

**ACCORD-CADRE NATIONAL
D'ENGAGEMENT DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES POUR LA
FILIERE DES INDUSTRIELS DE LA MER**

ENTRE

Le Ministère du travail,

Représenté par Bruno LUCAS, délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle,

ET

- **Pour les organisations professionnelles d'employeurs et les fédérations professionnelles**
 - **L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie**
 - **Le GICAN**
 - **La FIN**

- **Pour la filière des industriels de la mer**
 - **Le CINAV**

ET

- **Les organisations syndicales de salariés représentatives de la métallurgie représentées par :**
 - La CFDT
 - La CFE-CGC
 - FO

Vu le règlement n° 651/2014 de la Commission européenne du 17 juin 2014,

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle à l'emploi et à la démocratie sociale,

Vu la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels,

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Vu les articles L. 5121-1, L. 5121-2, D. 5121-1 et D. 5121-3 du code du travail relatif aux engagements de développement de l'emploi et des compétences,

Vu les articles L. 5121-3 et D. 5121-4 à D. 5121-13 du code du travail relatifs à l'aide à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

Vu la circulaire DGEFP n° 2011/12 du 1er avril 2011, relative à la démarche d'appui aux mutations économiques,

Vu l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Vu l'accord du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie,

Vu le contrat stratégique de la filière des industriels de la mer signé le 29/10/2018,

Vu l'avis de la CPNEFP de la métallurgie du 5 juillet 2019.

Il est convenu ce qui suit :

1 - EXPOSE DES MOTIFS :

La filière des industriels de la mer regroupe quatre composantes : l'industrie navale, les énergies marines renouvelables, les industries et services nautiques et l'offshore. Elle emploie aujourd'hui environ 115 000 personnes en France et réalise chaque année en moyenne 30 milliards d'euros de chiffre d'affaires, dont 60% à l'export¹.

Conformément à l'orientation donnée par le Conseil national de l'industrie (CNI), la filière a élaboré et signé le 29 octobre 2018, un plan d'actions ambitieux portant sur de grands projets structurants à forts enjeux. Le contrat de filière signé le 29 octobre 2018 a formalisé un ensemble d'engagements réciproques visant à accompagner leur réalisation.

1.1. DES RECRUTEMENTS A MENER D'ICI 2025 DANS LE NAVAL ET LE NAUTISME

1.1.1 Pour l'industrie navale

L'industrie navale française bénéficie d'une période favorable et les carnets de commandes des principaux donneurs d'ordre ont enregistré des records. Tous doivent désormais réaliser leur programme et livrer les navires dans les délais requis. Pour ce faire, de forts besoins de recrutements sont à prévoir entre 2019 et 2025. Mais les industriels de la mer sont confrontés à un important déficit de main d'œuvre. En effet, les compétences requises sont rares et les postes exigent un niveau élevé de technicité.

Faire face à ce besoin nécessite des recrutements dans les métiers techniques. Une première étude, réalisée auprès de quatre industriels (Chantiers de l'Atlantique, Piriou, CMN et Naval Group) en juin 2017, a chiffré à 890 le nombre des embauches à réaliser sous trois ans pour ces seuls donneurs d'ordre.

¹ Contrat stratégique de filière Industriels de la Mer 2018-2022, 29 octobre 2018

	Bretagne	Pays de La Loire	Normandie	Nvlle Aquitaine	Total
1. Chaudronnier	68	39	24	2	133
2. Soudeur	33	40	14	4	91
3. Tuyauteur	21	6	1		28
4. Mécanicien naval	34	14	10	10	68
5. Peintre			4		15
6. Mouleur composite	11				
7. Usineur					
8. Fraiseur	13	10	6	5	34
9. Tourneur					
10. Electricien	17	8	7	1	33
11. Projeteur	90	43	37	21	191
12. Technicien d'étude	17	34	51		102
13. Méthode	63	34	22	17	136
14. Superviseur	nr	nr	nr	nr	39
15. Conducteur de travaux					
16. Qualiticien	7	13			20
Total	374	241	176	60	890

Source : étude de cadrage des besoins de Chantiers de l'Atlantique, Naval Group, Piriou & CMN – 21 juin 2017

Dans le même temps, l'Observatoire de la Métallurgie a publié en novembre 2018 une « Etude prospective sur le secteur naval - La construction navale, la réparation navale, la déconstruction de navires »², permettant d'identifier 15 métiers apparaissant particulièrement en tension. En complément de la liste précitée, nous pouvons notamment mentionner les métiers suivants :

Technicien concepteur intégrateur projeteur	Technicien méthodes	Métallier-charpentier	Technicien électronique
Appareilleur	Mécatronicien	Technicien de maintenance	

1.1.2 Pour l'industrie nautique

Malgré un chiffre d'affaires (5,1 milliards d'euros) et une masse salariale (42 930 salariés en 2018) en croissance constante depuis cinq ans, la filière nautique, qui regroupe 5000 entreprises en 2019, est confrontée à un déficit de main d'œuvre opérationnelle, alors que les opportunités d'emplois sont nombreuses, en particulier chez les constructeurs de bateaux de plaisance dans les principaux bassins concernés (Bretagne, Pays de la Loire, Sud-PACA, Occitanie, Nouvelle-Aquitaine.)

² <https://www.observatoire-metallurgie.fr/analyses-previsions/etude-prospective-sur-le-secteur-naval-la-construction-navale-la-reparation>

Selon une enquête récente de Fédération des Industries Nautiques (FIN),³ 70% des entreprises de la filière nautique souhaitent recruter à court terme, pour trois motifs principaux : l'augmentation de la production, les départs en retraite (notamment dans le secteur de la construction) et le lancement de nouvelles activités.

Près de 1 000 emplois à durée indéterminée sont ainsi recherchés chaque année par la filière nautique française. Les métiers concernés sont principalement des métiers manuels et industriels, d'ouvriers qualifiés et techniciens (formation de bac -3 à bac +3). Parmi les métiers en tension identifiés, on trouve les cinq principaux suivants :

- 1) Opérateur matériaux composites (stratifieur)
- 2) Menuisier d'agencement nautique (construction ou refit)
- 3) Réparateur finisseur Polyester - Gel coateur
- 4) Électricien
- 5) Accastilleur

Le prévisionnel des besoins en recrutement 2019-2022 est présenté ci-après :

Spécialité	Nb de salariés dans le métier	Besoins en recrutement 2019 - 2022
Opérateur matériaux composites	3200	1200
Menuisier d'agencement nautique	2500	900
Electricien marine	900	300
Total filière nautique	42930	3300

Source : étude des besoins en recrutement des entreprises de la filière nautique (juillet 2019)

La spécificité de ces métiers en tension requiert de prendre en compte les nouvelles logiques de cartographie de formation, lesquelles doivent être pensées en adéquation avec les besoins territoriaux spécifiques : problématiques industrielles pour les Pays de la Loire, entrées polycompétences pour le Sud-PACA et problématiques TPE et industrielles pour l'Occitanie.

Outre l'optimisation de la cartographie de formations, un vrai travail de promotion des métiers doit être mis en œuvre car à ce jour :

- Les métiers et les formations de la filière nautique sont encore méconnus ;
- Les métiers de la filière souffrent d'une image pas toujours très positive : métiers en milieu industriel, métiers manuels, bassins d'emploi éloignés des grands centres urbains, perspectives de carrière floue, promotion déficiente, etc.

³ Fédération des Industries Nautiques. Enquête besoins en recrutement des industries nautiques. Juillet-Août 2019.

- Les cibles visées par la filière se dirigent naturellement vers d'autres filières (automobile, bâtiment, aéronautique), portées par des cursus bien identifiés et bien valorisés.

1.2. IDENTIFICATION DES CAUSES DES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT

Les industriels pâtissent de difficultés de recrutement liées au désamour chronique observé dans les métiers de l'industrie. A cette problématique de portée générale, les industriels du secteur font également face à des problématiques spécifiques.

- **Un niveau de formation technique et spécifique:** les industries navale et nautique ont besoin d'ouvriers et techniciens ayant développé une réelle maîtrise de leur technique. A titre d'exemple pour les métiers de production, obtenir ce niveau de maîtrise exige une répétition incessante pendant des mois. Les formations permettant cette accoutumance du geste s'appuient sur des plateaux techniques dotés de machines-outils et équipements représentatifs adaptés, et des emplois du temps essentiellement remplis par la pratique. Par ailleurs l'offre de formation initiale est peu lisible ou fragmentée. Ainsi, sur la soixantaine de formations initiales existantes, une dizaine seulement est spécifique à la filière navale et les passerelles entre les différentes filières de formation sont quasi inexistantes.
- **Un déficit d'attractivité :** les retours du terrain démontrent une méconnaissance par les potentiels candidats du niveau de technicité requis par les métiers de la filière. Face à ce niveau d'exigence, la proportion de jeunes diplômés embauchés par les industriels décroît.

1.3. LES ENJEUX STRATEGIQUES LIÉS

- Une offre de formation à adapter aux besoins de la filière :

Une première estimation du besoin a permis d'identifier trois grands axes à analyser et à spécifier :

- Renforcer la pratique : le besoin industriel se traduit avant tout par une élévation du niveau de maîtrise technique des candidats en s'appuyant sur des plateaux techniques représentatifs du monde industriel de la navale mis en place par des acteurs comme l'AFPA ou les pôles formation de l'UIMM ;
 - Améliorer le savoir-être et le comportement en entreprise ;
 - Renforcer l'usage du digital.
- La construction de parcours de formation :
 - La pluralité de tempéraments et de talents des salariés, apprenants et élèves doit se refléter dans leurs parcours, qu'il s'agisse de formation initiale ou professionnelle. Certains se dirigeront vers la voie d'ouvrier, d'autres de techniciens et d'autres encore d'ingénieurs.
 - Des moyens sont nécessaires pour identifier les potentiels de chacun afin de les aider à s'orienter au sein de la filière au mieux de leur talent et de leur intérêt.
 - Réciproquement, les embauches par les industriels doivent être facilitées par des outils digitaux leur permettant de les aider à faire évoluer leur posture, d'identifier en amont les talents correspondant le mieux à leurs besoins et à leur culture d'entreprise, et en les aidants à mitiger le risque de leur investissement.
 - Un dimensionnement pour toute la filière :

- **Pour l'industrie navale** : En ajoutant la sous-traitance et l'intérim aux donneurs d'ordre, le nombre d'élèves et d'apprenants à former pour satisfaire les besoins de recrutement se situe entre 300 et 800 personnes par an. Une hypothèse ambitieuse, qui tient compte de la difficulté fondamentale qu'il y a à bâtir un vivier (lequel demande un effort pérenne, coordonné et vertueux de toute un environnement éducatif et industriel), fixe la cible des nouveaux entrants en formation à 660 personnes par an, ce qui correspond à deux fois le besoin des donneurs d'ordre.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Total
Nombre d'élèves cible	20	120	360	580	660	660	660	660	3 720

- **Pour l'industrie nautique** : La Fédération des Industries Nautiques a d'ores et déjà lancé plusieurs chantiers :
 - La réforme de sa convention collective, notamment pour renforcer l'attractivité des métiers de la branche. Chez certains industriels de la filière, les recrutements se font dans un premier temps par des contrats de travail temporaires. Chaque année, plus de 500 postes en CDI sont ainsi proposés via des CTT. Or, le taux de transformation des CTT en CDI n'avoisine que les 55 %, soit 275 CDI qui restent à pourvoir en fin d'année. La nouvelle convention collective doit permettre de fidéliser les opérateurs de la filière.
 - La réforme de ses formations pour être au plus près des attentes des entreprises et la création d'une formation initiale construction nautique. La Fédération des Industries Nautiques s'est ainsi rapprochée du Ministère de l'Education nationale pour optimiser l'architecture de sa formation initiale.
 - L'adaptation des 12 CQP (certificats de qualification professionnelle) de la branche aux besoins des entreprises
 - Le développement d'une nouvelle dynamique formative autour des trois « Campus du nautisme » : Campus des Sables d'Olonne, de Toulon et du Canet en Roussillon
- Un élargissement dans le cadre du comité stratégique de filière « industriels de la mer » aux fédérations professionnelles et acteurs de la filière autres que l'industrie navale et l'industrie nautique (oil & gas offshore et énergies marines).
- Une visibilité et des engagements réciproques :
 - Face au déficit de main d'œuvre qualifiée, les industriels sont prêts à prendre des engagements de recrutement, pourvu que des garanties leurs soient proposées concernant le niveau technique et le comportement en entreprise.
 - Ils attendent un plan d'actions opérationnel construit conjointement par les professionnels et les représentants des salariés de la filière, qui permette la mise en place d'engagements de recrutement, en contrepartie de visibilité sur les résultats des élèves. Un outil de gestion doit

donc être déployé pour permettre une visibilité sur les résultats et l'homogénéisation des évaluations.

1.4. L'impact des évolutions technologiques

La pénétration du numérique, des matériaux du futur et de la transition énergétique dans les processus industriels nécessite un plan d'action sur les compétences attendues. Ce plan d'action doit réunir les parties prenantes industrielles, salariées et éducatives.

2 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent projet concernera l'ensemble des entreprises et salariés de la filière des industriels de la mer.

Un accent particulier sera mis sur les TPE-PME.

3 - FINALITES ET OBJECTIFS OPERATIONNELS

Le présent projet a pour finalité d'accompagner la filière des industriels de la mer pour répondre aux enjeux d'attractivité et de développement des compétences des entreprises et des salariés qui la composent. Il permettra d'accompagner les TPE/PME dans des démarches RH, de sécuriser des parcours professionnel ou d'améliorer l'attractivité de leur filière.

Au regard des enjeux de mutations sur l'emploi et les compétences dans la filière des industriels de la mer, les priorités fixées conjointement par l'Etat et les partenaires sociaux de la filière et des représentants de la filière sont déclinées en axes d'intervention. L'ensemble des actions doit être conduit en intégrant la priorité transverse de l'égalité professionnelle et d'actions favorisant l'insertion des travailleurs handicapés ainsi que les objectifs en matière de développement de l'apprentissage.

AXE 1- SPECIFIER ET CONSTRUIRE UNE INGENIERIE DE FORMATION PAR BLOC DE COMPETENCES

- Identifier pour 32 métiers les blocs de compétences y compris comportementales permettant l'adaptabilité des compétences non couvertes par les référentiels
- Identifier les facteurs de changement dans le naval et des autres industries de la mer
- Analyser des tendances fortes en matière d'évolution des métiers, des emplois et des qualifications. Le livrable doit permettre d'identifier les compétences et savoir-être à faire évoluer en raison de l'impact de la digitalisation ou de la transition écologique. Les compétences identifiées seront alors ajoutées à la démarche d'adaptation des blocs de compétences.
- Réaliser des programmes pédagogiques détaillés à partir des rapports d'analyse des besoins

AXE 2 : FACILITER L'ATTRACTIVITE DE LA FILIERE

- Déterminer une stratégie d'attractivité pour les métiers et les entreprises des industries de la mer
 - Analyse des freins qui entravent les inscriptions dans les centres de formation
 - Partage avec les centres de formation sur les raisons endogènes et exogènes des taux d'inscription ou non inscription aux formations proposées
 - Benchmark des réalisations d'autres industries (aéronautique, automobile, ...)/ Détermination des éventuels leviers à appliquer au Campus.
 - Coordination des partenaires du Campus
 - Production d'outils de présentation : actions de sensibilisation
 - Proposition et construction d'outils ou d'accompagnement des TPE-PME
- Spécifier et réaliser un outil digital expérimental permettant de mettre en contact les industriels, les centres de formation et les personnes à former à partir d'une application mobile et d'un portail internet
 - Identifier, à partir du référentiel des blocs de compétences issu de l'ingénierie de formation décrite dans l'action 1, les freins et les opportunités liés à la construction de véritable parcours, telle que l'harmonisation de l'évaluation des compétences entre centres de formation et industriels, et les passerelles entre ces formations
- Faciliter la connexion de l'outil aux applications existantes (ex : Mind Matcher de Pôle Emploi)

AXE 3 : ANALYSE ET CONSOLIDATION D'UNE GPEC DE FILIERE

- Disposer des prévisions de recrutement à 5 ans des industriels, fondées sur les plans de charge et la GPEC

Capitalisation, mise à disposition des outils et communication

L'ensemble des productions et outils sont destinés à être partagés et mutualisés entre les acteurs concernés et avec le ministère du travail.

A ce titre, des actions de communications spécifiques pourront être organisées.

5 - MODALITES DE SUIVI ET DE PILOTAGE

A. Comité de pilotage

Un comité de pilotage est mis en place pour le déploiement des actions de l'accord-cadre :

- De la DGEFP
- Des organisations de salariés, signataires du présent accord ;
 - CFDT, CFE-CGC et FO
- Des organisations d'employeurs, signataires du présent accord :
 - De l'UIMM
 - Du GICAN

- De la FIN
- Du Campus des Industries Navales
- La ou les régions (co financeurs)

Il pourra associer le cas échéant des acteurs institutionnels ou des experts en tant que de besoin.

Il a pour mission d'assurer le pilotage de l'accord. Le comité technique lui rend compte de l'avancement des travaux, des résultats obtenus. Sa présidence et son animation sont assurées par l'Etat et, son secrétariat par l'UIMM.

Ce comité de pilotage se réunira *a minima* deux fois dans l'année.

B. Comité technique

La démarche est animée par un comité technique. Celui-ci est composé :

- L'Etat (représentants de la DGEFP)
- Des représentants des branches signataires
- De l'organisme-relais : OPCO2i

Il a pour mission d'impulser, d'orienter et d'assurer le suivi des actions relevant des axes de coopération. Il a également pour rôle de piloter et de mettre en œuvre le processus d'évaluation de l'EDEC.

Il se réunit en tant que de besoin et *a minima* avant chaque COPIL. Sa présidence et son animation sont assurées par l'Etat, son secrétariat par OPCO 2I.

Afin d'éclairer sa prise de décision et/ou en appui des réalisations, le comité technique pourra s'adjoindre, en tant que de besoin, la présence d'experts.

6 - ORGANISME RELAIS

L'OPCO 2I est mandaté par l'Etat et les partenaires sociaux pour mettre en œuvre les dispositions de l'accord cadre et en assurer le suivi. Il assure par ailleurs le portage administratif et financier de l'accord.

Il a également pour mission :

- D'informer l'ensemble des structures de la mise en œuvre de l'accord cadre et des actions dont elles peuvent bénéficier en lien avec le secteur,
- D'accompagner le pilotage de l'accord (mise en place d'outils de suivi, participation aux comités de pilotage et comité technique),

- De coordonner l'évaluation de l'accord et de faire des propositions d'ajustements éventuels lors de la déclinaison de l'accord-cadre.

7 - FINANCEMENT

Le montant global du projet s'élève à **2 137 476 €**. L'Etat s'engage à participer aux cofinancements à hauteur maximale de **512 526 €**. L'OPCO 2i s'engage, pour la branche de la métallurgie à hauteur de 299 950 €. Une convention financière est conclue entre l'Etat et l'OPCO 2i dûment mandaté par le comité de pilotage.

Le suivi de l'exécution est réalisé à l'occasion d'un bilan final restituant les opérations de l'année N-1.

Les ressources financières mobilisées pourront être réexaminées à chaque bilan annuel en fonction des réalisations.

La participation de l'Etat au financement des opérations prévues s'effectue en application des règles relatives à l'encadrement communautaire des aides qui plafonnent la part des fonds publics dans de tels financements.

	Coût projet	DGEFP	OPCA	Naval Group	CINav
Fiche 1 Axe 1 - Spécifier et construire une ingénierie	643 550	180 042	113 508	350 000	
Fiche 2 Axe 2 - Faciliter l'attractivité de la filière	930 833	170 641	135 192	350 000	275 000
Fiche 3 Axe 3 - Analyse et consolidation d'une GPEC	492 467	120 042	22 425	350 000	
Ingénierie temps passé coordination UIMM	40 650	20 325	20 325		
Evaluation de l'Edec	17 000	8 500	8 500		
Frais de gestion OPCAIM (5,65)	12 976	12 976	-		
Total	2 137 476	512 526	299 950	1 050 000	275 000

8 - DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter de sa date de signature.

Le présent accord sera mis en œuvre sous réserve de la disponibilité des crédits de l'OPCO 2i qui participe au financement de cet engagement. Cette réserve est liée également aux évolutions qui ont cours dans le domaine de la formation professionnelle continue et du champ de compétences de l'OPCO 2i.

Toute modification du présent accord sera procédée par voie d'avenant, après acceptation du comité de pilotage.

9 - PROPRIETE ET PUBLICATION DES TRAVAUX

Les outils et livrables réalisés dans le cadre de cet accord sont la propriété conjointe des signataires.

Les actions et livrables issus du présent accord peuvent être mis en ligne sur les sites internet des signataires et faire l'objet d'une publication.

10 - CLAUSE DE RESILIATION ET DE REVISION

En cas de non-exécution ou de non-respect des obligations prévues, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires après un préavis de trois mois succédant éventuellement à une mise en demeure de respecter les termes de l'accord.

Ce sera notamment le cas s'il apparaît que les objectifs visés et les moyens mis en œuvre ne correspondent pas à ceux initialement prévus.

Les parties signataires s'engagent à prendre toutes les dispositions nécessaires pour exécuter les obligations liées au présent accord-cadre jusqu'à expiration de celui-ci.

Toute modification des termes du présent accord-cadre sera procédée par voie d'avenant signé par l'ensemble des parties, après acceptation du comité national de pilotage.

11 - EVALUATION

Le comité de pilotage procédera à une évaluation finale de la mise en œuvre de l'accord selon des modalités qu'il définira. Menée au plan national, cette évaluation sera réalisée par un organisme extérieur. Elle devra permettre d'analyser l'ensemble de la mise en œuvre de l'accord cadre ainsi que l'impact des mesures retenues.

Par ailleurs, les signataires s'engagent à participer, le cas échéant, à l'évaluation du plan d'investissement dans les compétences pilotée par un comité scientifique.

12 - REGLEMENT DES LITIGES

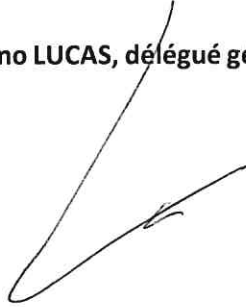
Les litiges entre l'administration et les autres signataires qui ne recevraient pas de solution amiable seront portés devant le tribunal administratif de Paris.

Fait à Paris, le 12 novembre 2019

ENTRE

Le Ministère du travail,

Représenté par Monsieur Bruno LUCAS, délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle,



ET

- **Les organisations professionnelles d'employeurs et fédérations professionnelles :**
 - **L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM) représenté Monsieur Hubert MONGON, Délégué Général**



- **Le GICAN (nom, prénom, fonction)**

Selon la décision du Comité Exécutif de la filière Industriels de la Mer du 2 septembre 2019, la signature de présent accord pour le GICAN est assurée par le Campus des Industries Navales

- **La FIN (nom, prénom, fonction)**

Selon la décision du Comité Exécutif de la filière Industriels de la Mer du 2 septembre 2019, la signature de présent accord pour la FIN est assurée par le Campus des Industries Navales

- **La filière des industriels de la mer :**
 - **Le Campus des Industries Navales**



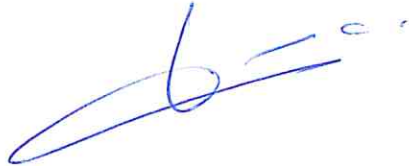
Président de l'association CINav

ET

- Les organisations syndicales de salariés représentatives de la métallurgie représentées par :

- La CFDT (nom, prénom, fonction)

Christèle TOUZELET
Secrétaire Nationale



- La CFE-CGC (nom, prénom, fonction)

Olivier MENARD
Délégué National

- FO (nom, prénom, fonction)

Philippe FRAYSSE
Secrétaire Fédéral



Annexe 1 : Fiches actions

AXE 1 – SPECIFIER ET CONSTRUIRE UNE INGENIERIE DE FORMATION PAR BLOC DE COMPETENCES

Action 1	SPECIFIER ET CONSTRUIRE UNE INGENIERIE DE FORMATION PAR BLOC DE COMPETENCES
Budget prévisionnel	Coût total : 643 550 €
Action	« Navaliser » des formations existantes ou susciter la création de formation en tant que de besoin Piloter l'élaboration d'un programme pédagogique précis et détaillé, d'un niveau répondant aux besoins des industriels de la mer pour les 32 métiers en tension
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier pour les 32 métiers les blocs de compétences et comportements permettant l'adaptabilité des compétences non couvertes par les référentiels ; - Identifier les facteurs de changement dans le naval. - Analyser des tendances fortes en matière d'évolution des métiers, des emplois et des qualifications. Le livrable doit permettre d'identifier les compétences et savoir-être à faire évoluer en raison de l'impact de la digitalisation ou de la transition écologique. Les compétences identifiées seront alors ajoutées à la démarche d'adaptation des blocs de compétences. - Réaliser des programmes pédagogiques détaillés à partir des rapports d'analyse des besoins
Méthode et outils utilisés	<ul style="list-style-type: none"> - Identification des points de contact désignés par les membres industriels et centres de formation et organisation d'un groupe de travail - Collecte d'informations statistiques, enquête auprès des entreprises et des centres de formation et interviews de chefs d'entreprises, de salariés, d'organismes de formation - Réalisation d'une spécification technique et d'un cahier des charges destiné à l'achat d'une prestation de réalisation des programmes pédagogiques détaillés pour chacun des 16 métiers - Elaboration du programme pédagogique détaillé par le prestataire, et notamment construction de parcours et passerelles (mise en cohérence des niveaux de formation pour faciliter la progression des apprenants et identification des offres de formation proposant des blocs de compétence nécessaire à l'embauche par les industriels du Campus) en tenant compte des expérimentations déjà engagées
Pilote	DGEFP / UIMM
Equipes opérationnelles	OPCO2I, prestataires externes

Partenaires	GICAN, FIN et CINav
Public (bénéficiaires directs)	<ul style="list-style-type: none"> - Les entreprises des industriels de la mer et leurs salariés. - Les actifs non occupés - Les centres de formation et leurs élèves ou apprenants
Bénéficiaires indirects	<ul style="list-style-type: none"> - Les moyens d'information et d'orientation des lycéens
Livrables (types d'outils, de supports... / modalités de diffusion, de transfert, et de capitalisation)	<ul style="list-style-type: none"> - Un rapport d'étude des besoins, une synthèse d'étude et une présentation commentée de chacun des 32 métiers en tension ; - Un programme pédagogique détaillé pour chacun des 32 métiers ;
Indicateurs	Le premier livrable doit servir de spécification technique, le second pourra être utilisable opérationnellement par les centres de formation
Planning	<p>T0 (objectif septembre 2019) : kick-off</p> <p>T0+3 : identification des points de contacts pour chacun des 16 métiers</p> <p>T0+6 : version 0 des rapports pour chaque métier en tension</p> <p>T0+10 : version finale des rapports et cahier des charges final pour la prestation de rédaction des programmes pédagogiques détaillés</p> <p>T0+13 : version 0 des programmes</p> <p>T0+16 (janvier 2021) : version finale des programmes</p>

AXE 2 – DEVELOPPER L'ATTRACTIVITE DE LA FILIERE ET DE SES METIERS

Action 2	FACILITER L'ATTRACTIVITE DE LA FILIERE
Budget prévisionnel	Coût total : 930 833 €
Action	<ul style="list-style-type: none"> - Piloter la construction d'un système interrégional multiplateforme permettant la réalisation de parcours de formation pour les élèves et apprenants
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> - Déterminer une stratégie d'attractivité pour les métiers des industries de la mer <ul style="list-style-type: none"> ➤ Analyse des freins qui entravent les inscriptions dans les centres de formation. ➤ Partage avec les centres de formation sur les raisons endogènes et exogènes des taux d'inscription ou non inscription aux formations proposées ➤ Benchmark des réalisations d'autres industries (aéronautique, automobile, ...). Détermination des éventuels leviers à appliquer au Campus. ➤ Analyse de l'impact des capacités d'orientation des Régions ➤ Coordination des partenaires du Campus ➤ Production d'outils de présentation - Spécifier et réaliser un outil digital permettant de mettre en contact les industriels, les centres de formation et les personnes à former à partir d'une application mobile et d'un portail internet <ul style="list-style-type: none"> ➤ Identifier, à partir du référentiel des blocs de compétences issu de l'ingénierie de formation décrite dans l'action 1, les freins et les opportunités liés à la construction de véritable parcours, telle que l'harmonisation de l'évaluation des compétences entre centres de formation et industriels, et les passerelles entre ces formations - Faciliter la connexion de l'outil aux applications existantes (ex : Mind Matcher de Pôle Emploi)
Méthode et outils utilisés	<ul style="list-style-type: none"> - Spécifications itératives en fonction des boucles de développement - Analyses issues de l'action 3 sur l'ingénierie de l'attractivité (cf. supra)

Pilote	- DGEFP / UIMM
Equipes opérationnelles	- OPCO2I, prestataires externes
Partenaires	- GICAN, FIN et CINav
Public (bénéficiaires directs)	- Les entreprises des industriels de la mer et leurs salariés. - Les actifs non occupés - Les centres de formation
Bénéficiaires indirects	- Les moyens d'information et d'orientation des lycéens - Les élèves et apprenants
Livrables (types d'outils, de supports... / modalités de diffusion, de transfert, et de capitalisation)	<p>Système multiplateforme</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Prototype ➤ Version finale de l'application et du portail
Indicateurs	- Evolution du nombre de fréquentation du site, de téléchargement et d'utilisation de l'application - Demandes de présentation ou de documentation
Planning	<p>T0 (objectif septembre 2019) : kick-off</p> <p>T0+3 : fin de collection des contraintes</p> <p>T0+6 : version bêta du rapport d'étude et du système</p> <p>T0+9 : Tests grandeur réelle du système</p> <p>T0+15 (décembre 2020) : version finale et déploiement des licences</p>

AXE 3 – ANALYSE ET CONSOLIDATION D'UNE GPEC DE FILIERE

Action 3	ANALYSE ET CONSOLIDATION D'UNE GPEC DE FILIERE
Budget prévisionnel	Coût total : 492 467 €
Action	<p>Consolider les données GPEC des industriels de la filière afin de procurer suffisamment de visibilité aux centres de formation pour leur permettre d'investir.</p> <p>Propositions d'actions de GPEC destinées à favoriser les recrutements.</p>
Objectif	<p>Disposer des prévisions de recrutement à 5 ans des industriels, fondées sur les plans de charge et la GPEC.</p> <p>Proposer des préconisations sur la base de ces données pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser les entreprises au développement de l'alternance, en collaboration avec les maitres d'œuvres et les organismes de formation afin de répondre aux besoins en compétences de la filière ; - Proposer des actions ou outils destinés à favoriser la féminisation de la filière en termes de formation et de recrutement ; -
Méthode et outils utilisés	<ul style="list-style-type: none"> - Production et diffusion d'outils de recueil des données des industriels - Suivi des réponses, relances et, si besoin, aide au remplissage des données - Production d'un document contenant la compilation statistique et les données détaillées - Analyse des écarts entre les besoins industriels et les capacités des centres, y compris les problématiques de mobilité. - Production de recommandations pratiques à destination des collectivités (enjeux de mobilité), des centres (enjeux de formation) et des industriels (enjeux de recrutement), - Identification et capitalisation des bonnes pratiques d'entreprises notamment celles présente sur le territoire du campus - Identification des sujets relatifs aux actifs les plus fragilisés (seniors, travailleurs handicapés...).
Pilote	- DGEFP / UIMM
Equipes opérationnelles	- OPCO2I, prestataires externes
Partenaires	- GICAN, FIN et CINav
Public	- Les entreprises de la métallurgie et leurs salariés.

(bénéficiaires directs)	<ul style="list-style-type: none"> - Les actifs non occupés - Les centres de formation
Bénéficiaires indirects	
Livrables (types d'outils, de supports... / modalités de diffusion, de transfert, et de capitalisation)	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport d'étude - Synthèse du rapport - Présentation du rapport - Outils de sensibilisation - Méthodologie pour disposer de données actualisées afin d'initier une GPEC de filière pérenne
Indicateurs	Quantité des données recueillies
Planning	T0 (objectif septembre 2019) : kick-off T0+3 : diffusion des outils de recueils de données T0+6 : première compilation des réponses T0+9 : première analyse des écarts entre les besoins et les capacités T0+15 (décembre 2020) : version finale