



Accord pour expérimenter la mise en œuvre de passerelles intersectorielles métiers régionales

Alimentaire et Métallurgie

Entre :

Le ministère du Travail représenté par Madame Carine CHEVRIER, Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle,

Et

l'OPCALIM représenté par Monsieur Fabrice Nicoud, Président et Monsieur Jean-Luc Bérard, Vice-président.

OPCALIM

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 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 les décisions du conseil d'administration de l'OPCALIM en vigueur,

Exposé des motifs :

La notion de mobilité professionnelle recouvre des réalités très diverses. Choisie ou subie, objective ou subjective, à court terme ou à long terme, elle peut être vécue comme évènement positif ou non. Ces mobilités se sont accrues au cours des trois dernières décennies et devraient progresser encore sous l'impact des facteurs démographiques, de la volatilité du cycle économique, des évolutions technologiques, ainsi que sous l'effet des transformations des pratiques de gestion de l'emploi des entreprises et des formes d'emploi.

Le développement des actions en faveur des passerelles professionnelles permet de mettre en œuvre des parcours professionnels transverses sur des emplois qui, bien que ne relevant ni de la même famille professionnelle, ni du même secteur d'activité, peuvent permettre de poursuivre de manière sécurisée son parcours professionnel dans un autre domaine.

Quelques constats partagés ont pu être dressés :

- Des métiers en tension dans de nombreux territoires ;
- Des emplois fragilisés qui nécessitent de travailler sur les reconversions professionnelles ;
- Une faible mobilité géographique des actifs en France ;
- Des mutations économiques importantes (transformation digitale, transition écologique) qui nécessitent une évolution des compétences des actifs ;
- Une réelle difficulté à mettre en œuvre des parcours de mobilité en anticipation (de nombreuses initiatives sont mises en œuvre mais plutôt dans le cadre de restructurations) ;
- Un cadre législatif et réglementaire qui vise à développer les pratiques de mobilité : mobilité volontaire sécurisée, congé de mobilité, méthode de recrutement par simulation (Pôle emploi) et préparation opérationnelle à l'emploi.

L'accompagnement de passerelles doit permettre de mieux sécuriser les parcours professionnels des actifs et de répondre à des besoins de compétences identifiés dans les territoires.

Dans le cadre de travaux initiés par le Réseau emploi Compétences, piloté par France stratégie, l'observatoire paritaire de la métallurgie, et OPCALIM ont proposé d'expérimenter des passerelles intersectorielles dans un territoire. Ces travaux seront également suivis dans le cadre de la feuille de route de la **section thématique emploi et compétences du Conseil national de l'industrie.**

Le ministère du travail accompagne cette expérimentation avec pour objectif de l'étendre et de favoriser sa duplication dans d'autres territoires.

I- Éléments de contexte

La branche des industries métallurgiques recouvre des secteurs d'activités variés : ceux de la métallurgie et de la transformation des métaux, la mécanique, l'automobile, la construction navale, l'aéronautique, le spatial, le ferroviaire, l'électrique et l'électronique, le nucléaire, l'équipement médical, ménagers.

Elle compte 42 000 entreprises qui emploient 1,6 million de salariés, dont 90 % en CDI.

L'industrie représente environ 3 millions de salariés. La métallurgie représente environ la moitié des emplois de l'industrie.

Un certain nombre de métiers sont communs et des produits comme l'automobile conjuguent des activités intégrant plasturgie, caoutchouc, textile, verre, ingénierie...

Une étude de l'Observatoire paritaire de la métallurgie a mis en évidence l'effet démultiplicateur d'un emploi dans l'industrie : un emploi industriel créé induit deux emplois de services dans le même bassin ou la même région. A l'inverse, l'appauvrissement industriel d'une zone géographique produit en cascade la disparition des emplois induits.

En 2016, les entreprises industrielles de la métallurgie ont recruté 126 000 personnes, soit significativement plus que les 100 000 recrutements prévus en moyenne chaque année d'ici 2025 par

les études pilotées par l'Observatoire paritaire et prospectif des métiers et des qualifications de la métallurgie sur les besoins en recrutement de la branche.

Une partie de ces besoins provient d'une **vague massive de départs à la retraite dans les prochaines années**. Le reste est lié à l'inadéquation entre les besoins des entreprises et les qualifications des demandeurs d'emploi, en particulier sur certains métiers qui souffrent d'un manque d'attractivité.

Le champ de l'alimentaire recouvre des secteurs variés : ceux des Industries alimentaires (13 branches), de la Coopération agricole (10 branches) et de l'Alimentation en détail (5 branches).

Il compte 37 380 entreprises, dont 85% de TPE-PME, qui emploient plus de 572 000 salariés.

2/3 des métiers exercés dans les entreprises du secteur alimentaire sont communs aux différentes branches le composant.

D'après l'enquête recrutement annuelle des Observatoires du secteur alimentaire, plus de 103 000 recrutements en CDI et CDD (hors intérim et contrats saisonniers) ont été réalisés par 43% des entreprises en 2017.

Des secteurs qui recrutent et qui ont rencontré des difficultés...

41% des recruteurs ont rencontré des difficultés de recrutement (+7 points par rapport à 2016). Cela a également été révélé par l'enquête BMO Pôle Emploi 2018. Les difficultés des entreprises alimentaires et de la métallurgie se renforcent.

Ces difficultés relèvent de plusieurs facteurs : une mauvaise image du secteur, des problématiques d'attractivité. Ces difficultés sont concentrées sur certains métiers en tension : conducteurs machine, ligne, agents de maintenance, vendeurs en alimentation...

Par ailleurs, les métiers des secteurs alimentaire et de la métallurgie évoluent...

L'industrie ne disparaît pas, elle se transforme. Les mutations liées à l'évolution des technologies et au développement du numérique renouvellent profondément les façons de travailler, de produire et de concevoir ; cela impacte fortement les compétences et les formations nécessaires pour exercer les métiers de l'industrie de demain. Les métiers existent toujours mais la **manière de travailler n'est plus la même**.

Les métiers de demain exigeront des **compétences différentes**. L'organisation du travail change également, avec le développement du mode projet et l'utilisation des **nouvelles technologies** : désormais, les tests sont effectués grâce à des simulateurs de réalité virtuelle et la production à l'aide de robots et de machines à commandes numériques. Ces derniers viennent assister des ouvriers de plus en plus qualifiés et permettent de **meilleures conditions de travail aux salariés**. Ils **intensifient le travail en équipe et stimulent l'intelligence collective**.

II- Object de l'accord :

Compte tenu de ces enjeux, les deux secteurs Industries métallurgiques et secteur alimentaire se mobilisent, aux côtés de leurs partenaires du Réseau Emploi Compétences (REC) de France Stratégie et de la section thématique du Conseil national de l'industrie pour agir durablement l'emploi et les compétences dans le cadre d'une expérimentation à un échelon régional.

of

Le présent accord vise à conduire une expérimentation intersectorielle alimentaire et métallurgie en s'appuyant sur la mobilisation et l'animation du réseau des acteurs impliqués territorialement, prioritairement les entreprises, et à mettre en œuvre de façon partagée et coordonnée des parcours emploi inter-industries.

Objectif 1 : Répondre aux besoins en compétences des entreprises sur les métiers en tension identifiés par les deux secteurs

Cette expérimentation doit permettre de répondre aux besoins de recrutement des entreprises implantées dans la région d'expérimentation, en cherchant à stimuler la mobilité entre entreprises sur le territoire afin d'atténuer le plus possible les effets des mutations économiques sur les hommes, les entreprises et les territoires. Elle s'appuiera sur l'analyse des pratiques RH dont les modes de recrutement et de formation pour les métiers en tension et l'analyse des leviers et des freins.

Objectif 2 : Qualifier les personnes en demande d'emploi, y compris celles éloignées de l'emploi afin de :

- permettre aux demandeurs d'emploi d'identifier les orientations professionnelles potentielles ;
- sécuriser leur parcours ;
- les accompagner tout au long du processus vers l'emploi en assurant une bonne coordination des acteurs
- favoriser l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi par la formation

Il s'agit de travailler avec des entreprises du secteur alimentaire et le secteur de la métallurgie pour dégager des compétences communes afin de définir un socle commun pour identifier ces compétences via la formation, la certification pouvant être envisagée ensuite par métier. Ce travail s'effectuera en partenariat avec Pôle Emploi et la Direccte.

Cette analyse s'appuiera sur les référentiels métiers et compétences créés par les Observatoires des métiers des deux secteurs, sur les référentiels CQP de branches ainsi que sur le socle de compétences transversales secteur alimentaire en cours de création par OPCALIM avec Pôle Emploi dans la région des Hauts-de-France.

Cette expérimentation se traduira par l'élaboration :

- d'une ingénierie pilote ;
- d'une évaluation du dispositif sous forme de kit de pratiques parcours emploi interindustriels et des outils de mesure d'efficacité du dispositif.

Elle servira de base au déploiement d'une expérimentation plus large, étendue à l'ensemble de l'industrie dans différents territoires.

III - MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD-CADRE

La région d'expérimentation

L'expérimentation sera menée dans la région des Hauts de France. L'analyse serait faite également à un niveau plus micro au niveau des **bassins d'emploi**.

Les bassins de Saint-Quentin et de Beauvais seraient retenus dans le cadre de cette expérimentation. Ils se caractérisent par une désindustrialisation combinée à des difficultés de recrutement.

L'expérimentation concernera en particulier trois métiers pour lesquels des difficultés importantes de recrutements sont constatées dans la métallurgie et l'alimentaire : conducteur de ligne, conducteur de machine et techniciens de maintenance.

Comité de pilotage

Le comité de pilotage est composé :

- de représentants de l'Etat ;
- de représentants de l'OPCAIM et de l'Observatoire paritaire de la métallurgie ;
- de représentants de l'OPCALIM ;

Sont associés un représentant de France stratégie au titre du réseau Réseau emploi et compétences ; les présidents de la section thématique emploi et compétences du Conseil National de l'industrie et le conseil régional des Hauts de France et Pôle emploi.

Le cas échéant sur décision du comité de pilotage, pourront être associés des représentants d'autres ministères (éducation nationale, ministère de l'économie), les autres acteurs du service public de l'emploi.

Il a pour mission d'animer et piloter l'ensemble des travaux. Il assure le suivi de la mise en œuvre des différentes phases de la procédure de réalisation de l'expérimentation en conformité avec le cahier des charges et il valide chacune des productions intermédiaires et finales.

IV - ORGANISME RELAIS

L'OPCAIM et OPCALIM sont mandatés pour porter et conclure le contrat de réalisation avec le prestataire retenu. Ils recevront la subvention que le ministère prévoit pour la réalisation de l'expérimentation.

V - DURÉE

L'accord est conclu pour une durée d'un an à compter de la signature. Toute modification du présent accord sera procédée par voie d'avenant, après acceptation du comité de pilotage.

VI - COUT ET FINANCEMENT DE L'EXPERIMENTATION

Une convention financière sera conclue entre le ministère du Travail et OPCAIM et avec OPCALIM qui aura pour objet de définir les conditions de versement de la contribution financière de l'Etat pour la réalisation des différentes phases de l'expérimentation.

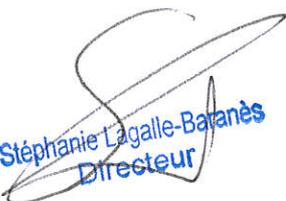
Le coût global de réalisation des travaux est estimé à 100 000€ TTC. Ces travaux seront financés par :

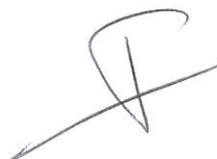
- Le ministère du Travail à hauteur de 50 000 €
- L'OPCAIM à hauteur de 25 000 €
- et OPCALIM à hauteur de 25 000€

VII - PROPRIETE ET PUBLICATION DES TRAVAUX

Les résultats de cette expérimentation et la formalisation de ces résultats sont la propriété conjointe de l'OPCAIM, OPCALIM et le ministère du travail (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle).

par délégation


Stéphanie Lagalle-Baranès
Directeur



Hélène Royer-Degron
Directeur Administratif & Financier

OPCAIM
120 Bld de Courcelles
75849 Paris Cedex 17


OPCALIM
Bruno LUCAS
Directeur Général
★ 20, place des Vins de France ★
CS 11240
75603 PARIS Cédex 12
Tél. : 01 40 19 41 00
Fax : 01 83 71 18 10

La Déléguée générale


Carine CHEVRIER

