnelle des salariés.

2.3 Article 3 – Durée et validité

Le présent CRF prend effet à compter de sa signature par les parties et prend fin au 31 décembre 2022.

2.4 Article 4 – Modifications

Le présent contrat pourra être modifié et/ou complété, après proposition du Comité de Pilotage, par voie d'avenant, et également, en cas d'intégration d'un nouveau partenaire ou de résiliation du présent contrat par un des signataires.

En particulier, la définition ultérieure d'engagements complémentaires des parties prenantes sur la question de la formation par apprentissage est nécessaire afin de prendre en compte :

- la mise en place progressive de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » jusqu'à la fin de l'année 2019,
- les priorités de la feuille de route de la nouvelle politique apprentissage de la Région en cours d'élaboration,
- les orientations du Schéma prévisionnel de développement de l'Alternance en construction.

Une actualisation de cet accord, par voie d'avenant, pourra opportunément prendre en compte l'ensemble des contraintes, opportunités, outils de cette évolution législative. Aussi, les plans d'actions pourront être enrichis et / ou des plans d'actions propres à l'apprentissage pourront être définis.

Enfin, pour la Région et les organisations professionnelles, le CRF des métiers des industries a vocation à alimenter, après concertation entre les signataires, la convention d'objectifs et de moyens sur le financement et le développement de l'apprentissage avec l'OPCO2i.

2.5 Article 5 – Résiliation

Le présent contrat peut être dénoncé par l'une des parties sous réserve d'adresser à toutes les autres parties un courrier précisant les raisons pour lesquelles cette résiliation est souhaitée. Ce courrier devra également préciser les solutions que cette partie souhaite mettre en œuvre pour finaliser les engagements en cours.

Ce courrier devra être adressé par lettre recommandée avec accusé de réception. La résiliation prendra effet après six mois à compter de sa notification aux autres parties.

Le Comité de Pilotage se réunira de manière exceptionnelle pour proposer les adaptations nécessaires au présent contrat.

3 AXES ET ORIENTATIONS PRIORITAIRES

3.1 Article 6 – Accompagner le développement de l'usine du futur en anticipant les transformations des métiers et des compétences

3.1.1 Enjeux

Les entreprises industrielles sont confrontées à des contextes légaux, technologiques et sociétaux mouvants (préoccupations environnementales, transformation numérique, évolutions normatives...), ainsi qu'à la mondialisation et à la compétitivité des marchés. Pour rester dans la « course » industrielle, elles doivent anticiper, s'adapter et évoluer. La polyvalence et la polycompétence des salariés sont devenus des atouts majeurs recherchés par les entreprises, indispensables à la pérennité de l'activité.

En parallèle, les évolutions technologiques et scientifiques, notamment dans les secteurs de pointe engendrent une élévation du niveau de qualification et une transformation des métiers, à tous les niveaux. A l'avenir, les besoins en recrutement porteront sur des métiers à dominante pluri-technologique et à des niveaux de qualification croissants.

Le programme « Usine du Futur » piloté par la Région Nouvelle-Aquitaine vise à accompagner les entreprises sélectionnées vers ces transformations, notamment sur le champ de l'emploi-formation.

Pour les trois publics cibles de ce contrat (demandeurs d'emploi, salariés et jeunes), il est nécessaire de suivre ces évolutions quel que soit leur niveau de qualification et leur profil afin de développer leur employabilité à long terme.

Dans ce contexte, les échanges d'information et partages d'analyses sur les transformations en cours, sur les signaux faibles émis (au niveau régional, comme national) sont nécessaires afin d'anticiper les mutations à prévoir au niveau de l'appareil de formation et de ses contenus.

3.1.2 Résultats attendus

Permettre une analyse prospective des besoins d'emploi du secteur à l'échelle du territoire régional en tenant compte des transformations en cours dans l'industrie et de leurs conséquences sur l'évolution des métiers et des qualifications. Ceci afin d'anticiper les besoins de recrutement et de renouvellement des compétences.

Alimenter la réflexion sur l'élaboration des cartes des formations : identifier et anticiper les besoins de formation au regard de l'évolution technologique et organisationnelle du secteur, des emplois et des nouveaux besoins en qualification,

Orienter les actions d'information et de communication sur les métiers repérés nouveaux ou en évolution présentant des besoins de recrutement croissants ou non satisfaits

3.1.3 Pistes et moyens d'action

- Assurer, au sein du Comité Technique (COTECH), une cellule de veille permanente permettant d'établir un diagnostic partagé s'appuyant sur les ressources de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, de Pôle emploi et sur les rapports issus de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.
- Répertorier les outils de prospective sur les métiers des industries et construire une synthèse des résultats obtenus au niveau global Nouvelle-Aquitaine et au niveau de chaque territoire.
- Poursuivre le soutien au développement des démarches de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) dans les Très Petites Entreprises (TPE) et les Petites et Moyennes Entreprises (PME)
- Développer les compétences des salariés et l'emploi au sein des entreprises pour faire face aux mutations technologiques et organisationnelles.

3.2 Article 7 – Construire une stratégie de communication et d'orientation permettant l'amélioration de l'image et de l'attractivité des métiers et des formations industrielles

3.2.1 Enjeux

Les entreprises font face à des difficultés d'attractivité sur certaines spécialités, une demande sociale faible et des stéréotypes profondément ancrés (médiatisation des fermetures d'usines) qui aboutissent à un déficit de candidats.

Pour les filières implantées essentiellement en secteur rural, les difficultés d'attractivité viennent également de l'éloignement des bassins de vie et des éléments connexes (moyens de transport, logement...)

En parallèle, certaines filières de formation ont une bonne couverture (Electricité, électronique), quand d'autres sont absentes des territoires faute d'accueillir suffisamment de stagiaires.

La majorité des formés des filières industrielles sont masculins (hors quelques secteurs comme celui du Textiles-Mode-Cuirs ou l'industrie pharmaceutique)

Enfin, la diversité des niveaux de qualifications et les possibilités de parcours promotionnels liés aux industries (pouvant aller du niveau 4 (baccalauréat) au niveau 7 ou 8 (master et doctorat)) sont peu connues du Grand public.

Dans ce contexte, les entreprises ont des difficultés à faire connaître leurs métiers, à recruter sur certains métiers en tension et à diversifier le recrutement de leurs salariés. Les métiers les plus difficiles à recruter semblent être ceux de techniciens, d'agents de maîtrise et d'ouvriers qualifiés.

L'enjeu est pour la filière d'améliorer la transparence sur ses métiers et de favoriser une bonne image de ceux-ci.

3.2.2 Résultats attendus

Une meilleure connaissance pour les divers publics concernés (jeunes, demandeurs d'emploi et salariés hommes ou femmes) de la réalité et de la diversité des métiers des industries et de leurs niveaux d'étude associés.

Une connaissance améliorée des publics et des prescripteurs de l'orientation sur les métiers, leurs évolutions technologiques, le développement des aspects santé et sécurité au travail, les conditions sociales et de rémunération et les opportunités d'emploi offertes par le secteur.

Une hausse de l'attractivité des métiers de l'industrie et une augmentation du nombre de jeunes formés facilitant ainsi les recrutements des entreprises.

3.2.3 Pistes et moyens d'action

-Etablir un diagnostic des dispositifs de communication existants et les utiliser :

- Recenser les différentes actions de communication et les outils existants à différentes échelles territoriales de la région (Forums, Salons, Visites collèges/lycées...)
- Promouvoir les outils de découverte des métiers (kit'métier, kit pédagogique, parcours découvertes, serious-game, expositions Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, visites d'entreprises...)

-Porter l'attention sur des cibles nouvelles ou spécifiques et des stratégies renouvelées :

- Communiquer autour du thème de la mixité homme-femme dans les événements.
- Favoriser les initiatives partenariales visant à une meilleure information des publics sur l'orientation par une approche commune aux différentes filières industrielles.
- Favoriser les échanges entre les acteurs de l'orientation (Service Public Régional de l'Orientation, rectorats...) et les branches professionnelles autour de la définition, la mise en œuvre, l'outillage et le contenu des actions à mettre en place. (parcours avenir, 54h d'orientation du nouveau bac, olympiades des métiers...)

- Communiquer en amont sur les métiers auprès des prescripteurs et opérateurs du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).
- Mettre en avant les bonnes pratiques industrielles en matière de fidélisation des employés par l'intégration, la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) et le bien-être au travail.

3.3 Article 8 – Contribuer à la cohérence des voies de formation par le développement de la mixité des parcours et l'optimisation des plateaux techniques

3.3.1 Enjeux

Plusieurs voies de formation existent (formation professionnelle initiale, par voie scolaire et apprentissage, formation continue...), pour différents publics (lycéens, étudiants, demandeurs d'emploi, salariés...).

Divers dispositifs existent pour chaque voie et sont pilotés par différents acteurs : la formation initiale par voie scolaire pilotée par la Région et les Rectorats, la formation professionnelle en alternance et la formation continue des salariés pilotées par les entreprises, les Branches Professionnelles et leurs OPCO (pro A...), les dispositifs de formation des jeunes et des demandeurs d'emploi pilotés par la Région et Pôle emploi (Plan Régional de Formation (PRF), Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences, Actions de Formations Préalable au Recrutement (AFPR), Préparations Opérationnelles à l'Emploi (POE)...).

Pour la mise en œuvre de ces dispositifs, des complémentarités entre acteurs seront recherchées, s'appuyant en particulier sur des moyens et plateaux techniques partagés, à l'image des cinq Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ) en lien avec la filière des industries (Cuir, textile, mode et luxe, Aérocampus Aquitaine, Forêt-bois d'Aquitaine, Aéronautique Poitou-Charentes et Maintenance en environnement sensible). Ces campus rassemblent les acteurs de la formation (lycées, Centre de Formation des Apprentis (CFA), organismes de formation), de l'enseignement supérieur, des entreprises, des organisations professionnelles, de la recherche et de l'innovation. Lieux de synergie entre ces acteurs, ils permettent de valoriser des filières, de structurer l'offre de formations au regard des besoins économiques et des territoires et d'anticiper et d'accompagner les mutations économiques et technologiques.

L'enjeu porté par cet article est la cohérence, l'optimisation et la visibilité auprès des publics ciblés des différents dispositifs et plateformes de formation autour d'un objectif : permettre des parcours mixés et sécurisés de développement de compétences.

3.3.2 Résultats attendus

Une meilleure couverture territoriale et une meilleure visibilité sur l'offre de formation développée sur le territoire de la Région Nouvelle-Aquitaine toute voie confondue et incluant, en tant que de besoin, la mise en commun de plateaux techniques.

Des passerelles facilitées entre les modes de formations et les parcours, pour tous (jeunes, demandeurs d'emploi moins jeunes, salariés) et sur tous les territoires.

La préparation et l'établissement d'un cadre politique permettant de préparer la conclusion de Convention d'Objectifs et de Moyens Apprentissage Région / OPCO2i.

3.3.3 Pistes et moyens d'action

- Réaliser dans chaque bassin d'emploi un diagnostic territorial des plateaux techniques existants et des possibilités de développer la mixité des parcours en lien avec les besoins locaux remontés par les instances techniques territoriales.
- favoriser et accompagner les projets de mutualisation des plateaux techniques et des équipements des organismes de formation y compris l'investissement collectif (consortium et partenariat)
- Mettre en place une concertation entre les signataires institutionnels et les organisations professionnelles du CRF afin d'évoquer les évolutions nécessaires de l'offre de formation toutes voies confondues (notamment celle de l'apprentissage), en partant des besoins en compétences identifiés lors des travaux de veille.
- Développer les initiatives telles que les campus des métiers comme des lieux d'expérimentation partenariale entre l'Education nationale et les branches professionnelles visant à offrir une alternative pédagogique aux jeunes et aux familles, en lien avec les besoins des entreprises.
- Renforcer l'information des publics en cours de formation sur les opportunités de poursuite d'études dans les filières professionnelles industrielles toutes voies confondues.
- Soutenir et favoriser l'innovation pédagogique concourant à une meilleure personnalisation des parcours, à l'individualisation de la pédagogie et à la sensibilisation des apprenants aux méthodes industrielles d'amélioration continue, à la conduite du changement inhérente au processus d'innovation et à l'intégration des technologies numériques.

3.4 Article 9 – Développer des approches transverses aux filières industrielles sur les compétences et certifications

3.4.1 Enjeux

Les entreprises des différents secteurs de l'industrie font face de façon commune aux mêmes difficultés de recrutement et au même turnover sur des métiers en tension (opérateurs de production/maintenance, conduite de ligne...) pour lesquels peu de spécificités liées au secteur d'activité sont nécessaires et des socles communs envisageables.

Une approche transverse des compétences et certifications permettrait une meilleure transférabilité des compétences entre les champs d'activité de la filière des industries, le tout dans un contexte d'évolution de la définition des certifications et de la qualification par France Compétences.

3.4.2 Résultats attendus

Avoir une visibilité sur les compétences et les certifications communes aux différents secteurs d'activités de l'industrie associée à une visibilité sur les compétences spécifiques pour chacun d'entre eux, en lien avec le RNCP et les travaux de France Compétences.

Tisser des liens et passerelles pour tous les publics avec des parcours transverses entre les qualifications.

Une couverture territoriale améliorée en termes d'offre de qualification aux métiers de l'industrie (diplômes, titres, Certificats de Qualification Professionnelle (CQP), CQP Inter-branches...) en lien avec les besoins des entreprises.

3.4.3 Pistes et moyens d'action

- Agréger les données sur les besoins communs et spécifiques régionaux des branches (à travers un Groupe de Travail (GT) spécifique de veille par exemple).
- Identifier les compétences spécifiques requises pour chaque industrie et identifier le lien avec les compétences communes.

3.5 Article 10 – Développer le lien Formation /Emploi et la mobilité professionnelle par une meilleure utilisation des dispositifs de formation à destination des demandeurs d'emploi et des salariés

3.5.1 Enjeux

Les organisations professionnelles évoquent des difficultés de recrutement sur des métiers en tension. En parallèle, de nombreux demandeurs d'emploi, jeunes ou salariés en reconversion, ne savent pas vers quel métier se former pour sécuriser leur parcours professionnel.

L'enjeu sur cet axe de travail est de comprendre et contribuer à pallier les difficultés de recrutement dans les entreprises.

Les dispositifs existant de Pôle emploi (Actions de Formations Préalable au Recrutement (AFPR), Préparations Opérationnelles à l'Emploi (POE)...) et la nouvelle stratégie régionale de formation professionnelle continue portée par le service public Régional de Formation Professionnelle (SPRF) en réponse aux besoins des entreprises constituent notamment une base sur laquelle établir le lien formation/emploi.

3.5.2 Résultats attendus

Un renforcement du lien entre les acteurs du Conseil en Evolution Professionnel et les besoins à court terme des entreprises.

Une intégration professionnelle facilitée des nouveaux entrants dans l'entreprise et une fidélisation favorisée des jeunes et/ou adultes formés dans les métiers du secteur.

3.5.3 Pistes et moyens d'action

-Améliorer et renforcer l'information aux entreprises sur les dispositifs existants (POE, POEC (POE Collective), Méthodes de Recrutement par Simulation (MRS)...) via les branches professionnelles et l'OPCO2i.

-Analyser les résultats en termes d'insertion à l'issue des formations.

-Développer des formations sur des compétences comportementales et transverses, intégrer dans les formations des modules de préparation à l'entrée en entreprise ou en stage.

-Favoriser l'insertion des publics qualifiés sur des métiers industriels en facilitant l'information des entreprises et des organisations professionnelles sur les publics qualifiés disponibles issus des différentes voies de formation couvertes par le présent contrat.

-Travailler à l'adaptation de l'offre de formation (PRF, Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC), POE, AFPR...) aux besoins des entreprises par une concertation continue entre les acteurs et une remontée croisée filière et territoire des besoins identifiés.

-Favoriser le développement et l'appropriation du CPF et de la Pro A par ses parties prenantes en œuvrant, chacun dans sa sphère de compétence, à une meilleure information des bénéficiaires sur le dispositif et la simplification de sa mise en œuvre.

-Promouvoir l'opportunité liée au relèvement de l'âge d'entrée en apprentissage et au développement de certification courte pour former des personnes ayant une formation socle.

-Favoriser les expérimentations telles que le développement des Actions de Formation En Situation de Travail (AFEST)

4 PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE

4.1 Article 11 – Instances décisionnelle et de gouvernance

4.1.1 Le Comité de Pilotage (COFIL)

Les missions :

Pour assurer le pilotage du CRF, il est institué un comité de pilotage. Il se réunira au moins une fois par an.

Le comité de pilotage est une instance de stratégie et de coordination.

Le comité de pilotage décide les actions à développer et les travaux à conduire sur la base des propositions issues du comité technique.

Il réalise un bilan annuel des travaux et valide les conclusions et préconisations issues des groupes de travail et proposées par le comité technique.

Il actualise les objectifs de la contractualisation, et propose le cas échéant, des adaptations au présent CRF en vue de la conclusion d'avenant.

La composition :

Le Comité de Pilotage est présidé par un élu du Conseil Régional. Il est composé des signataires et des partenaires associés comme suit :

Pour l'Etat :

- La préfète de région,
- La rectrice de la région académique de Nouvelle-Aquitaine

Pour la Région :

- Le Président du Conseil Régional et/ou l'élu référent

Pour Pôle Emploi

- Son directeur régional

Pour les Branches Professionnelles

- Les organisations professionnelles signataires
- Les organisations syndicales représentatives dans les champs professionnels concernés

Pour l'OPCO2i:

- Un représentant de l'AR2i Nouvelle-Aquitaine

Pour les partenaires associés

- Un représentant de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine

4.1.2 Comité Technique (COTECH)

Les missions

Le Comité Technique a pour objet :

- de valider les orientations prises lors des groupes de travail et préparer le comité de pilotage (ordre du jour, préparation des documents de synthèse...)
- d'assurer un suivi régulier des actions mises en place sous la responsabilité du Comité de Pilotage
- de définir et proposer, le cas échéant, de nouvelles actions qui s'inscrivent dans la logique d'intervention du présent contrat

Le Comité Technique pilote directement la fonction de diagnostic / veille / prospective. Pour réaliser cette mission il s'attachera les services de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine.

Il se réunit de manière régulière, en fonction des besoins, pour animer et mettre en œuvre les objectifs du présent contrat.

La composition

Le Comité Technique est composé des représentants techniques des signataires :

- 1 représentant du Conseil Régional en charge de l'animation du CRF,
- 1 représentant de l'Etat,
- 1 représentant du rectorat de la région académique,
- 1 représentant de Pôle emploi
- 1 représentant par organisation professionnelle signataire,

Il pourra associer à ses travaux un représentant de l'OPCO2i, de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine et d'autres partenaires en fonction des travaux et des thématiques abordés.

4.1.3 Groupes de travail

Trois types d'instance technique seront conduits durant la durée du contrat et sous l'égide du comité de pilotage.

- Des groupes de travail techniques permanents : observation/veille ; concertation sur l'évolution des voies de formation ; attractivité des métiers
- Des groupes de travail thématiques décidés lors des comités de pilotage auxquels sont fixés des objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs. Ils pourraient conduire à la contractualisation d'actions cofinancées par un ou plusieurs partenaires du contrat en fonction de leurs prérogatives et de leur champ légal d'interventions.
- Des cellules opérationnelles emploi / besoins de recrutement qui permettent une approche partenariale et la mise en œuvre d'actions coordonnées sur les thèmes intéressant la liaison formation/emploi : conjoncture économique, remontées de besoins d'entreprises, besoins de formation préalables au recrutement, sorties

stagiaires SPRF, etc. Elles pourront apporter une contribution territorialisée aux travaux du CRF.

Chaque type d'instance produira annuellement pour le Comité de Pilotage une synthèse de ses travaux, formulant à la fois ou séparément :

- des préconisations d'adaptation pour les dispositifs régionaux,
- des préconisations visant à l'élaboration des cartes des formations,
- des enseignements et des éléments de connaissance partagés à rendre publics,
- des éléments de bilan et d'évaluation des actions conduites.

4.2 Article 11 – Déclinaisons opérationnelle et technique

4.2.1 Plan d'actions

Chaque année, les signataires s'accorderont, au travers d'un plan d'action et d'un programme de travail, sur les actions à mener prioritairement pour l'année à venir, en définissant les modalités de mise en œuvre, dont les pilotes et partenaires associés aux travaux. Il prendra en compte la préparation et le renouvellement des dispositifs contractuels complémentaires en lien avec le CRF (COM Apprentissage, Actions Collectives Filières (ACF), EDEC/ADEC...). Pour l'élaborer, les signataires s'appuieront sur le bilan annuel des actions réalisées et les travaux menés par le comité de pilotage.

4.2.2 Suivi et Evaluation

Le suivi des actions est assuré par les groupes de travail précédemment désignés.

Un bilan est présenté aux membres du comité de pilotage. Le cas échéant, les signataires du contrat d'objectifs procèdent à un réajustement des objectifs et/ou à un complément de programmation, et valident le plan d'actions pour l'année suivante.

Un bilan du contrat est réalisé au terme de sa durée afin de mesurer les réalisations et les résultats des actions menées au regard des résultats attendus sur les différents objectifs

4.2.3 Communication

Les signataires s'engagent à faire la promotion et la communication de la démarche.

Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine sera sollicité pour la diffusion régulière et à destination du grand public des travaux conduits au sein du CRF et des conclusions et recommandations qui en résultent.

5 LISTE DES ABREVIATIONS

ADEC	Action de Développement de l'Emploi et des Compétences
ACF	Action Collective Filières
AFEST	Action de Formation En Situation de Travail
AFPR	Action de Formation Préalable au Recrutement
AR2i	Association Régionale Inter-Industrielle
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CEP	Conseil en Evolution Professionnelle
CFA	Centre de Formation des Apprentis
CMQ	Campus des Métiers et des Qualifications
COPIL	COmité de PIlotage
COTECH	COmité TECHnique
CPF	Compte Personnel de Formation
CPNEFP	Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle
CPRDFOP	Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orienteation Professionnelle
CPREFP	Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
CQP	Certificats de Qualification Professionnelle
CRF	Contrat Régional de Filière
DIRECCTE	DIRection Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
EDEC	Engagement Développement Emploi Compétences
FEDEREC	FEDERation des Entreprises du RECYclage
FEST	Formation En Situation de Travail
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
GT	Groupe de Travail
LEEM	LEs Entreprises du Médicament
MRS	Méthode de Recrutement par Simulation
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
OPCA DEFI	OPCA pour le Développement de l'Emploi et de la Formation dans l'Industrie
OPCO2i	OPérateur de COmpétence Inter- Industriel

PIC	Plan d'Investissement dans les Compétences
PME	Petite et Moyenne Entreprise
POE	Préparation Opérationnelle à l'Emploi
POEC	Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective
PRAFQH	Programme Régional d'Accès à la Formation et à la Qualification des personnes Handicapées
PRF	Plan Régional de Formation
PRITH	Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés
RSE	Responsabilité Sociétale des Entreprises
SFIC	Syndicat Français de l'Industrie Cimentière
SNCP	Syndicat National du Caoutchouc et des Polymères
SP	Séance Plénière
SPP	Section Paritaire Professionnelle
SPRO	Service Public Régional de l'Orientation
SRDEII	Shéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation
TPE	Très Petite Entreprise
UCAPLAST	Union des Syndicats des PME du Caoutchouc et de la Plasturgie
UICSO	Union des Industries de la Chaussure du Sud-Ouest
UIMM	Union des Industries et Métiers de la Métallurgie
UIT	Union des Industries Textiles
UNICEM	Union Nationale des Industries de Carrières Et Matériaux de Construction
UP'Chaux	Union des Producteurs de Chaux