



CONTRAT RÉGIONAL DE FILIÈRE

Métiers de l'Industrie

2024-2028

Conclu entre :

- La **Région Nouvelle-Aquitaine**, représenté par son président,
- **L'État**, représenté par le préfet de Région,
- Les **Académies de Bordeaux, Limoges, Poitiers** représentées par la rectrice de la région académique
- **France Travail**, représenté par son directeur régional,

Et d'autre part,

- **Elanova**
- **France Chimie** Nouvelle-Aquitaine
- L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie Nouvelle-Aquitaine (**UIMM NA**)
- L'Union des transformateurs de la plasturgie et des composites (**POLYVIA**)
- 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 France Ciment et l'Union des Producteurs de Chaux (UP'Chaux)
- La Fédération des entreprises du recyclage (**FEDEREC**)
- La Fédération des Industries Nautiques (**FIN**)
- La Fédération Française de la Chaussure (**FFC**)
- La Fédération Française de la Maroquinerie (**FFM**)
- Le Syndicat National de la Plasturgie, des Composites, des Bioplastiques et de la Fabrication additive (**Plastalliance The European Plastics Alliance**)
- Les entreprises du médicament (**LEEM**)

Sont par ailleurs associés à la démarche

- **Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine**
- L'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (**AGEFIPH**)
- L'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (**ARACT**)
- L'**OPCO 2I**

Table des matières

AVANT PROPOS	4
ÉLÉMENTS DE CONTEXTE	5
1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	7
1.1 Article 1 – <i>Objet et déclinaisons générales</i>	7
1.2 Article 2 – <i>Champ d’application</i>	7
1.3 Article 3 – <i>Durée, validité et modifications</i>	9
2 PRIORITÉS	10
2.1 Article 4 – <i>OBSERVATION VEILLE PROSPECTIVE</i>	10
<i>Observer et anticiper les transitions</i>	10
2.2 Article 5 – <i>ATTRACTIVITÉ</i>	12
<i>Promouvoir la filière et ses métiers, orienter tout au long de la vie</i>	12
2.3 Article 6 – <i>PARCOURS et COMPETENCES</i>	13
<i>Développer la formation professionnelle initiale et continue, insérer durablement</i>	13
2.4 Article 7 – <i>EMPLOI et RECRUTEMENT</i>	15
<i>Fidéliser, recruter, accompagner,</i>	15
3 PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE	17
3.1 Article 8 – <i>Instances décisionnelle et opérationnelles</i>	17
3.2 Article 9 – <i>Déclinaisons opérationnelle et technique</i>	18
4 LISTE DES ABREVIATIONS	19

AVANT PROPOS

En synergie avec les politiques régionales en matière de développement économique et des territoires traduites dans les schémas régionaux (SRDEII, SRADDET...), le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle (CPRDFOP) structure le dialogue entre l'État, 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 contrats régionaux de filière (CRF) constituent une déclinaison opérationnelle et sectorielle du CPRDFOP qui vise les objectifs suivants :

- Permettre des choix professionnels éclairés, émancipateurs et durables,
- Préparer les compétences aux emplois d'aujourd'hui et aux enjeux de demain,
- Sécuriser et fluidifier les parcours professionnels.

Véritable espace de concertation, de production d'idées, de mutualisation et d'engagements de chacun des partenaires, les CRF ont toute leur place aujourd'hui et encore plus demain dans notre société qui fait face à de nombreux enjeux :

- des transitions (sociétale, énergétique, numérique, environnementale...) qui transforment profondément notre manière de produire et de consommer et qui ont des impacts majeurs sur les compétences des actifs et sur les métiers,
- l'égalité Femmes-Hommes,
- la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), qui s'est révélée être un facteur déterminant en termes d'attractivité des entreprises,
- l'inclusion dans les entreprises des personnes exclues ou éloignées du marché du travail (illettrisme, personnes en situation de handicap, seniors...)
- la prise en compte de la diversité et de la spécificité des territoires.

L'enjeu d'inclusion dans les entreprises des personnes exclues ou éloignées du marché du travail dont plus particulièrement les publics en situation de handicap et d'illettrisme s'inscrit dans une cohérence globale des politiques portées par la Région Nouvelle-Aquitaine. En la matière, la lutte contre l'illettrisme et l'accès à la formation des personnes en situation de handicap relèvent d'une politique volontariste forte, engagée depuis de nombreuses années et matérialisée par le Programme Régional d'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées (PRAFQPH) et la stratégie illettrisme. Les CRF constituent un relai de réflexion et d'actions autour de cet enjeu.

L'ensemble des préoccupations citées dans cet avant-propos constitueront les fils rouges des priorités de cette contractualisation.

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

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

Selon le dernier recensement de l'INSEE, près de **204 000 actifs** occupent un métier industriel relevant du CRF Industries en Nouvelle-Aquitaine (hors IAA), dont les trois quarts dans le domaine de la **production**.

Les femmes occupent 18 % des postes, contre 49 % tous métiers confondus et la répartition par tranche d'âges est comparable à la moyenne, avec une proportion toutefois inférieure de seniors.

Cinquième région française pour le nombre de professionnels, les métiers de l'industrie concentrent près **d'un emploi régional sur dix**.

Au palmarès des secteurs employeurs, la **fabrication de matériels de transport** (notamment la construction aéronautique/spatiale, la construction navale et l'industrie automobile), occupe la première place, suivie **du travail du bois**, de la **métallurgie** ainsi que de la **fabrication de produits**.

Concernant les conditions d'emploi, on note une **nette surreprésentation des contrats à durée indéterminée (CDI)** (87 % des contrats contre 72 % en moyenne). 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.

Avec une majorité de petites entreprises (moins de 10 salariés), sauf dans l'industrie pharmaceutique et chimique, la filière industrielle régionale regorge néanmoins d'entreprises à rayonnement national et international.

Du fait d'une dynamique axée sur l'innovation, la recherche & développement et la transition énergétique, **une montée en compétences est nécessaire pour accompagner ces filières à forte valeur ajoutée**.

Ainsi, **des besoins en emploi sont exprimés dans tous les secteurs** (santé, métallurgie, bois-papier-carton, chimie, carrières et matériaux, plasturgie, cuir), et **à tous les niveaux, du CAP au niveau ingénieur**.

Ils concernent particulièrement les **métiers d'opérateurs** de production (fabrication conditionnement), de **conducteurs de ligne de production ou de machines automatisées**, **d'opérateurs électricité et électronique**, **d'agents de manutention et d'emballage**, de **techniciens méthodes**, de **mécaniciens** ou de **techniciens de maintenance** et de **responsables qualité, hygiène, sécurité, environnement** (QHSE).

En 2023, **25 000 projets de recrutement ont été exprimés par les entreprises néo-aquitaines**, dont **72 % jugés difficiles**. La plupart des projets concernent des postes d'opérateurs.

De plus, selon les estimations de l'outil de prospective Proj'EM de Cap Métiers à **l'horizon 2027, 20 375 postes seraient à pourvoir chaque année**, représentant 9,7% de l'effectif (postes à pourvoir comprenant les créations de poste, les fins de carrière, les mobilités professionnelles et données liées à l'inactivité).

Les **difficultés de recrutement sont globalement fortes sur l'ensemble du territoire** et des tensions existent en particulier pour les opérateurs et les techniciens les plus qualifiés en raison d'inadéquations :

- quantitatives, en particulier pour les techniciens en mécanique et travail des métaux

(manque de candidats qualifiés), les métiers du process, ...

- qualitatives, faute de compétences adéquates ou conditions de travail moins attractives.

- liées à la diversité des territoires de Nouvelle-Aquitaine et les services offerts : zones rurales-zones urbaines, offres de logement, accès, opportunités pour le conjoint...

Le numérique, la sécurisation et la protection des données, la filière verte et l'écotechnologie ou encore la progression de la technologie additive font partie des filières d'avenir à fortes opportunités d'emplois et d'innovation, dans l'ensemble des territoires.

Enfin, **l'industrie bénéficie d'une offre de formation riche et diversifiée**. Près de **25 000 jeunes ont été formés sur ces métiers en Nouvelle-Aquitaine en 2021 en formation initiale**, essentiellement en **voie scolaire**. Près de 70 % des formations industrielles dispensées en voie scolaire sont de **niveau IV**.

A noter, la part des alternants dans des formations de niveaux supérieurs (bac +2 et plus) est deux fois plus importante que dans l'ensemble des autres secteurs régionaux.

Pour aller plus loin : <https://www.cap-metiers.pro/OREF/Metiers/421/Industrie>

Sources : Insee- Recensement de la population 2019 ; Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine-Proj'EM ; Pôle Emploi - Enquête BMO sur les Besoins en Main-d'OEuvre 2023 ; Dares-Pôle Emploi - Métiers en tensions ; Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine - Rafael, Base de données de l'offre de formation ; Ministère de l'Education Nationale - BCP, Ministère de l'Enseignement et de la Recherche - Rentrée 2021. Traitement Cap-Métiers Nouvelle-Aquitaine.

1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1 Article 1 – Objet et déclinaisons générales

La Région Nouvelle-Aquitaine, l'État et les représentants des branches professionnelles s'engagent dans l'élaboration et la mise en place de ce CRF consacré aux métiers de l'industrie.

Les CRF 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 renforcer leur complémentarité pour un développement efficace, dans leur champ d'application, des formations professionnelles et de l'orientation.

Le présent CRF vise à engager les signataires autour des priorités suivantes :

- **OBSERVATION VEILLE PROSPECTIVE**, observer et anticiper les transitions
- **ATTRACTIVITÉ**, promouvoir la filière et ses métiers, orienter tout au long de la vie
- **PARCOURS et COMPETENCES**, Développer la formation professionnelle initiale et continue, insérer durablement
- **EMPLOI et RECRUTEMENT**, fidéliser, recruter, accompagner

La contractualisation entre les signataires porte sur un certain nombre d'objectifs partagés, définis en fonction notamment des réalités économiques constatées dans le champ d'application et déclinés en engagements.

Les signataires s'engagent dans la coanimation, la réalisation des préconisations formulées et coélaborées 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.

Les organisations professionnelles signataires s'engagent à informer leurs organisations syndicales représentatives de branche respectives de l'existence du présent CRF et de l'avancée des travaux et actions entreprises dans le cadre de celui-ci.

Les moyens consacrés à la déclinaison opérationnelle du CRF seront définis contractuellement entre les parties signataires.

1.2 Article 2 – Champ 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 pourront être mises en œuvre.

De même, des enjeux définis en transversalité avec des secteurs d'activité et/ou des familles de métiers connexes au champ d'application pourront être pris en considération.

1.2.1 Article 2.1 – Le champ économique

Le champ souhaité des secteurs professionnels couverts par le présent CRF est celui de l'OPCO2i : cet Opérateur de Compétences regroupe, selon son arrêté d'agrément du 29 mars 2019, 32 branches professionnelles. Ces branches sont réparties en 11 Sections Paritaires Professionnelles (SPP) :

- Chimie,
- Pétrole,
- Pharmacie,
- Plasturgie, Nautisme et Composites,
- Papier Carton,
- Ameublement, Bois, Jouets et Puériculture
- Matériaux pour la construction et l'industrie, Verre
- Energie et Services énergétiques
- Métallurgie et Recyclage
- Caoutchouc
- Industries créatives et techniques, Mode et Luxe

Le périmètre pourra être amené à évoluer au cours du CRF. Ces évolutions feront l'objet d'un arbitrage en comité de pilotage et d'un avenant au CRF conformément à l'article 3.

1.2.2 Article 2.2 – 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 CRF conformément à l'article 3.

1.2.3 Article 2.3 – Les voies de formation

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

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

1.3 Article 3 – Durée, validité et modifications

Le présent CRF prend effet à compter de sa signature par les parties et prend fin au 31 décembre 2028.

Le présent CRF pourra être modifié et/ou complété, après décision du comité de pilotage, par voie d'avenants, en particulier en cas d'évolution des dispositions législatives et réglementaires relatives aux dispositifs traités au sein de ce CRF.

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

Le présent CRF peut par ailleurs être dénoncé par lettre recommandée avec accusé de réception six mois au moins avant la date anniversaire de la signature, à la demande de l'une des parties.

De nouvelles modalités seront alors recherchées pour définir les moyens permettant d'achever les actions en cours.

2 PRIORITÉS

Les partenaires ont défini 4 priorités du CRF qu'ils ont déclinés en objectifs opérationnels et en engagements.

2.1 Article 4 – OBSERVATION VEILLE PROSPECTIVE

Observer et anticiper les transitions

2.1.1 Enjeux

L'industrie Neo-Aquitaine est très diverse selon les départements et les zones d'emploi. Les entreprises industrielles, dans leur ensemble, sont confrontées à des contextes légaux, technologiques et sociétaux mouvants (préoccupations environnementales, transformation numérique, évolutions normatives et réglementaires, baisse du nombre de lycéens à venir, recul de l'âge de la retraite, croissance des maladies chroniques et de l'emploi en situation de handicap...), ainsi qu'à la mondialisation et à la compétitivité des marchés. Pour rester dans la « course » industrielle, elles doivent anticiper, s'adapter et évoluer.

Les évolutions technologiques et scientifiques, notamment dans les secteurs de pointe engendrent une élévation du niveau de qualification des salariés 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. En parallèle, la polyvalence et la polycompétence des salariés sont devenus des atouts majeurs recherchés par les entreprises, indispensables à la pérennité de l'activité.

De manière plus fine, les entreprises Neo-Aquitaines sont très diverses et adressent des domaines d'activité variés selon les départements et les zones d'emploi. Elles sont ancrées dans leurs territoires, ont leurs caractéristiques et leurs besoins propres.

La visibilité sur les besoins en compétences des prochaines années, à l'échelle régionale comme à l'échelle des bassins d'emploi est un enjeu majeur, à la fois pour les entreprises, pour les institutions et pour le grand public. Pour les entreprises, d'abord, afin de projeter leurs besoins en compétences sur un temps moyen à long, afin de ne pas perdre leurs savoir-faire et de rester compétitives via l'innovation. Pour les institutions ensuite, afin qu'elles orientent leurs politiques Formation, Orientation, Emploi vers les sujets porteurs d'avenir au plus près de leurs administrés. Enfin, pour les trois publics cibles de ce CRF (demandeurs d'emploi, salariés et jeunes), pour qui il est nécessaire de suivre les évolutions quel que soit leur niveau de qualification et leur profil pour connaître les métiers qui recrutent sur leur territoire et développer leur employabilité à long terme.

Dans ce contexte, les échanges d'information et partages d'analyses sur les transformations en cours et 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.

2.1.2 Objectifs

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 de :

- **Objectif 1** : Anticiper les besoins en recrutement et en compétences sur des compétences et métiers historiques du secteur de l'industrie.
- **Objectif 2** : Identifier les compétences nouvelles et d'avenir, mises en exergue par les transitions écologiques, technologiques et organisationnelles du secteur.
- **Objectif 3** : Accroître la visibilité des métiers nouveaux.

Les conclusions de ces travaux constitueront des données d'entrée pour les réflexions menées sur l'élaboration des cartes des formations et pour définir les priorités d'action d'information et de communication sur les métiers repérés nouveaux ou en évolution présentant des besoins de recrutement croissants ou non satisfaits.

2.1.3 Engagements

- Assurer, au sein du Groupe de Travail (GT) Observation/Veille et 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, des observatoires de l'OPCO2i et des branches notamment. Cette veille s'attachera à répertorier les outils de prospective sur les métiers des industries et à construire une synthèse des résultats obtenus au niveau global Nouvelle-Aquitaine et au niveau de chaque territoire. La synthèse et la présentation en COTECH de cette veille sera portée par Cap métiers Nouvelle-Aquitaine.
- Faire remonter, via les GT Observation/Veille et le COTECH, des demandes de réalisation de travaux auprès de cap métier Nouvelle-Aquitaine (mise à jour de l'outil métiers porteur, réalisation d'études spécifiques sur des sujets priorités, outils de communication sur les nouveaux métiers, accompagnement des professionnels...)
- Poursuivre l'engagement autour d'actions de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et de diagnostic des besoins en compétences (programme « Usine du futur » piloté par la Région Nouvelle-Aquitaine, actions collectives de filières, ...) prioritairement pour 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.
- Une réflexion pourra être menée en lien avec le groupe projet du PRAFQPH et Cap métiers Nouvelle-Aquitaine pour faire évoluer l'observatoire de l'accès à la formation et à l'emploi des personnes handicapées copiloté par l'État et la Région afin de mieux caractériser les constats et besoins en fonction des filières. Par ailleurs, une réflexion pourra être initiée autour d'une meilleure visibilité des publics en situation de handicap et des publics en situation d'illettrisme dans la filière (part, typologie, besoins...) en lien avec les partenaires régionaux : AGEFIPH, Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), Centres ressource formation handicap (CRFH) et illettrisme et analphabétisme (CRIA).

2.2 Article 5 – ATTRACTIVITÉ

Promouvoir la filière et ses métiers, orienter tout au long de la vie

2.2.1 Enjeux

L'industrie fait face à des difficultés d'attractivité sur certains domaines d'activité, à des stéréotypes profondément ancrés (médiatisation des fermetures d'usines, « plastic bashing », « genrison » des métiers, autocensure des personnes handicapées, jeunisme ...) et à des évolutions sociétales qui aboutissent à un déficit de candidats.

En parallèle, suivant leur secteur d'activité et les bassins d'emploi dans lesquelles elles sont implantées, les entreprises ne rencontrent pas les mêmes problématiques d'attractivité territoriale. Pour les filières implantées en milieu rural, les difficultés d'attractivité sont renforcées par l'éloignement des bassins de vie et des éléments connexes (moyens de transport, logement...) quand pour la partie ouest du territoire (façade atlantique), des prix élevés de logements sont relevés. La problématique des transports sur l'ensemble du territoire influe également sur l'attractivité métier (faiblesse des transports en commun, engorgement des espaces urbains, éloignement des différents pôles...). Ces éléments engendrent des difficultés de recrutements et des places vacantes dans les formations mises en place, justifiant leur prise en compte intégrante dans la stratégie de communication et de renforcement de l'attractivité des métiers au niveau des bassins d'emploi.

Enfin, la diversité des niveaux de qualifications et les possibilités de parcours promotionnels liés aux industries (pouvant aller du niveau 3 (CAP) au niveau 7 ou 8 (master et doctorat)) sont peu connues du Grand public.

Dans ce contexte, les entreprises rencontrent des difficultés à faire connaître leurs métiers, à recruter sur certains métiers en tension et à diversifier le recrutement de leurs salariés. Les outils de communication et de renforcement de l'attractivité se multiplient, et notamment par l'engagement des partenaires du CRF, sans pour autant qu'une réelle visibilité sur leur existence, leur périmètre d'action et leur impact soit identifié.

L'enjeu de cette priorité pour la filière est d'améliorer la transparence sur ses métiers, de favoriser une bonne image de ceux-ci tout en optimisant les outils mis en œuvre pour la réalisation de cet objectif, à chaque échelon territorial.

2.2.2 Objectifs

Permettre une visibilité sur les outils de promotion des métiers existants et un partage des retours d'expérience de leur mise en œuvre afin de :

- **Objectif 4** : Optimiser et mutualiser les moyens existants
Accroître la visibilité auprès des divers publics concernés (jeunes, demandeurs d'emploi et salariés) de la réalité des métiers industriels et de leurs diversités (niveau d'études, types de contrat, opportunité d'emploi, conditions sociales, marchés de destination...).
- **Objectif 5** : Déconstruire des stéréotypes (seniors, handicapés, mixité des emplois...)
- **Objectif 6** : Attirer tous les publics dans les filières industrielles

2.2.3 Engagements

- Etablir un diagnostic des dispositifs de communication et de renforcement de l'attractivité existants et les utiliser de manière adaptée (aux métiers, aux publics, aux territoires...) :
 - Recenser les principales actions de communication et d'attractivité et les outils existants sur la filière des industries à différentes échelles territoriales de la région (Forums, Salons, Visites collèges/lycées, réseaux sociaux, lieux totems...). Identifier leurs principales forces et faiblesses.
 - Promouvoir les outils de découverte des métiers (kit'métier, kit pédagogique, parcours découvertes, serious-game, expositions Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, visites d'entreprises, ambassadeurs métiers, Olympiades des métiers, ...).
- Porter l'attention sur des cibles nouvelles ou spécifiques et des stratégies renouvelées :
 - Communiquer autour du thème de la mixité homme-femme dans les entreprises et les événements liés à l'orientation.
 - Sensibiliser les entreprises à la construction de parcours dédiés et à l'emploi des seniors.
 - Sensibiliser les entreprises à l'accueil des personnes en situation de handicap afin d'offrir une visibilité élargie sur les métiers à ces personnes.
 - Favoriser les échanges entre les acteurs de l'orientation (Service Public Régional de l'Orientation, région académique...) et les branches professionnelles autour de la définition, la mise en œuvre, l'outillage et le contenu des actions à mettre en place.
 - 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.
- Partager les données permettant d'évaluer les résultats obtenus : Suivre les indicateurs afférant aux objectifs poursuivis (nombre de personnes inscrites en formation, égalité homme-femme, nombre de personnes en situation de handicap dans la filière...).

2.3 Article 6 – PARCOURS et COMPETENCES

Développer la formation professionnelle initiale et continue, insérer durablement

2.3.1 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 sont mis en place pour chaque voie et sont pilotés par différents acteurs : la formation initiale par voie scolaire pilotée par la Région et la région académique, 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), l'Habilitation de Service Public (HSP) 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 sont recherchées, s'appuyant en particulier sur des moyens et plateaux techniques partagés, à l'image des Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ) en lien avec les filières et les organisations professionnelles de l'industrie (Cuir, textile, mode et luxe, Aérocampus Aquitaine, Forêt-bois d'Aquitaine, Aéronautique Poitou-Charentes, Maintenance en environnement sensible et Ferrocampus). Ces campus, dont quatre sont labellisés « Talents et Territoires de Nouvelle-Aquitaine » (TTNA), 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 concertation, 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, adaptés au territoire.

2.3.2 Objectifs

A partir des données issues des travaux d'observation/veille, des données partenaires, et des outils à disposition de représentation graphique de l'offre de formation et de ses performances (plateforme inserjeune, carte 3 voies CRF Industries...) :

- **Objectif 7** : Participer au développement et à la cohérence des voies et de l'offre de formation Régionale
- **Objectif 8** : Favoriser une couverture territoriale adaptée
- **Objectif 9** : Développer la visibilité de l'offre de formation

2.3.3 Engagements

- Réaliser et mettre à jour annuellement une cartographie des formations industrielles régionales toutes voies confondues (consortium) et communiquer sur l'offre de formation existante locale auprès des Entreprises (OPCO, branches, Pôle emploi et Cap métiers)
- Travailler à l'adaptation de l'offre de formation (PRF, HSP, Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC), POE, AFPR, apprentissage, cartes des formations initiales et professionnelles...) aux besoins des entreprises par une concertation continue entre les acteurs et une remontée croisée filière (en s'appuyant sur les besoins en compétences identifiés lors des travaux de veille notamment) et territoire des besoins identifiés.
- Favoriser le développement et l'appropriation des diverses solutions d'accès et de financement de la formation (Transition pro, VAE, Mon compte formation,

Pro A, CEP...) en œuvrant, chacun dans sa sphère de compétence, à une meilleure information des bénéficiaires et des parties prenantes (Employeurs, services des Ressources Humaines (RH), Syndicats, Instances Représentatives du Personnel (IRP)...) sur les dispositifs et la simplification de leur mise en œuvre.

- Echanger et collaborer à l'évolution des plateaux techniques et notamment les projets de mutualisation des plateaux techniques et des équipements des organismes de formation
- Suivre le développement des 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.
- Favoriser un renforcement territorial de l'information des publics en cours de formation sur les opportunités de poursuite d'études dans les filières professionnelles industrielles toutes voies confondues et sur les résultats des sortants de formation en termes d'embauche (type de contrat, type d'entreprise...). Promouvoir l'adaptation des outils de communication informant sur les différentes modalités d'accès à la formation en mettant en avant les compétences acquises lors de la formation.
- 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'avenir (amélioration continue, transitions écologiques et technologiques, conduite du changement inhérente au processus d'innovation et intégration des technologies numériques notamment).
- Partager et suivre les données disponibles sur l'insertion à 3/6 mois et les taux d'insertion/reprise d'emploi dans le métier préparé (suivi du nombre de personnes entrées en formation qui ne travailleront finalement pas dans la filière).
- Analyser les parcours de l'orientation à l'insertion dans l'emploi
- Engager une réflexion sur la formation des formateurs dans les métiers industriels.

2.4 Article 7 – EMPLOI et RECRUTEMENT

Fidéliser, recruter, accompagner,

2.4.1 Enjeux

Les organisations professionnelles évoquent des difficultés de recrutement sur des métiers en tension. La dernière étude de l'observatoire compétences industries de l'OPCO2i « Panorama emploi, compétences et enjeux prospectifs de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine » de Novembre 2022 identifie la fidélisation des salariés et l'attractivité comme 2 des 3 principales priorités pour les entreprises à 3 ans. 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 tout en étant en accord avec leurs attentes.

L'enjeu sur cet axe de travail est de répondre aux difficultés de recrutement et de renforcer la fidélisation des salariés dans les entreprises et dans la filière en général

pour lutter contre la perte de compétence.

Les dispositifs existant de Pôle emploi (Actions de Formations Préalable au Recrutement (AFPR), POE...) et la stratégie régionale de formation professionnelle continue portée par le service public Régional de Formation Professionnelle (SPRF) en réponse aux besoins des entreprises constituaient déjà, lors de la précédente contractualisation, une base sur laquelle établir le lien formation/emploi et la sécurisation des parcours des stagiaires de formation. Ces enjeux sont aujourd'hui renforcés et complétés par les enjeux de fidélisation et d'accompagnement à la RSE et à la QVCT dans une volonté d'approche territorialisées des entreprises, en lien avec des associations telles que l'ARACT ou l'AGEFIPH.

2.4.2 Objectifs

Explorer les outils de mise en relation entre les acteurs de l'emploi (professionnels de l'orientation, entreprises...) et les leviers de fidélisation des entreprises pour :

- **Objectif 10** : Faciliter le recrutement et le maintien en emploi des salariés du secteur des industries

2.4.3 Engagements

- Développer des formations sur des compétences comportementales et transverses (liées à la transition écologique notamment), 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 CRF (fin de sessions, formation en cours, réseaux territoriaux, Espaces Régionaux d'Information de Proximité (ERIP)...).
- Favoriser les expérimentations dans le recrutement telles que le développement des Actions de Formation En Situation de Travail (AFEST), les Méthodes de Recrutement par Simulation (MRS...)
- Accompagner les entreprises industrielles, et en particulier les TPE/PME dans la mise en place de politiques RH et dans la sensibilisation de leurs managers/dirigeants aux transitions sociétales (marque employeur, rapport au travail, QVCT, RSE, méthodes de management et d'intégration en entreprise) technologiques, écologiques et numériques (OPCO, branches)
- Amener les entreprises à envisager l'ouverture de certains postes industriels à des personnes handicapées (déconstruction des stéréotypes et levée des freins identifiés) par la communication sur les aides et les soutiens existants, par le développement et la mise en visibilité d'outillage adaptés pour le recrutement de personnes handicapées et l'adaptation de poste (AGEFIPH, branches, OPCO).
- Favoriser le lien entre les structures d'accompagnement (de personnes handicapées notamment), d'orientation professionnelle et de formation
- Etablir et suivre des indicateurs permettant d'analyser les résultats obtenus en termes de recrutement et de fidélisation des salariés.

3 PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE

La coordination attendue passe non seulement par une participation active de chacun des partenaires, une connaissance réciproque des politiques et dispositifs de chacun des signataires, mais surtout par la mise en œuvre de programmes d'actions. Aussi, les partenaires s'informeront mutuellement des projets en gestation et / ou initiés qui entrent dans le champ des orientations retenues du présent contrat régional de filière.

3.1 Article 8 – Instances décisionnelle et opérationnelles

3.1.1 Comité de pilotage (COFIL)

Présidé par un élu du conseil régional, le comité de pilotage, en tant qu'instance politique de coordination et de validation, assure le pilotage stratégique du présent CRF. Il se réunira au moins une fois par an pour valider :

- les orientations sur les besoins en compétences et en qualifications de la filière, les domaines d'intervention et les actions à retenir pour chaque exercice ;
- le bilan d'exécution et l'évaluation qualitative des actions de l'année écoulée ;
- les modifications éventuelles du CRF, par voie d'avenant.¹

Ce pilotage devra permettre de :

- partager régulièrement la vision globale de l'avancée des engagements communs
- émettre un avis sur la cohérence et l'efficacité des cartes de formation
- s'approprier les éléments de suivi et d'observation des besoins en continu
- ajuster, le cas échéant, les objectifs et les projets sur la période du CRF

3.1.2 Comité technique (COTECH)

Le comité technique est composé des représentants techniques des signataires.

Le comité technique a la charge de la préparation des comités de pilotage : ordre du jour, préparation des documents de synthèse, etc.

Il pilote directement la fonction de diagnostic/veille/prospective. Pour réaliser cette mission il s'attachera les services de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine et des ressources éventuelles des partenaires.

Il assure un suivi régulier des actions mises en place sous la responsabilité du comité de pilotage. Il fixe la composition des groupes de travail thématiques.

3.1.3 Groupes de travail (GT)

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

- Des groupes de travail techniques permanents inscrits dans le CRF en déclinaison de ses priorités (Observation/Veille ; Attractivité des métiers, Parcours

¹ Cf Article 3 – Durée, validité et modifications

et Compétences ; Emploi et Recrutement)

- 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 CRF en fonction de leurs prérogatives et de leur champ légal d'interventions.

Des cellules opérationnelles emploi / besoins de recrutement pourraient permettre 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 avoir des déclinaisons territoriales.

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 partenariaux,
- des enseignements et des éléments de connaissance partagés à rendre publics,
- des éléments de bilan et d'évaluation des actions conduites.

3.2 Article 9 – Déclinaisons opérationnelle et technique

3.2.1 Mise en œuvre du partenariat

Au regard des priorités et orientations validées par le comité de pilotage, chacun des signataires s'engagent à mobiliser tous les moyens dont il dispose, y compris financier, pour la réalisation des objectifs identifiés.

3.2.2 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 CRF 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 CRF 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.

Avec le concours de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine pour agréger les données quantitatives et qualitatives, un point d'analyse (suivi de métiers stratégiques du CRF et mise à jour du portrait statistique à mi-parcours) pourra être proposé et mis à disposition des partenaires pour :

- alimenter les pistes de réflexion ;
- évaluer et apprécier les conditions de mise en œuvre des actions.

3.2.3 Communication

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

Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, via son site internet, a la charge de la diffusion régulière et à destination du grand public des travaux conduits au sein du CRF et des conclusions et recommandations qui en résultent.

4 LISTE DES ABREVIATIONS

AFEST	Action de Formation En Situation de Travail
AFPR	Action de Formation Préalable au Recrutement
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
ANLCI	Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme
ARACT	Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
BMO	Besoins en Main d'Œuvre
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
CPRDFOP	Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle
CRIA	Centres Ressource Illettrisme et Analphabétisme
CRF	Contrat Régional de Filière
CRFH	Centres Ressource Formation Handicap
ERIP	Espace Régional d'Information de Proximité
FEDEREC	FEDÉration des Entreprises du RECyclage
FFC	Fédération Française de la Chaussure
FFM	Fédération Française de la Maroquinerie
FIN	Fédération des Industries Nautiques
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
GT	Groupe de Travail
HSP	Habilitation de Service Public
IRP	Instance Représentative du Personnel
LEEM	LEs Entreprises du Médicament
MRS	Méthode de Recrutement par Simulation
OPCO2i	OPérateur de COmpétences Inter-Industriel
PIC	Plan d'Investissement dans les Compétences
PLASTALLIANCE	Syndicat National de la Plasturgie, des Composites, des Bioplastiques et de la Fabrication additive
PME	Petite et Moyenne Entreprise
POE	Préparation Opérationnelle à l'Emploi
POLYVIA	Union des transformateurs de la plasturgie et des composites
PRAFQPH	Programme Régional d'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées
PRF	Plan Régional de Formation
Proj'EM	PROJections des Emplois et des Métiers
QHSE	Qualité, hygiène, sécurité, environnement
QVCT	Qualité de Vie et des Conditions de Travail
RH	Ressources Humaines

RSE	Responsabilité Sociétale des Entreprises
SPP	Section Paritaire Professionnelle
SPRF	Stratégie Régionale de Formation Professionnelle
SRADDET	Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Egalité des Territoires
SRDEII	Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation
TPE	Très Petite Entreprise
TTNA	Talents et Territoires de Nouvelle-Aquitaine
UIMM	Union des Industries et Métiers de la Métallurgie
UNIDIS	Union Intersecteurs Papiers Cartons pour le dialogue et l'ingénierie sociale
UNICEM	Union Nationale des Industries de Carrières Et Matériaux de Construction
UP'Chaux	Union des Producteurs de Chaux
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience