













CONTRAT REGIONAL DE FILIERE 2020-2022

METIERS DU TRANSPORT, DE LA LOGISTIQUE, DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DES **MOBILITES**

















Le présent contrat est établi entre

D'une part, les pouvoirs publics :

L'Etat, représenté par la Préfète de région Nouvelle-Aquitaine,

La Région Nouvelle-Aquitaine, représentée par son Président,

Les **Académies** de Bordeaux, Limoges, Poitiers représentées par la Rectrice de la région académique

Pôle Emploi, représenté par son Directeur Régional,

Et d'	autre	part, les	organis	sations i	profes	sionne	lles :
		In Eádás	ation N	stionala	dac T		440

	La Fédération Nationale des Transporteurs Routiers , représentée par son Président,				
	La Fédération Nationale des Transporteurs Voyageurs , représentée par son Président régional,				
	L' Union des Transports Publics et ferroviaires , représentée par son Délégué Général,				
	L'Union des entreprises de Transport et Logistique de France , représentée par son Président régional,				
	L' Organisation des Transports Routiers Européens , représentée par son Président régional,				
	Le Conseil National des Professions de l'Automobile , représentée par son Président régional,				
	L' Association Nationale pour la Formation Automobile représentée par son Président,				
	La Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat , représentée par son Président,				
Et (d'autre part, en partenariat avec				
	L'Opérateur de compétences Mobilités				
	Cap-Métiers Nouvelle-Aquitaine				

VISAS

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment l'article L4221-1,

Vu le Code du Travail, notamment les articles L6111-1 et suivants,

Vu le Code de l'Éducation, article L 214-13,

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

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 (SRDEII),

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 2018.1939.SP du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine du 22 octobre 2018 relative au Service public et à la stratégie régionale de formation professionnelle

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 en 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 2020.1463.SP du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine du 5 octobre 2020 relative au Contrat régional de filière des métiers du transport, de la logistique, des services à l'automobile et des mobilités

AVANT PROPOS

- I. PORTRAIT DE LA FILIERE / ELEMENTS DE CONTEXTE
- II. DISPOSITIONS D'ENSEMBLE
- 2.1 Article 1 Objet et déclinaisons générales
- 2.2 Article 2 Champs d'application
 - 2.2.1 Le champ économique
 - 2.2.2 Le champ des groupes sectoriels d'activités
 - 2.2.3 Le champ des métiers / familles professionnelles
 - 2.2.4 Le champ des formations et spécialités de formation
- 2.3 Article 3 Durée, validité, modifications et résiliation
- III. AXES ET ORIENTATIONS PRIORITAIRES
- 3.1 Article 4 Attirer de nouveaux candidats et renouveler les actifs de la filière par une communication positive sur les métiers et les formations proposés
- 3.2 Article 5 Développer une politique de qualité de la formation visant la qualification, en anticipant les conséquences des transitions et transformations
- 3.3 Article 6 Insérer, sécuriser l'emploi et renforcer la professionnalisation
- IV. PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE
- 4.1 Article 7 Instance décisionnelle et de gouvernance
 - 4.1.1 Le Comité de Pilotage (COPIL)
 - 4.1.2 Missions du Comité de Pilotage
 - 4.1.3 Composition du Comité de Pilotage
- 4.2 Article 8 Instances opérationnelles
 - 4.2.1 Le Comité Technique (COTECH)
 - 4.2.2 Les Groupes de travail (GT)
- 4.3 Article 9 Déclinaison opérationnelle et technique
 - 4.3.1 Mise en œuvre du partenariat / Plan d'actions
 - 4.3.2 Suivi et Evaluation
 - 4.3.3 Communication
- V. LISTE DES ACRONYMES

AVANT PROPOS

En synergie avec les politiques régionales en matière de développement économique et des territoires traduites dans les multiples schémas régionaux¹, le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP), élaboré par la Région au sein du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CREFOP), structure le dialogue Etat / Région / Partenaires Sociaux et détermine les actions concrètes en faveur d'un développement adapté des formations et de l'orientation professionnelles.

Les Contrats Régionaux de Filière (CRFs) 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 (OFE). Ils intègrent notamment les priorités fixées en la matière dans les feuilles de route 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.

Ces interfaces OFE vont permettre de renforcer la contractualisation d'engagements conjoints à travers la mise en œuvre et le suivi d'actions partenariales sur :

- une **approche structurelle** en réponse aux besoins récurrents exprimés par les branches de chaque filière mais aussi à la nécessité de rendre attractifs les territoires par la présence d'une main d'œuvre qualifiée, capable d'évoluer ;
- une approche conjoncturelle par la déclinaison de programmes opérationnels en réponse à des problématiques identifiées du champ OFE, principalement destinés aux jeunes, aux demandeurs d'emploi ainsi qu'aux salariés pour conforter, développer leurs compétences, accélérer leur recrutement en réponse aux besoins exprimés sectoriellement et / ou territorialement;
- une approche individuelle pour que chacun puisse réaliser son projet d'évolution professionnelle, non seulement en mobilisant les outils Ressources Humaines –RHdisponibles (dont le Compte Personnel de Formation -CPF-, le Conseil en Evolution Professionnelle -CEP- et l'entretien professionnel), mais aussi à travers un accompagnement en matière d'orientation et d'ingénierie pédagogique et financière pour / vers la réussite de son projet;
- une approche systémique par la mise en œuvre d'une démarche prospective afin de mieux appréhender les évolutions liées à l'emploi et aux qualifications pour anticiper et accompagner les besoins en compétences et le renouvellement de main d'œuvre des entreprises de chaque filière.

Les CRFs ont pour but de poser un cadre de concertation entre les pouvoirs publics et les représentants professionnels des filières. Ils doivent permettre aux acteurs régionaux de poursuivre leur dialogue et de renforcer leur complémentarité pour un développement efficace, dans leur champ d'application, des formations professionnelles et de l'orientation.

¹ Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII) ; Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET) ; Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (SRFSS) et Schéma de Promotion des Achats publics Socialement et Ecologiquement Responsables (SPASER)

Le présent contrat régional de filière des métiers du transport, de la logistique et des services de l'automobile (CRF TLSA) constitue un espace de concertation privilégié entre les acteurs OFE (Région Nouvelle-Aquitaine, Etat, Rectorat, Pôle Emploi...) et les représentants professionnels de la filière TLSA pour tenir compte des perspectives d'emploi, des problématiques de recrutement ainsi que des évolutions des compétences sur les métiers et les qualifications.

Si le présent contrat de filière a donc pour mission d'instaurer un dialogue concret et performant entre les différents acteurs de la filière, il n'en demeure pas moins qu'il convient de tenir compte des spécificités de chaque branche en termes de perspectives d'emploi, de recrutement, des évolutions de compétences et des outils à mettre en place, notamment à l'aune du Plan de soutien à l'automobile présenté ces dernières semaines à la suite de la crise sanitaire, économique et sociale.

Son élaboration et sa mise en place vont contribuer à répondre à des enjeux fondamentaux tels que l'attractivité des métiers, la qualité et complémentarité des voies / offres de formation ainsi que l'entrée et le maintien en emploi.

Les orientations partagées qui sont inscrites dans le document ont été négociées avant le début de la crise. Cependant elles demeurent pleinement pertinentes dans ce nouveau contexte afin de favoriser une meilleure orientation vers les métiers, sécuriser les parcours professionnels et pérenniser les emplois, développer l'alternance et améliorer la cohérence, la lisibilité et la qualité de l'offre de formation.

I. PORTRAIT DE LA FILIERE / ELEMENTS DE CONTEXTE

1.1 Un périmètre large polarisé autour de quatre secteurs

Sous le libellé 'Transport Logistique' –TL- sont rassemblées toutes les entreprises participant à la mobilité des biens et de personnes et à l'organisation des flux d'informations liées à cette mobilité. Quant aux 'Services de l'Automobile' –SA-, ils représentent en premier lieu l'ensemble des activités engendrées pendant la durée de vie de l'automobile, de sa sortie de l'usine de fabrication à sa déconstruction et son recyclage mais également celles liées au véhicule industriel, au cycle, à la moto et aux activités connexes.

Si cette filière embrasse des occupations et spécialités diversifiées, quatre secteurs concentrent plus des deux tiers des entreprises et des salariés : (i) transport routier de marchandises ; (ii) transport routier de voyageurs ; (iii) commerce automobile et (iv) réparation automobile.

Les Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches apportent leur expertise dans la connaissance des métiers et de leurs secteurs ainsi que de leurs évolutions.

1.2 Un poids dans le tissu économique de l'ensemble du territoire régional

Dans son ensemble, la filière TLSA représente environ 5% de l'emploi salarié en Nouvelle-Aquitaine, au regard des quelques 100 400 employés exerçant au sein des plus de 16 100 entreprises recensées dans la région par les observatoires de branches.

La famille professionnelle prépondérante est incontestablement celle de la conduite dans la branche TL, tout particulièrement dans le segment marchandises où elle représente plus des deux tiers des effectifs qui sont essentiellement des conducteurs de poids lourds sur courte distance ou régional. Quant au transport de voyageurs, en interurbain 63% sont des conducteurs de véhicules scolaires et en transport urbain 66% sont des conducteurs. De même, le métier de conducteur représente près de deux tiers des effectifs des Transports Publics Urbains (TPU). Plus globalement, les métiers les plus représentés des TPU sont ceux au cœur des activités opérationnelles de transports. Quant au ferroviaire, qu'il s'agisse de transport de voyageurs (grandes lignes ou de proximité) ou de marchandises (Fret), les métiers rassemblent à la fois ceux de la traction, l'exploitation et commercialisation.

Pour les SA, les professionnels de la maintenance, de la carrosserie et la peinture constituent une part belle des métiers de la branche. Néanmoins, il importe de noter l'essor considérable (+42% entre 2017 et 2019) de salariés du commerce et de la réparation de cycles, tendance à associer sans doute à la transition vers une mobilité plus propre pour atteindre l'objectif de neutralité carbone en 2050.

Dans la branche TL, 56% des établissements néo aquitains emploient moins de 10 salariés et le nombre d'établissements sans salariés progresse d'environ 9%. Du côté SA, plus de la moitié des établissements n'ont pas de salarié et 5 377 entreprises (soit 42% du tissu régional de la branche) emploient entre 1 et 10 salariés. En résumé, une filière TLSA constituée largement par un tissu de petites, voire très petites entreprises (TPE) où l'artisanat² est important.

² Deux familles de métiers du répertoire des Chambres des Métiers et de l'Artisanat (CMA) sont en rapport avec la filière TLSA, à savoir : (i) Automobile, travail des métaux et (ii) Artisanat du transport, chacune d'entre elles incluant diverses professions. Ainsi, sous (i) sont recensés notamment les mécaniciens qualifiés maintenance,

1.3 Genre et âge : deux défis à relever dans divers secteurs

Quasiment 40% des actifs occupés dans une des activités de SA ont moins de 35 ans. Cette proportion est moindre pour le TL puisque la structure par tranches d'âge des salariés de la branche en Nouvelle-Aquitaine indique que 31% des effectifs ont moins de 40 ans. En revanche, il importe de souligner que le secteur des TPU est particulièrement marqué par un vieillissement de sa population salariée : plus d'un salarié sur trois a plus de 50 ans (source bilan social national de l'Union des Transport Publics -UTP- 2016). Depuis 2003 la retraite est le premier motif des départs et ce phénomène va se poursuivre. Ainsi, plus de 1 400 salariés par an devraient partir en retraite dans les cinq prochaines années.

La féminisation reste un enjeu majeur pour la filière TLSA, la part des femmes en Nouvelle-Aquitaine représentant 23,7% dans l'emploi salarié des SA et 17,4% dans les embauches de la branche TL. Dans tous les cas, les métiers dits « tertiaires » de chacune des deux branches sont ceux qui sont en premier lieu féminisés, soit, par exemple, ceux liés aux opérations administratives et commerciales.

1.4 Une formation centrée sur les niveaux 3^3 et 4^4 avec des spécialités prépondérantes

En termes d'effectifs en formation par certification, les Certificats d'Aptitudes Professionnelles (CAP) concentrent 39% des candidats dans les SA contre 21% de la branche TL où plus d'un tiers des élèves se présentent aux examens de niveau baccalauréat professionnel (Bac pro).

Enfin, au regard des données fournies par chaque observatoire de branche, une analyse croisée selon une logique filière TLSA aboutit à une distinction de huit filières de formation distinctes⁵, dont deux avec des imbrications inter branches particulièrement marquées : magasinage et maintenance véhicules industriels. Cette analyse des effectifs inscrits et s'étant présentés aux examens de la filière TLSA recense un total de 11 814 candidats en 2017, près de deux tiers d'entre eux étant positionnés sur deux spécialités : d'une part, conduite (34,7%) et d'autre part, maintenance véhicules particuliers (VP), Moto et Cycle (28,4%).

réparation auto ; les artisans mécaniciens réparateurs automobiles et les carrossiers d'automobiles qualifiés alors que sous (ii) sont rassemblés notamment les ambulanciers salariés (du secteur public ou privé) et les artisans déménageurs de 0 à 9 salariés.

³ Le niveau 3 atteste la capacité à effectuer des activités et résoudre des problèmes en sélectionnant et appliquant des méthodes, des outils, des matériels et des informations de base, dans un contexte connu, ainsi que la capacité à adapter les moyens d'exécution et son comportement aux circonstances.

⁴ Le niveau 4 atteste la capacité à effectuer des activités nécessitant de mobiliser un éventail large d'aptitudes, d'adapter des solutions existantes pour résoudre des problèmes précis, à organiser son travail de manière autonome dans des contextes généralement prévisibles mais susceptibles de changer, ainsi qu'à participer à l'évaluation des activités. Le diplôme national du baccalauréat est classé à ce niveau du cadre national.

⁵ A savoir : (i) Conduite ; (ii) Exploitation-gestion ; (iii) Manutention – magasinage ; (iv) Maintenance Véhicules Industriels ; (v) Maintenance Autres (VP, Moto, cycles) ; (vi) Carrosserie ; (vii) Commerce et (viii) Enseignement de la conduite.

II. DISPOSITIONS D'ENSEMBLE

2.1 Article 1 – Objet et déclinaisons générales

Dans une ambition d'efficacité et d'opérationnalité, en tenant compte aussi bien des réalités économiques que des facteurs technologiques, environnementaux, réglementaires, et en croisant enjeux de filière et enjeux des territoires, le présent contrat, établi pour bâtir un partenariat constructif, vise à engager les parties signataires autour des enjeux suivants .

- Permettre une meilleure cohérence des différentes voies de formation professionnelle, initiale et continue, en regroupant les acteurs de la filière à travers un dispositif partenarial et global afin de répondre au plus près aux besoins des entreprises.
- Anticiper et accompagner l'ensemble des transitions (organisationnelles, techniques, technologiques, sociales, environnementales, digitales, numériques ...) dans le cadre d'un partage des différents travaux portant sur les études prospectives relatives à l'emploi et aux compétences des différents secteurs
- Permettre une réflexion partagée sur les besoins en formation professionnelle en tenant compte des caractéristiques des différents publics (jeunes, actifs salariés et non-salariés, demandeurs d'emploi), des besoins des entreprises de tous les bassins d'emplois et en cherchant à anticiper les effets des transformations en cours et à sécuriser les parcours professionnels.
- Coordonner les approches / interventions et structurer les parcours en vue de faciliter le recrutement des salariés et leur fidélisation, notamment par la formation et les accompagnements individuels.
- Accroître l'attractivité des différents secteurs et métiers de la filière par des collaborations, une mise en perspective et un partage des actions de communication, d'information et de promotion menées par chaque branche aux fins d'envisager par la suite d'éventuelles synergies pouvant déboucher le cas échéant sur des actions communes.
- Définir les modalités de collaboration afin de permettre une orientation éclairée et une amélioration permanente et efficace des formations, en relation avec les besoins en matière d'emploi, de compétences et de qualifications de la filière.
- Contribuer au développement de l'emploi qualifié en Nouvelle-Aquitaine et à la dynamique économique des territoires.

Les signataires ont identifié les enjeux qui seront déclinés dans le cadre des instances de pilotage et de mise en œuvre.

Les signataires s'engagent dans la réalisation des préconisations formulées et élaborées collectivement au sein du présent cadre contractuel et concernant les dispositifs OFE qu'ils mettent en œuvre ainsi que dans la réalisation du plan d'actions.

La contractualisation entre les signataires porte sur un certain nombre d'objectifs prioritaires partagés, définis en fonction notamment des réalités économiques constatées dans le champ d'application et déclinés en résultats atteignables en mobilisant des moyens pré-identifiés (liste non exhaustive).

2.2 Article 2 - Champs d'application

Le territoire d'application du CRF est celui de la région Nouvelle-Aquitaine. Dans le souci de croisement des enjeux régionaux et territoriaux, des approches territorialisées pourront être développées et des déclinaisons opérationnelles territoriales seront mises en œuvre. De même, des enjeux définis en transversalité avec des secteurs d'activité et / ou des familles de métier connexes au champ d'application pourront être pris en considération.

2.2.1 – Le champ économique

Le champ des activités économiques couvertes par le présent CRF TLSA inclue les activités suivantes :

	10.444		
	49.41A	Transports routiers de fret interurbains	
Transport routier de	49.41B	Transports routiers de fret de proximité	
marchandises (TRM)	53.20Z	Autres activités de poste et de courrier	
	80.10Z	Activités de sécurité privée (*)	
Déménagement (DEM)	49.42Z	Déménagement	
	49.20Z	Transport ferroviaire de fret	
	I	'	
	49.31Z	Transports urbains et suburbains de voyageurs	
Transport routier de voyageurs	49.39A	Transports routiers réguliers de voyageurs	
(TRV)	49.39B	Autres transports routiers de voyageurs	
Autre transport de voyageurs	49.10Z	Transport ferroviaire interurbain de voyageurs	
		, ag-	
Transport sanitaire (TRS)	86.90A	Ambulances	
		7 2	
	52.29A	Messagerie, fret express	
Auxiliaires de transport (AUX)	52.29B	Affrètement et organisation des transports (*)	
Prestataires logistiques (PRL)	52.10B	Entreposage et stockage non frigorifique (*)	
Trestataires logistiques (TRE)	49.41C	Location de camions avec chauffeur	
Location (LOC)	77.12Z	Location de Carrions avec Chadrieur Location et location-bail de camions (*)	
, ,	//.122	Location de courte durée de voitures et de	
	77.11A	l	
		véhicules automobiles légers	
Location Courte Durée	77.39Z**	Location et location bail d'autres machines,	
		équipements et biens matériels (exclusivement visés la location et la location bail d'autocaravanes et de	
		motocycles)	
Location Longue Durée	77.11B	Location de longue durée de voitures et de	
	,,	véhicules automobiles légers	
	T	Camanana	
	45.11Z	Commerce de voitures et de véhicules	
Commerce automobile	75.112	automobiles légers (- de 3,5t)	
Commerce automobile	45.197	Commerce d'autres véhicules automobiles (+ de	
	75.152	3,5t)	
Commerce d'équipements	45.32Z	Commerce de détail d'équipements automobiles	
automobiles	45.522		
	45.32Z	Commerce de détail d'équipements automobiles	
		(lorsque l'activité de démontage et de recyclage de	
		véhicules automobiles conduit essentiellement à vendre	
		au détail des accessoires, pièces détachées et	
		équipements d'occasion pour véhicules automobiles)	
Démolisseurs - Recycleurs	46.77Z**	Commerce de gros de déchets et débris (lorsque	
Demonstration (Recyclears		l'activité de récupération des pièces automobiles	
		réutilisables, associée aux opérations de collecte, de	
		reconditionnement, de stockage et de livraison, fait relever l'entreprise du commerce de gros de déchets et	
		débris métalliques et non métalliques et de matériaux de	
		récupération)	
		recuperation	

Entretien et réparation	45.20A	Entretien et réparation de véhicules automobiles légers (- de 3,5t)		
automobile	45.20B	Entretien et réparation d'autres véhicules automobiles (+ de 3,5t)		
	45.40Z	Commerce et Réparation de motocycles		
Commerce et réparation de	47.64Z**	Commerce de détail d'articles de sport en magasin spécialisé (exclusivement visé le commerce de bicyclettes)		
cycles et motocycles	95 . 29Z**	Réparation d'autres biens personnels et domestiques (exclusivement visés l'entretien et la réparation de bicyclettes)		

Contrôle technique	71.20A	Contrôle technique automobile	
	85.53Z	Enseignement de la conduite et centres de récupération des points du permis	
Ecoles de Conduite	85.59B**	Autres enseignements (exclusivement visés les centres de formation des enseignants à la conduite et à la sécurité routière)	

Commerce de détail de carburant	47.30Z	Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé	
Parcs de Stationnement	52.21Z**	Services auxiliaires des transports terrestres (exclusivement visées l'exploitation de parcs, aires, garages et emplacements couverts ou non de stationnement pour véhicules)	
Stations de Lavage	81.29B**	Autres activités de nettoyage (exclusivement visé l'activité de nettoyage des véhicules, de préparation d véhicules neufs et de rénovation des véhicules d'occasion non effectuée chez le client)	

^(*) Ces codes d'activité ont une définition plus large que celle correspondant au champ de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. En conséquence, pour les activités partiellement couvertes, les ajustements nécessaires sont opérés afin de ne retenir que les entreprises couvertes par la convention collective.

De fait, le périmètre a vocation à réunir des activités présentant une cohérence d'ensemble en tenant également compte du rassemblement effectué au sein de l'opérateur de compétence (OPCO) Mobilités agréé.

2.2.2 - Le champ des métiers / familles professionnelles

Transport / Logistique

- 217a Conducteurs de taxis, ambulanciers et autres artisans du transport, de 0 à 9 salariés
- 217b Artisans déménageurs, de 0 à 9 salariés
- 218a Transporteurs indépendants routiers et fluviaux, de 0 à 9 salariés
- 387b Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement
- 389a Ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports
- 466a Responsables commerciaux et administratifs des transports de voyageurs et du tourisme (non cadres)
- 466b Responsables commerciaux et administratifs des transports de marchandises (non cadres)
- 466c Responsables d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises (non cadres)
- 477a Techniciens de la logistique, du planning et de l'ordonnancement
- 487a Responsables d'entrepôt, de magasinage

^(**) Codes « partagés » avec d'autres activités susceptibles de relever d'une autre convention collective que la convention collective nationale des services de l'automobile.

- 487b Responsables du tri, de l'emballage, de l'expédition et autres responsables de la manutention
- 526e Ambulanciers salariés
- 546c Employés administratifs d'exploitation des transports de marchandises
- 641a Conducteurs routiers et grands routiers
- 641b Conducteurs de véhicule routier de transport en commun
- 643a Conducteurs livreurs, coursiers
- 651a Conducteurs d'engin lourd de levage
- 651b Conducteurs d'engin lourd de manœuvre
- 652a Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes
- 653a Magasiniers qualifiés
- **654b Conducteurs qualifiés d'engins de transport guidés** (sauf remontées mécaniques)
- 655a Autres agents et ouvriers qualifiés (sédentaires) des services d'exploitation des transports
- 676b Déménageurs (hors chauffeurs-déménageurs), non qualifiés
- 676c Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés
- 676d Agents non qualifiés des services d'exploitation des transports

Services de l'automobile

216a Artisans mécaniciens réparateurs d'automobiles

- 423a Moniteurs d'école de conduite
- 463e Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants auprès de particuliers (hors banque, assurance, informatique)
- 554j Pompistes et gérants de station-service (salariés ou mandataires)
- 634a Carrossiers d'automobiles qualifiés
- 634c Mécaniciens qualifiés en maintenance, entretien, réparation : automobile

Les Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS) susvisées listées en gras correspondent aux métiers prioritaires au regard des besoins de recrutement à court et moyen terme.

2.2.3 - Le champ des formations

Le présent CRF concerne l'ensemble des dispositifs de formation toutes voies confondues. Ainsi, 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 professionnelle initiale par voie scolaire ;
- de la formation professionnelle par apprentissage ;
- de la formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi ;
- de la formation professionnelle continue des salariés.

Pour la voie scolaire, les lycées de Nouvelle-Aquitaine, en particulier les lycées professionnels, constituent, de par leur offre de formations, leurs plateaux techniques dans les différents secteurs d'activité et leurs conditions d'accueil des différents publics, des outils et des leviers essentiels de réponse aux besoins en compétences des entreprises. La carte des formations professionnelles initiales scolaires, élaborée par la Région et les Autorités Académiques, en lien avec les représentants des secteurs professionnels et les acteurs de territoires, modernise et adapte l'offre de formations des niveaux CAP au post-baccalauréat, via la diversité des dispositifs et parcours de formations proposés (diplômes, Formations Complémentaires d'Initiatives Locales – FCIL -, diplômantes et/ou qualifiantes).

Les labels Lycées des Métiers, de par les partenariats, parcours de réussite qu'ils proposent, sont autant de phares et de lieux de culture professionnelle pour les filières sur les territoires de Nouvelle-Aquitaine. En interaction avec les acteurs économiques locaux, et accueillant des publics en formation initiale et continue, ils sont des terrains de mise en œuvre de la complémentarité entre voies de formations (voie scolaire, apprentissage, formation continue).

Les CFA constituent également un levier essentiel de réponses aux besoins de compétences. Cette modalité de formation en alternance répond en effet aux besoins de recrutement des entreprises qui forment leurs futurs salariés selon leurs méthodes, leurs outils et leurs savoir-faire. Elle est l'une des meilleures clés d'entrée sur le marché du travail.

Les Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ), rassemblant des acteurs de la formation (lycées, Centres de Formation d'Apprentis –CFA-, organismes de formation), de l'enseignement supérieur, des entreprises, des organisations professionnelles, de la recherche et de l'innovation, renforcent les liens entre l'école et l'entreprise et promeuvent l'enseignement professionnel et la formation professionnelle. Ils favorisent aussi l'attractivité des métiers et l'innovation pédagogique. Ils contribuent aux politiques régionales de développement économique et industriel autour de filières majeures. Lieux de synergie entre acteurs, ils permettent de valoriser des filières, de structurer l'offre de formations au regard des besoins économiques et des territoires, d'anticiper et d'accompagner les mutations économiques et technologiques. Dans leurs domaines respectifs, les Campus sont par ailleurs des vecteurs d'une orientation professionnelle choisie vers les métiers correspondants. Cette mise en réseau d'établissements de formation et d'acteurs socio-professionnels apporte une dynamique supplémentaire pour répondre aux défis et objectifs du CPRDFOP déclinés dans les contrats régionaux de filière.

Dernièrement, la Région a décidé de créer le label « Campus Talents et Territoires de Nouvelle-Aquitaine », qui a pour objet de soutenir et promouvoir les CMQ initiés par des filières et des acteurs économiques, répondant à des enjeux structurels d'orientation, de compétences et d'emploi que la Région juge essentiels pour le développement des territoires concernés, dans le respect de la feuille de route Néo Terra.

2.3 Article 3 – Durée, validité, modifications et résiliation

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

Il pourra être modifié et / ou complété, après proposition du comité de pilotage (COPIL), par voie d'avenants, en particulier en cas d'évolution des dispositions législatives et réglementaires relatives aux dispositifs traités au sein de ce contrat, ou encore, en cas d'intégration d'un nouveau partenaire.

Les modifications peuvent concerner les champs d'application, la liste des signataires et les objectifs partagés.

Le présent contrat peut par ailleurs être dénoncé à la demande de l'une des parties par lettre recommandée avec accusé de réception 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. Cette résiliation prendra effet six mois à compter de sa notification aux autres parties.

Le COPIL se réunira alors de manière exceptionnelle pour proposer les adaptations nécessaires et définir les moyens et nouvelles modalités permettant d'achever les actions restant à réaliser.

III. AXES ET ORIENTATIONS PRIORITAIRES

3.1 Article 4 – Attirer de nouveaux candidats et renouveler les actifs de la filière par une communication positive sur les métiers et les formations proposés

<u>3.1.1</u> <u>– Enjeux</u>

La filière TLSA souffre d'un déficit d'image et d'une méconnaissance des métiers alors que la digitalisation et les mutations technologiques ont modifié considérablement tant les activités, conditions de travail (réduction des troubles musculo-squelettiques –TMS-, des ports de charges lourdes...) que les profils et compétences recherchés. Par exemple, les inflexions générées par les évolutions technologiques et l'automatisation vont de pair avec la nécessité de détenir des compétences pointues qui confèrent un niveau de maîtrise technique à communiquer largement afin de casser certaines représentations associant la filière à des métiers sous-qualifiés. Par ailleurs, non seulement un large éventail de spécialités et de professions est proposé, mais aussi de réelles perspectives d'évolution de carrières existent.

Les partenaires conviennent d'identifier des axes phares de communication, menés de manière spécifique par chaque branche professionnelle et de partager, le cas échéant, certaines modalités de production et de diffusion pour permettre la nécessaire confrontation de toutes les parties prenantes avec la réalité des métiers, dans un souci de démarches novatrices et interactives en respectant l'équilibre territorial de la Région.

Plus particulièrement, en cohérence avec les actions entreprises par les professions pour développer l'attractivité des métiers, il s'agira de développer cette démarche en direction de deux cibles principales : (i) d'une part les professionnels et acteurs prescripteurs d'orientation tels que_les enseignants, formateurs, missions locales, Pôle Emploi, Cap Emploi, etc. mais aussi les parents d'élèves et, (ii) d'autre part, l'utilisateur final (jeunes, adultes, demandeurs d'emploi, etc.). De même que ces efforts devront renforcer les relations entre les établissements scolaires et le monde économique, ils devront favoriser l'égalité filles-garçons et intégrer les Olympiades des Métiers⁶. qui, en région Nouvelle-Aquitaine, font partie intégrante de sa mission d'organisation d'actions d'information sur les métiers et les formations.

⁶ Organisées sur un site ouvert au public, tous les deux ans par le Conseil régional, en partenariat notamment avec la Chambre régionale des métiers et de l'artisanat et Cap Métiers Nouvelle -Aquitaine, les Olympiades des métiers ou Worldskills Competition sont une occasion unique pour les jeunes issus de différentes voies de formation, scolaires, apprentis, stagiaires de la formation professionnelle et même salariés ou demandeurs d'emploi de mesurer leurs talents. La liste des métiers imposée par l'organisation au niveau National et International, mais pas régional est structurée en sept pôles professionnels, dont le pôle Automobile avec cinq métiers : (1) Tôlerie Carrosserie, (2) Technologie automobile, (3) Peinture automobile, (4) Mécanique véhicule industriel, et (5) Cycle et motocycle. La manifestation régionale permet aussi de valoriser certains métiers méconnus, ou porteurs d'emplois et qui ne sont pas en compétition, comme ceux de la branche TL. Il s'agit de la seule compétition internationale de la formation professionnelle, de la jeunesse et des métiers.

3.1.2 - Objectifs partagés / Engagements réciproques

Les partenaires conviennent de s'informer mutuellement, s'impliquer et de créer in fine certaines synergies en cas d'objectifs communs et partagés pour :

- Améliorer la perception et contribuer à l'actualisation des représentations vers l'émergence d'une « image juste » des métiers à travers des actions de sensibilisation, communication et information claires et lisibles sur les cadres et réalités du travail, les compétences attendues, les savoir-faire développés, les possibilités d'emploi, de formation et de promotion...
- Améliorer la connaissance des jeunes, des adultes, des demandeurs d'emploi et des prescripteurs de l'orientation (professionnels des structures locales OFE, parents, enseignants...) sur les métiers et les filières de formation.
- Favoriser la mixité des métiers et l'égalité d'accès aux formations en faveur du public féminin.

3.1.3 - Résultats attendus

- Elaboration et mise à disposition de nouveaux outils de communication, création et mise à disposition de nouvelles ressources pour les professionnels de l'orientation en s'appuyant sur les compétences de chaque partenaire dont Cap-Métiers Nouvelle-Aquitaine.
- Visibilité, valorisation et attractivité accrues des métiers de la filière TLSA dans toutes les structures d'orientation et les manifestations OFE : accompagnement renforcé des professionnels dans les espaces et événements dédiés, meilleur rapprochement entre établissements de formation et entreprises (journées portes ouvertes, mise en image et lumière des parcours de jeunes salariés et ou stagiaires en insertion témoignages de pairs -, visites d'entreprises, promotion des sites internet / films et autres supports vidéos, actions de découverte des métiers, etc.)
- Capacités d'accueil en formation initiale garanties et flux d'élèves en adéquation avec les besoins économiques : accroissement des prescriptions, des confirmations de projet professionnel et des effectifs inscrits dans des formations ou spécialités ainsi que du nombre de demandeurs d'emploi positionnés sur les métiers de la filière TLSA, avec dans tous les cas une mesure et un suivi du nombre de jeunes filles et / ou femmes concernées.

3.1.4 - Pistes et moyens d'actions

- Constituer un groupe de travail permanent en partenariat étroit avec Cap Métiers Nouvelle Aquitaine et les services de la Région dédiés à la communication, à la mise en œuvre de la stratégie évènementielle, à l'élaboration du Portail Jeunes, etc. dont les travaux pourront notamment inclure :
 - la réalisation d'un inventaire des outils et initiatives dédiés à la communication sur les métiers et à l'orientation vers les métiers et formations.
 - o la mutualisation des outils, mise en synergie des initiatives sectorielles par exemple, la web série « Sérieux, c'est quoi ton métier ? »7 des métiers des

⁷ 5 films pédagogiques réalisés sous forme d'une fiction, présentant 5 métiers du transport : (i) conducteur routier de marchandises, (ii) conducteur de voyageurs, (iii) ambulancier, (iv) préparateur de commandes et (v) exploitant.

transports routiers réalisée dans le cadre de l'Action de Développement de l'Emploi et des Compétences – ADEC- Transports routiers et activités auxiliaires - et territoriales en les fédérant sous une « bannière régionale commune ».

- o la conception de nouveaux messages, supports, événements.
- o la conduite d'une (ou de plusieurs) enquête(s) auprès d'un (ou de plusieurs) échantillon(s) d'employeurs pour évaluer les besoins d'informations sur les formations de la filière, quand les données ne sont pas déjà disponibles.
- l'implication d'entreprises dans des actions de sensibilisation (participation de représentants de la profession à des conférences et à l'information dans les collèges et les lycées) et de communication sur les métiers au sein des établissements ainsi que sur des salons et forums.
- o la participation d'élèves et apprenants à des manifestations visant à informer sur les métiers et les emplois dans la filière TLSA.
- o l'amorçage de l'intégration et la valorisation des métiers du transport et de la logistique lors des manifestations régionales (information, concours...) liées aux Olympiades des Métiers.
- les possibilités d'intégration au Plan Académique de Formation d'actions à destination des enseignants de collège et des personnels d'orientation sur la connaissance des métiers, sur les voies d'orientation les plus pertinentes ainsi que sur les formations initiales ou professionnelles.
- o l'information réciproque sur l'élaboration d'actions de promotion des métiers et qualifications de la filière répondant aux besoins spécifiques des territoires et des publics, en accompagnant les initiatives locales et la présence des entreprises sur les salons d'information sur l'orientation, et l'animation d'actions de sensibilisation dans les collèges et les lycées, notamment dans le cadre des éditions de la Semaine des Services de l'Automobile et de la Mobilité (SSAM) et du Salon des professionnels de la carrosserie.
- la capitalisation des actions à destination du public féminin et le soutien à la participation d'entreprises volontaires de la filière aux éditions de Profession'L, le salon dédié à la reconversion professionnelle des femmes, avec possibilité d'accompagnement de la Région.
- o la mise à jour et mise à disposition des équipes pédagogiques d'outils comme le livret numérique «Transport Logistique, parcours de talent... » qui, au fil des pages, propose de découvrir des tranches de vie de femmes et d'hommes ayant suivi différents cycles de formations au sein d'un établissement scolaire de la filière TL pour y développer des parcours de réussite. Chacun et chacune font partager la vision du métier qu'ils ont choisi, le jour où ils se sont dit « pourquoi pas moi ? ».
- o la mise en place d'un plan de communication sur les réussites et le dynamisme des entreprises de la filière TLSA sur le territoire, ainsi que sur l'attractivité et les forts débouchés des métiers de la filière.

3.2 Article 5 – Développer une politique de qualité de la formation visant la qualification, en anticipant les conséquences des transitions et transformations

3.2.1 - Enjeux

Les tableaux de bord de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique – OPTL - indiquent depuis quelques années une tendance à la hausse des effectifs. Les besoins de conducteurs arrivent en tête aussi bien dans le transport de marchandises que dans celui du transport routier de voyageurs. En plus des créations nettes d'emplois liées à la croissance de l'activité, le remplacement des départs en fin de carrière génère de nombreuses intentions de recrutement. De même, dans les services de l'automobile, la dynamique engagée depuis plusieurs années continue à être confortée et s'affirmer.

Par ailleurs, de même que, pour un segment spécifique comme le transport sanitaire, il importe de veiller à une cohérence des actions de formation avec le Schéma Régional des Formations Sanitaire et Social, le contexte de transition vers une mobilité plus propre induit une évolution des emplois, des compétences et, par voie de conséquence, des besoins en formation.

Satisfaire ces demandes suppose de former plus et mieux, l'objectif étant de disposer d'une offre en adéquation avec les besoins des professionnels en volume, en niveau d'expertise et en localisation.

Dans le cadre du présent CRF, seront instituées et animées des instances de réflexion, de régulation, de proposition permettant de discuter des dispositifs de chacun des financeurs et de leurs évolutions, des différentes campagnes d'achats, d'actions conjoncturelles à mettre en place pour répondre rapidement à des besoins identifiés... Par leur réflexion, les avis et recommandations qu'ils émettent, les partenaires vont ainsi contribuer à une programmation pluriannuelle concertée et complémentaire qui pourra s'adapter aux évolutions économiques, technologiques et organisationnelles.

3.2.2 - Objectifs partagés / Engagements réciproques

Les partenaires conviennent de s'informer mutuellement, s'impliquer et d'unir leurs forces pour contribuer à un développement des formations structuré autour de trois axes ou piliers.

AXE 1 : Qualité et Innovation

- Compléter les formations du Programme Régional de Formations professionnelles (PRF) pour faciliter l'employabilité, en lien avec la nécessité de conduire les différents publics à la qualification et / ou au diplôme.
- Consolider, ajuster, actualiser l'offre de formation à destination des demandeurs d'emploi et expérimenter des parcours en adéquation avec les besoins des bassins d'emploi, des individus et des entreprises en matière de qualifications.
- Contribuer à la promotion de la formation en alternance en s'appuyant notamment sur les titres professionnels et les certificats de qualification professionnelle (CQP), en s'adaptant aux spécificités des différents secteurs de la filière et en prévenant les ruptures de contrats.
- Contribuer à développer l'alternance avec une attention particulière pour les adultes demandeurs d'emploi et les jeunes les plus en difficulté.
- Contribuer à renforcer la relation école entreprise, les liens entre la profession et les établissements de formation.
- Engager le virage numérique dans les formations avec des outils pédagogiques adaptés et appuyer le montage de tout type de formations innovantes.

Axe 2: Anticipation / Prospective

- Etre en veille et partager collectivement l'évolution des compétences et des métiers en vue de formuler des préconisations pour compléter les contenus de formation.
- Participer à l'analyse prospective des besoins de formations, quant à la structure de l'offre et aux évolutions souhaitables quantitativement (volumétrie) et qualitativement :
 - certifications (tout particulièrement les CQP ou autres titres qui ne sont pas dans l'Habilitation de Service Public – HSP -),
 - types de formation (habilitations, professionnalisation courte, blocs de compétences),
 - o distribution géographique...

Axe 3 : Complémentarité et Coordination

- Contribuer au développement de parcours mixtes et complémentaires, notamment par la promotion de parcours innovants et le renforcement des liens avec les entreprises (en direct et / ou via les clusters).
- Coordonner les différents types de formations en favorisant la complémentarité entre les dispositifs et entre les acteurs dans la mise en œuvre de l'offre de formation, dans une logique de parcours et de continuité professionnelle.
- Renforcer l'implication des entreprises dans le processus de formation, l'articulation entre les entreprises et les centres de formation ainsi que la complémentarité entre apprentissages pratiques et théoriques, en confiant aux entreprises une part plus spécifique dans la construction des savoirs professionnels.
- Conforter les pôles de formation existants en veillant à l'équilibre au regard des potentiels / perspectives d'emplois et des besoins de formation territorialisés.
- Engager une réflexion en vue d'élaborer des passerelles entre la formation continue et la formation initiale afin de favoriser la mixité des parcours de formation, notamment dans le cadre des Lycées des Métiers.
- Identifier les besoins en matière d'équipements pour l'ensemble des établissements dans une dynamique d'harmonisation ou optimisation au niveau académique.
- Développer de manière expérimentale des plateaux techniques en entreprise, et tout particulièrement en milieu rural où l'offre de formation reste faible, pour améliorer la répartition géographique de l'offre de formation initiale et / ou continue au niveau régional.
- Réfléchir à une éventuelle mise en place d'un CMQ Mobilités (SA, transport routiers et ferroviaire) et Logistique à l'échelle régionale qui regrouperait en un même lieu et / ou en réseau l'ensemble des parties prenantes au service de la compétitivité de la filière économique TLSA. Ce CMQ pourrait rechercher, au sein d'un partenariat renforcé, des synergies entre des lycées professionnels et polyvalents, des CFA, des organismes de formation, des établissements d'enseignement supérieur, des laboratoires de recherche ainsi que des entreprises. Ces réflexions s'inscriront tout particulièrement dans les travaux de faisabilité et préfiguration dans tout projet régional.
- Etudier la mise en cohérence pour rendre visible, via une bannière ou un label régional identifié, l'ensemble des formations de la filière TLSA tant sur le champ de la formation initiale qu'en matière de formation professionnelle et l'ensemble des expérimentations liées aux apprentissages dans le domaine.

3.2.3 - Résultats attendus

- Modernisation des outils et des contenus de formation : pratiques et modalités pédagogiques innovantes ; réingénierie des contenus (hors formations certifiantes) et parcours de formation ; participation des professionnels aux examens et diverses modalités de validation ; amélioration de l'articulation entre la formation dispensée en établissement et celle en entreprise, etc.
- Actions de formations en faveur des personnels d'enseignement, en favorisant notamment leur accueil dans les entreprises (stages spécifiques à caractère technique, actualisation des connaissances professionnelles...); perfectionnement de la professionnalisation des tuteurs, enseignants, maîtres d'apprentissage (formation technique et pédagogique).
- Fluidification des concertations autour de la carte des formations initiales, des commandes et campagnes d'achat du PRF ainsi que d'autres actions de qualification à envisager dans le cadre d'appels à projets / de subventions.
- Réalisation d'observations en partenariat avec les observatoires de chaque branche concernée et analyses de parcours de formation; Formulation de préconisations en matière d'offre de formation destinée à certains publics spécifiques.
- Maintien et / ou augmentation du niveau des flux de formés tant quantitativement que qualitativement, du nombre de parcours de formations exécutés par différents publics, du nombre de blocs de compétences validés, du nombre de certifications délivrées, etc.
- Valorisation des retours d'expérience liés aux expérimentations mises en œuvre par l'ensemble des partenaires afin d'avoir une vision globale de l'ensemble des initiatives pour la filière TLSA.

3.2.4 – Pistes et moyens d'action

- Constitution d'une cellule permanente de veille, observation et prospective, s'appuyant sur les ressources de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine et sur celles des observatoires de branches pour conduire des travaux comme :
 - Analyse en continu des besoins en compétences et qualifications exprimés sur le marché de l'emploi des différentes branches de la filière TLSA, notamment à partir de diagnostics territoriaux.
 - Veille partagée sur l'évolution des flux de formation, sur l'équilibre entre les différentes voies et les niveaux de formation et, si besoin, études spécifiques à l'échelle régionale, voire interrégionale, de manière à éclairer les décisions.
 - Analyse prospective des évolutions métiers / compétences en région, analyse sectorielle par filière partagée entre tous les professionnels.
 - Capitalisation des travaux nationaux, Diffusion et partage des travaux au niveau territorial.
 - Capitalisation des expérimentations et innovations Formation / Emploi, y compris celles conduites au niveau national – comme par exemple le déploiement du « Plan de transition énergétique » au profit de CFA partenaires qui se voient équipés de véhicules électriques et hybrides nécessaires à la formation des jeunes.
 - Recherche de nouvelles modalités d'organisation du travail qui permettraient d'intégrer des séquences de formation.

- o Approfondissements à conduire afin d'analyser les conséquences de la répartition géographique de l'offre de formation.
- o Analyse sur d'éventuelles préparations aux fonctions de base pour des métiers en situation particulièrement critique repérés par les branches.
- Constitution d'un groupe de travail permanent « Remontées de besoins en formations / compétences » avec les branches professionnelles, les autorités académiques et la Région afin de travailler en concertation pour adapter et consolider l'offre de formation à l'évolution des besoins réels de l'économie régionale, mais aussi garantir l'égalité et l'équilibre au niveau territorial.
- Les expérimentations conduites dans le cadre du PACTE Régional d'investissement dans les compétences.
- Des approches filières et / ou territoriales par des groupes de travail (GT) ad-hoc constitués sur les territoires et / ou avec des acteurs de la filière.
- Des travaux inter-filières (en lien avec d'autres CRFs) pour viser le développement des compétences transverses.
- Soutien aux initiatives destinées à développer la mobilité et / ou l'hébergement, notamment.
- Développement d'accords visant à favoriser l'accueil au sein des entreprises de la filière TLSA d'enseignants ou de formateurs qui souhaiteraient se former aux spécificités de différentes activités ou actualiser leurs compétences.

3.3 Article 6 - Insérer, sécuriser l'emploi et renforcer la professionnalisation

3.3.1 <u>– Enjeux</u>

De nombreux métiers de la filière TLSA comptent parmi ceux recevant le moins de candidatures et les entreprises, quelle que soit leur taille, font régulièrement état de leurs difficultés à trouver les compétences qui leur font défaut pour développer leurs activités, répondre à des pics d'activité, voire simplement satisfaire des marchés / contrats existants. Plusieurs facteurs contribuent à ces difficultés de recrutement, notamment la « volatilité » de certains salariés qualifiés qui partent à leur compte ou qui quittent la branche. Une autre explication réside dans l'absence de culture du recrutement chez la plupart des entreprises unipersonnelles et TPE, lesquelles représentent une large portion du tissu entrepreneurial de la filière.

Face à une telle pénurie de main œuvre, les entreprises doivent désormais adopter un recrutement plus proactif pour repérer des profils par le biais des tests d'habiletés et autres exercices. Il s'agit de créer les conditions de rencontre et se donner les moyens pour pouvoir aller chercher des candidats et des non candidats.

Dans un contexte de métiers en tension, la phase de recrutement et l'accueil d'un nouveau salarié sont des étapes décisives de fidélisation, qu'il soit jeune en formation ou professionnel confirmé en reconversion. Ainsi, dès les informations collectives et autres phases en amont des prescriptions qui vont structurer et concrétiser le projet professionnel, il importe d'instaurer un dialogue entre les entreprises des différents territoires et leurs (futurs) collaborateurs pour que soit transmise une information complète sur le contenu des emplois, les modes de fonctionnement, les relations de travail... Ainsi, un choix mutuel éclairé peut opérer pour engager la (les) personne(s) correspondant à

l'entreprise et à sa culture, en facilitant la bonne intégration et la bonne formation de nouveaux arrivants.

La réponse à cet enjeu de recrutement et fidélisation des salariés induit également des efforts sur d'autres approches et thématiques d'actions. Mobiliser davantage les démarches de Validation des Acquis par l'Expérience (VAE), ou encore accompagner la fonction RH de façon différenciée selon la taille des entreprises constituent quelques exemples.

3.3.2 - Objectifs partagés / Engagements réciproques

Les partenaires conviennent de s'informer mutuellement, s'impliquer et de créer in fine certaines synergies en cas d'objectifs communs et partagés pour :

- Favoriser et consolider les parcours d'intégration durable, notamment en associant davantage les entreprises dans toutes les étapes avant et pendant la prescription, mais aussi en aval à travers des processus de monitorat / tutorat améliorés.
- Apporter des réponses en matière de recrutement / réunir les conditions d'une réponse satisfaisant à des offres d'emploi identifiées.
- Appuyer les initiatives territoriales qui favorisent le rapprochement offre / demande d'emploi.
- Soutenir la qualification et l'évolution des salariés actifs en s'appuyant sur la VAE, la Pro-A ... (titres professionnels, CQP et ou diplômes Etat) pour pérenniser les expériences, valoriser les compétences et identifier les besoins complémentaires en termes de formation, contribuant ainsi à consolider les parcours professionnels et à réduire le turn-over.
- Développer l'employabilité par l'identification d'habiletés et le renforcement de compétences individuelles.
- Réactualiser les compétences des salariés et notamment ceux plus âgés en proposant des actions de requalification dans les domaines liés à la robotique et la digitalisation, savoir-faire désormais indispensable pour maintenir l'employabilité.

3.3.3 – Résultats attendus

- Implication renforcée des entreprises dans le processus d'orientation et de sélection des publics candidats à la formation et l'emploi vers les métiers de la filière TLSA.
- Elargissement des champs de recrutement : développement de dispositifs de repérage des aptitudes, compétences et connaissances des jeunes et adultes préalablement à l'entrée en formation pour mieux apprécier le potentiel.
- Accompagnent individuel ou collectif d'entreprises dans des démarches de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences –GPEC -, notamment dans la mise en œuvre de plan de formation des salariés mais aussi pour les TPE sur des notions de base relative aux formalités et déroulement de différents types de contrats, ...
- Sollicitation accrue de dispositifs de recrutements par la formation : nombre de contrats de professionnalisation, nombre de préparations opérationnelles à l'emploi, collectives ou individuelles, suivies.
- Demandeurs d'emploi rapprochés des entreprises qui recrutent ; Réduction des difficultés de recrutement.

- Requalification et / ou maintien des compétences des salariés.
- Recours accru aux démarches de VAE.

3.3.4 - Pistes et moyens d'action

- Mise en œuvre, tout particulièrement dans la branche TL, d'un process pouvant inclure en tout ou partie (i) présélection des candidats par les prescripteurs et les entreprises, dans la mesure du possible ; (ii) Méthode de Recrutement par Simulation MRS -; (iii) entretien de motivation ; (iv) évaluation (tests) ; (v) évaluation pratique (simulateur ou véhicule) ; (vi) validation médicale et (vii) suivis des candidats auprès des prescripteurs.
- Divers dispositifs de soutien individuels et collectifs de la Région, à rechercher et repérer sur https://les-aides.nouvelle-aquitaine.fr par thématiques, cible ou localisation, parmi lesquels on peut citer les quelques exemples suivants:
 - o Aide à la reprise / transmission de TPE
 - Aide à la formation des salariés en entreprise dans le cadre des Actions Collectives Filière –ACF-...)
 - Optim'Emploi, Recrut'Innov
- Programmes de retour à l'emploi spécifiques tels que le Service Militaire Volontaire (SMV) ou encore le programme "Hébergement, orientation, parcours vers l'emploi" (HOPE) en faveur des réfugiés...
- Expérimentations conduites dans le cadre du PACTE Régional d'investissement dans les compétences, notamment via certains appels à projets.
- Des approches filières et / ou territoriales par GT ad-hoc constitués sur les territoires et / ou avec des acteurs de la filière.
- Accompagnement à la mise en œuvre par l'Association pour le développement de la formation professionnelle Transport et Logistique (AFT) d'une déclinaison néoaquitaine de la démarche « Ambassadeurs de l'emploi du transport et de la logistique » initiée en région Hauts de France.
- Travaux inter-filières (en lien avec d'autres CRFs) tel que le projet d'école Chauffeur magasinier en Négoce de Matériaux initié par une entreprise adhérente à l'union nationale des industries de carrières et matériaux de construction (UNICEM) Nouvelle-Aquitaine.
- Initiatives type formations « Passerelles marchandises »8 et / ou recherche de complémentarités avec un (ou des) secteur(s) d'activité dont l'exercice se déroule à temps partiel, tel que certains exploitants et / ou salariés agricoles.
- Journées T-Profession'Elles mises en œuvre par l'OPCO Mobilités pour accompagner la mixité et encourager une politique de l'emploi au féminin et la professionnalisation des femmes salariées afin de leur ouvrir des perspectives de carrière réelles.
- Partage de connaissances entre certificateurs et professionnels de la VAE afin d'apporter des réponses complémentaires; Mise en œuvre des jurys VAE en région.

⁸ Ces formations permettent au conducteur titulaire de la qualification de conducteur de transport de voyageurs d'obtenir la qualification de conducteur de transport de marchandises.

- Mise en relation des sortants de formation et des entreprises en recherche par le biais de Talents d'Ici9, lesbonsprofils.fr, la bourse de l'apprentissage et de l'alternance en Nouvelle-Aquitaine10, etc. avec des interfaces entre ces plateformes « publiques » et celles développées par les branches comme TREMPLIN (TRansport EMPLoi INnovation)¹¹, monjobauto¹², etc.
- Des travaux dédiés dans le cadre du soutien de la Région à l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT), notamment pour capitaliser l'étude « Attractivité et fidélisation des salariés du transport routier de voyageurs » conduite par l'ARACT Limousin en 2012 ou encore pour inscrire la Nouvelle-Aquitaine dans le projet national de développement de l'attractivité des métiers et du maintien en emploi durable de la Branche du transport routier de marchandise en intégrant la question de la logistique dans le cadre de la mise en œuvre d'une approche Qualité de Vie au Travail, à travers la mise en œuvre de différentes actions et expérimentations en régions.

IV. PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE

4.1 Article 7 – Instance décisionnelle et de gouvernance

4.1.1 - Le Comité de Pilotage (COPIL)

Pour assurer le pilotage stratégique du présent CRF, il est institué un COPIL. Instance politique de coordination et de validation, le COPIL se réunit au moins une fois par an.

4.1.2 - Missions du COPIL

Le COPIL valide les conclusions et préconisations issues des travaux et suivis menés par les groupes de travail et / ou le comité technique, ou encore, d'autres bilans et / ou évaluations qui auront été établis en amont.

Le COPIL décide annuellement des actions opérationnelles en matière d'anticipation des compétences, de promotion des métiers, d'aménagement de l'offre de formation initiale et continue et d'amélioration de la relation entre formation et emploi.

Enfin, le COPIL peut décider des modifications à apporter aux termes du CRF : redéfinition du périmètre d'application, de la liste des signataires, révision des objectifs de contractualisation. Ainsi, il actualise les objectifs de la contractualisation, et propose le cas échéant, des adaptations au présent CRF en vue de la conclusion d'avenants.

4.1.3 - Composition du COPIL

Il est composé d'élus représentants l'ensemble des signataires impliqués dans les thématiques OFE.

23

⁹ www.talentsdici.fr : plateforme numérique pour l'emploi de la Nouvelle-Aquitaine dont l'objectif est de permettre une meilleure rencontre entre les sortants de formation professionnelle et entreprises qui recrutent.
¹⁰ www.apprentissage-nouvelle-aquitaine,info

¹¹ http://www.tremplin2019.fr/: mobilisation en faveur de l'emploi, du recrutement et de l'attractivité dans le transport routier de marchandises, de voyageurs, de la logistique et du déménagement.
¹² Plateforme de l'emploi dans les services de l'automobile et de la mobilité.

Selon les ordres du jour, le COPIL pourra inviter des partenaires concernés par la thématique.

Le COPIL est présidé par un élu du Conseil Régional.

4.2 Article 8 – Instances opérationnelles

4.2.1 - Le Comité Technique (COTECH)

Le COTECH est composé de représentants techniques des différents signataires et de partenaires clés comme Cap-Métiers Nouvelle-Aquitaine et OPCO Mobilités. Selon les ordres du jour, il pourra inviter des partenaires concernés par la thématique.

Il se réunit au moins une fois par trimestre pour animer et mettre en œuvre les objectifs du présent contrat. Pilotant directement la fonction de diagnostic / veille/ prospective en s'attachant, si besoin, aux services de Cap-Métiers Nouvelle-Aquitaine, le COTECH a pour vocation :

- de d'examiner valider les orientations prises lors des groupes de travail et préparer le comité de pilotage.
- de suivre les actions mises en place.
- d'analyser les modifications souhaitables à apporter aux actions engagées au regard d'informations récentes et / ou de résultats d'études menées sur l'activité de la filière.
- de définir et proposer, le cas échéant, de nouvelles actions qui s'inscrivent dans la logique d'intervention du présent contrat.

Par ailleurs, le COTECH est en charge de la préparation des COPIL : ordre du jour, préparation des documents de synthèse...

4.2.2 - Les Groupes de travail (GT)

Trois types d'instance seront conduits durant la durée du contrat :

- Des GT techniques permanents inscrits dans le contrat en déclinaison des objectifs.
- Des GT thématiques décidés lors des COPIL auxquels sont fixés des objectifs quantitatifs et / ou qualitatifs. Ils pourraient conduire à la contractualisation d'actions cofinancées par un (ou plusieurs) partenaire(s) 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 du programme régional de formation, etc. Elles pourront avoir des déclinaisons territoriales.

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

- des préconisations d'adaptation des dispositifs régionaux,
- des propositions relatives à l'offre de formation à construire,
- des enseignements et des éléments de connaissance partagés à rendre publics,

de éléments de bilan et d'évaluation des actions conduites.

4.3 Article 9 – Déclinaison opérationnelle et technique

4.3.1 Mise en œuvre du partenariat / Plan d'actions

Au regard des axes et orientations validés par le COPIL, chacun des signataires s'engage à mobiliser tous les moyens dont il dispose, y compris financiers, pour la réalisation des objectifs déclinés dans le cadre de l'exécution du présent contrat.

Ainsi, 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.

4.3.2 Suivi et Evaluation

Le suivi des actions est assuré par les GT ainsi que par les directions opérationnelles de la Région et des signataires qui auront porté l'accompagnement et le déploiement de ces dernières sur le territoire.

Chaque année, dans le cadre de ses missions d'Observatoire Régional Emploi Formation – OREF -, Cap-Métiers Nouvelle-Aquitaine contribue à l'évaluation des dispositifs menée dans le cadre du contrat en mutualisant les analyses et données produites tout au long de la durée d'exécution des actions. Toujours dans le cadre de ces mêmes missions, Cap-Métiers Nouvelle-Aquitaine actualise les indicateurs clés de formation-emploi définis par les signataires au début du contrat afin d'objectiver sur le champ de l'emploi et de la formation les actions conduites.

Sur les bases des données vérifiées par Cap-Métiers Nouvelle-Aquitaine, la Région s'engage à établir :

- une synthèse de l'ensemble des suivis d'actions réalisées dans le cadre du CRF.
- un bilan des actions portées par les GT pour évaluer l'efficacité sur le champ de l'emploi et de la formation

Ces productions sont présentées au COPIL afin de valider la poursuite des actions ou de procéder à d'éventuels réajustements sur les objectifs et leurs exécutions 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 et impacts attendus sur les différents objectifs.

4.3.3 Communication

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

Les déclinaisons opérationnelles validées par le COPIL feront l'objet de campagnes de communication. A cet effet, une mention lisible et explicite de la participation de chacun des signataires ayant participé à la réalisation de l'opération, devra être réalisée par une publicité appropriée, et conforme aux logotypes fournis.

Cap-Métiers Nouvelle-Aquitaine est en charge de la diffusion régulière et à destination du grand public des travaux conduits au sein du présent CRF ainsi que des conclusions et recommandations qui en résultent.