



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES



**ACCORD-CADRE NATIONAL
D'ENGAGEMENT DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES
INTERSECTORIEL POUR LE SOUTIEN AUX DEMARCHES PROSPECTIVES**

Entre

L'Etat représenté par : *la Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, Larine CHEVRIER*

Et

L'OPCA DEFI mandaté par les CPNE des industries chimiques, des entreprises du médicament et de la plasturgie pour la mise en œuvre et le suivi du présent accord cadre et représenté par Monsieur Emmanuel BALBRICK, Président et Gérard PATIN, Vice-Président,

L'OPCAIM mandaté par la CPNE de la métallurgie pour la mise en œuvre et le suivi du présent accord cadre et représenté par Fabrice NICOUD, président et Jean-Luc BERARD, vice-Président.

L'OPCA 3+ mandaté par les SPP des branches professionnelles des industries de l'ameublement, du bois, des matériaux pour la construction et l'industrie et de l'inter-secteur papier carton pour la mise en œuvre et le suivi du présent accord cadre et représenté par Monsieur Bernard LE FLOUR, Président et Albéric DEPLANQUE, Vice-Président,

L'OPCALIM mandaté par les CPNE des branches professionnelles des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail pour la mise en œuvre et le suivi du présent accord cadre et représenté par Monsieur Dominique BRAOUDE, Président et Jean BRIONNE, Vice-Président.

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,



Handwritten signatures and initials:
P 33, FN, 4, 2, 3, 2, 3, 2, 3

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 interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors,

Vu l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail,

Vu l'accord interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail,

Vu l'avis de la CPNEFP de la métallurgie du 7 novembre 2018,

Il est convenu ce qui suit :

I. EXPOSE DES MOTIFS

Les transformations profondes que connaît notre économie impliquent des conséquences sur les emplois, les compétences mais aussi sur les organisations du travail.

La France connaît un cycle de mutations économiques qui induit des transformations importantes. A cette période de recomposition économique s'ajoute, sous l'effet des évolutions technologiques, une modification profonde des conditions d'exercice des métiers.

La transition numérique et la transition environnementale, deux enjeux majeurs pour l'entreprise, influencent fortement à la fois l'activité, les métiers et les besoins en compétences. Enfin, le changement inédit dans la relation au travail et au salariat implique un essor des mobilités professionnelles au même titre qu'un développement accru des nouvelles formes d'emploi. La rapidité des transformations interroge à la fois les besoins en compétences mais aussi la place du diplôme et plus généralement des certifications professionnelles, dans un contexte où la formation initiale reste la référence absolue pour le choix et la construction de l'ensemble de sa carrière professionnelle et fait du diplôme un incontournable pour l'insertion professionnelle. Au regard de l'ensemble de ce contexte, il est primordial de renforcer l'effort de prospective afin de disposer d'une lecture plus fine des évolutions des métiers et des compétences. Ces études devront permettre d'identifier les passerelles et évolutions de compétences par une décomposition efficace des métiers. L'ensemble de ces actions devra de toute évidence mobiliser les représentants des filières

RZ de 7
59 2
03/5 27

économiques (branches et entreprises) afin d'anticiper et accompagner les transformations de l'emploi, adapter l'offre de formation et sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Cet accord-cadre fait suite à la proposition d'OPCA DEFI, d'OPCAIM, OPCALIM et OPCA 3+ au titre des branches qu'ils représentent, en réponse à l'appel à projet « soutien aux démarches prospectives compétences » lancé dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences 2018-2022, témoignant ainsi de sa volonté de s'engager sur des sujets emplois compétences. L'Etat par l'intermédiaire de ce dispositif souhaite s'engager en faveur d'une formation professionnelle en phase avec les nouveaux enjeux produits par le contexte de mutations accélérée de notre économie. Dans ce sens, le PIC, fort d'un investissement de près de 15 milliards d'euros, s'inscrit dans une démarche avec trois objectifs : favoriser des parcours « sur mesure » de formation vers l'emploi, développer des outils plus performants et innovants, déployer une nouvelle plateforme du Compte personnel de formation (CPF).

Dans un contexte où les métiers changent plus rapidement que la capacité du système à produire les référentiels de formation et où les attentes des employeurs changent de nature, l'approche par les compétences doit permettre aux jeunes et à la population active, de mieux s'orienter et de développer des compétences. Cette approche doit également permettre de répondre aux besoins des entreprises qui rencontrent des difficultés à recruter à travers une offre d'emploi plus flexible.

L'État a un rôle central à jouer, dans un rôle d'impulsion mais il n'est pas seul : les branches et les entreprises ont un rôle majeur.

Depuis plusieurs mois, les entreprises des secteurs industriels confirment une dynamique de croissance avec une reprise des recrutements. Cette situation positive, se heurte néanmoins à de nouvelles problématiques emploi dans les territoires. Elle conduit ainsi les acteurs à chercher des solutions collaboratives pour traiter efficacement les questions inhérentes aux nouveaux cycles de GPEC, plus courts, et pour répondre aux besoins immédiats des entreprises.

Malgré la croissance confirmée des secteurs industriels et l'effort constant des branches professionnelles pour valoriser les métiers en particulier les métiers en tension, on constate un déficit d'attractivité et des difficultés de recrutements.

Cette situation, conjuguée à la problématique conjoncturelle du renouvellement démographique et des perspectives de départs massifs à la retraite, requiert des plans d'actions bâtis dans une logique mixte, c'est-à-dire à la fois de retour à l'emploi et de management des transferts des compétences, mais également dans une approche intra/intersectoriels.

Les mutations technologiques, numériques, économiques et environnementales viennent en outre renforcer les enjeux d'évolution des compétences pour accompagner une nouvelle organisation de travail dans les entreprises. Les parcours de formation doivent proposer des référentiels de compétences soupes et évolutifs.

Les modalités pédagogiques doivent également permettre de concilier le temps disponible pour la formation avec le besoin immédiat de l'entreprise et le rythme soutenu de production inhérent à la croissance.

Handwritten notes in blue ink at the bottom right of the page, including the letters "PJB", "E", "De", "3", "ES", and "FN" with various scribbles and arrows.

II. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et salariés des secteurs relevant de l'OPCA DEFI, de l'OPCA 3+, de l'OPCAIM et de l'OPCALIM.

- **La branche professionnelle de la métallurgie** regroupe des secteurs d'activité variés : automobile, aéronautique, naval, spatial, ferroviaire, construction mécanique, métallurgie et transformation des métaux, nucléaires, industries des composants et des équipements électriques et électroniques, fabrication d'équipements ménagers, équipement médical.

Au niveau national, le champ d'intervention concerne :

- 40 465 établissements versants, dont 89 % emploient moins de 50 salariés,
- 1 589 720 salariés, dont 22 % de femmes, regroupés au sein d'une seule convention collective.

- **Les branches professionnelles de l'alimentaire** regroupent les secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail.

Au niveau national, le champ d'intervention concerne :

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

- **Les branches professionnelles relevant de l'OPCA DEFI** regroupent les secteurs des industries chimiques, de l'industrie du pétrole, des entreprises du médicament, de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire et de la plasturgie.

Au niveau national, le champ d'intervention concerne :

- 510 000 salariés travaillant dans les différents secteurs,
- 9 227 entreprises dont 7 588 d'entreprises de moins de 50 salariés.

- **Les branches professionnelles relevant d'OPCA 3+** regroupent les industries de l'ameublement, du bois, des matériaux pour la construction et l'industrie et de l'inter-secteur papiers cartons.

Au niveau national, le champ d'intervention concerne :

- 200 077 salariés travaillant dans les différents secteurs
- 8 291 entreprises dont 7 588 d'entreprises de moins de 50 salariés.

L'objectif de l'accord est d'encourager une approche commune des problématiques afin de faciliter la poly-compétence des salariés et la réalisation de mobilités intra et intersectorielles.

Handwritten notes in blue ink, including numbers 2, 5, 4, and various symbols like a lightning bolt and a circle with a dot.

III. FINALITES ET OBJECTIFS OPERATIONNELS

Le présent accord a pour ambition :

- de franchir de nouvelles étapes dans l'observation territoriales et de développer une GPEC intersectorielle très opérationnelle pour traiter la question de l'offre et des ressources de formation disponibles dans les territoires ;
- de rendre les métiers plus attractifs grâce au développement de parcours de formation industriels transverses ;
- de partager le diagnostic relatif aux métiers en tension et de proposer des solutions ou préconisations adaptées ;
- de partager le diagnostic de l'offre de certification et l'optimiser;
- d'optimiser l'intervention des opérateurs de sourcing notamment de Pôle emploi ;
- de faciliter les mobilités intra et intersectorielles des salariés en développant la polyvalence industrielle.

Etendu aux quatre OPCA des secteurs industriels, le statut du projet est expérimental et s'appuie sur la mise en commun de leurs ressources, la modélisation des méthodes et des outils.

La construction des réponses apportées vise également le déploiement de plans d'actions opérationnels et innovants reposant sur l'exploitation du retour d'expérience de chacun. Il s'appuie aussi sur un fort ancrage territorial pour proposer des réponses adaptées au plus près des problématiques des bassins d'emploi industriel.

IV. AXES DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES DES ENTREPRISES ET DES SALARIES

Au regard des enjeux relatifs à l'attractivité des métiers, aux difficultés de recrutement dans les territoires et aux besoins de compétences pour les entreprises issues des branches signataires du présent EDEC, les priorités fixées conjointement par l'Etat et les partenaires sociaux des branches sont déclinées en six axes d'intervention.

Le détail des actions figure dans les fiches actions annexées aux conventions financières.

Il est à noter que l'ensemble des actions devront être conduites en intégrant la priorité transverse de l'égalité professionnelle.

Handwritten notes in blue ink:

- 2 Φ
- Me
- JB
- FNU
- 5
- QF

Axe 1 : Modélisation de l'expérimentation territoriale en cours dans les Hauts de France

Objectifs :

Sur la base du projet mené dans les Hauts de France avec les branches de l'alimentaire et de la métallurgie - qui vise à analyser les métiers en tension et les pratiques RH afin de développer des parcours d'emploi interindustries – la démarche vise dans un premier temps à reprendre et à répliquer les principes et objectifs du projet. En effet, l'expérience montre que le déploiement d'actions communes permet de traiter plus efficacement le rapprochement entre l'offre et la demande d'emploi.

Dans un second temps, la démarche doit permettre de dégager les compétences transverses pour définir un socle et construire des certifications communes. L'objectif final est de favoriser l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi et des salariés avec l'appui des acteurs sur le terrain (Pôle emploi, agences d'intérim...).

Actions :

- S'appuyer sur l'expérimentation en cours dans les Hauts de France,
- Capitaliser, partager et communiquer autour du projet,
- Adapter l'ingénierie selon les zones d'emploi et les métiers puis l'élargir à d'autres secteurs industriels et à d'autres régions.

Axe 2 : GPEC sectorielle et territoriale

Objectifs :

L'objectif est d'analyser et d'identifier les besoins en compétences à court et moyen termes à l'aide d'une GPEC sectorielle et territoriale.

Actions :

- S'appuyer sur les outils existants (data emploi) et les expertises (Observatoires),
- Réaliser des diagnostics prospectifs, transverses et opérationnels dans les territoires,
- Réaliser une cartographie de l'offre de formation disponible au national et dans les territoires.

Axe 3 : Repérer et définir les métiers en tension

Objectifs :

L'objectif est de prioriser et de cibler les principaux métiers en tensions communs aux différents secteurs industriels (conducteurs de ligne, métier de la production et de la fabrication, maintenance...) qui peuvent entraîner des concurrences entre entreprises pour le recrutement.

Handwritten notes in blue ink, including the letters 'ADL', 'JB', and the number '6', along with various symbols and arrows.

Actions :

- Réaliser une étude pour objectiver les raisons expliquant pourquoi certains métiers sont en tension et trouver des solutions communes et opérationnelles ;
- Mutualiser, communiquer et partager des informations communes et intersectorielles sur l'offre de certification pour l'optimiser.

Axe 4 : Construire les parcours de formation

Objectifs :

L'objectif est la construction de parcours de formation « industriels » transversaux.

Actions :

- Elaborer les référentiels de compétences, croiser avec l'offre de certification disponible, sélectionner les certifications existantes ou à créer (ingénierie de compétences/ certifications), explorer les logiques de CQPI et de blocs de compétences.

Axe 5 : Identifier et former les salariés candidats

Objectifs :

L'objectif est de permettre au salarié ou au demandeur d'emploi d'accéder à une certification et de favoriser la mobilité professionnelle intersectorielle en renforçant l'employabilité des salariés et en sécurisant les parcours professionnels. L'action participe également à rendre les métiers plus attractifs avec des perspectives de débouchés multiples et intersectoriels.

Afin de faciliter l'appropriation de la démarche, des outils seront construits et proposer pour la mise en œuvre par les acteurs, la promotion de la démarche et la communication sur le projet.

Actions :

- Identifier les salariés candidats,
- Leur proposer un parcours de formation ou d'intégration sur le modèle de la POE pour préparer une mobilité ou une reconversion,
- Individualiser et personnaliser la formation pour chaque candidat par la valorisation de leurs acquis, la formation en situation de travail via un outil digital.

Axe 6 : Evaluer

Objectifs :

Il s'agit de mesurer l'efficacité des actions nationales et territoriales pour chaque étape des projets, en termes de méthodologie, de partenariats, dans un objectif de formation, d'emploi ou de retour à l'emploi et d'insertion des publics cibles.

E
R
Mc
JB
7
FW
A
cu

Actions :

- Lancer une évaluation des actions de l'EDEC réalisée par un prestataire externe avec mesure de la satisfaction des bénéficiaires et proposition d'amélioration.

V. 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. Il est composé de représentants :

- De la DGEFP;
- Des organisations d'employeurs et de salariés représentatives signataires du présent accord ;
- L'OPCA DEFI, l'OPCA 3+, l'OPCAIM et l'OPCALIM désignés comme organismes relais pour la mise en œuvre et le suivi opérationnel de cet accord.

Il pourra associer le cas échéant des acteurs institutionnels (Régions, Pôle emploi...) ou des experts en tant que de besoin.

Il est également proposé que chaque OPCA prenne le pilotage du projet en y associant les branches professionnelles concernées, sur le territoire le plus pertinent pour lui, en particulier en termes de représentativité industrielle.

Ainsi, l'OPCA pilote pour :

- les Hauts de France est l'OPCALIM ;
- la Bretagne est l'OPCAIM ;
- Grand-est est l'OPCA 3+ ;
- l'Auvergne Rhône Alpes est l'OPCA DEFI.

Les OPCA organiseront des comités de suivi dans les territoires concernés qui associeront l'ensemble des acteurs locaux pertinents (DIRECCTE, Pôle emploi, collectivités territoriales le cas échéant...).

Le COPIL 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, son secrétariat par les OPCA.

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



B. Comité technique

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

- De représentants de la DGEFP ;
- De représentants de l'OPCA DEFI, l'OPCA 3+, l'OPCAIM et de l'OPCALIM;
- De personnes qualifiées issues des branches.

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 à minima une fois par trimestre. Sa présidence et son animation sont assurées par l'Etat, son secrétariat par les organismes relais.

Afin d'éclairer sa prise de décision et/ou en appui des réalisations, le comité technique pourra s'adjoindre, en tant que de besoin, l'expertise de personnes qualifiées des branches, des organismes professionnelles ou de l'administration.

Ces personnes seront choisies conjointement par l'Etat et les partenaires sociaux de la branche, pour un champ d'expertise déterminé.

VI. ORGANISMES RELAIS

L'OPCA DEFI, l'OPCA 3+, l'OPCAIM et l'OPCALIM sont mandatés par l'Etat et les partenaires sociaux des branches pour mettre en œuvre les dispositions de l'accord cadre et en assurer le suivi. Ils assurent par ailleurs le portage administratif et financier de l'accord.

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

VII. FINANCEMENT

Une convention financière pour les années 2018 à 2020 est conclue entre l'Etat et chaque OPCA (OPCA DEFI, OPCA 3+, OPCAIM et OPCALIM) dûment mandatés par le comité de pilotage.

Le montant global du projet s'élève à 1 430 000€. L'Etat s'engage à participer aux cofinancements à hauteur maximale de 50% du montant total de l'EDEC, évaluation comprise, soit 715 000€.

Handwritten signatures and initials in blue ink:
Z
Ade
FN 9
JB
A
ce

La répartition prévisionnelle des crédits par axe est prévue comme suit :

| Axes d'intervention | Contenu de l'action | Etat | OPCA | Montant Total |
|---|---|-----------------|-----------------|-------------------|
| Axe 1 Modélisation du projet Hauts de France | Action cofinancée dans le cadre du projet lancé dans les bassins d'emploi en Picardie | | | |
| Axe 2 GPEC sectorielle et territoriale | 2.1 Diagnostic territorial | 60 000€ | 60 000€ | 120 000€ |
| | 2.2 Cartographie offre formation | 20 000€ | 20 000€ | 40 000€ |
| Axe 3 Repérage et définition métiers en tension | 3. Communication et informations communes sur le projet | 120 000€ | 120 000€ | 240 000€ |
| Axe 4 Construction des parcours | 4.1 Ingénierie pédagogique et certificative nationale et innovante (tronc commun) | 150 000€ | 150 000€ | 300 000€ |
| | 4.2 Ingénieries régionales des parcours | 300 000€ | 300 000€ | 600 000€ |
| Axe 5 Formation | 5. Identification des candidats et animation du dispositif | 60 000€ | 60 000€ | 120 000€ |
| Axe 6 Evaluation | 6. Mesure de l'efficacité des actions nationales et territoriales | 5 000€ | 5 000€ | 10 000€ |
| TOTAL | | 715 000€ | 715 000€ | 1 430 000€ |

Cette répartition prévisionnelle pourra être modifiée après validation par le comité de pilotage sans modifier le montant global de l'accord. Le suivi de l'exécution est réalisé à l'occasion d'un bilan final restituant les opérations de l'année N-1.

VIII. DUREE

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

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

RZ
JB 10
B
E

Le présent accord sera mis en œuvre sous réserve de la disponibilité des crédits des OPCA qui participent au financement de cet engagement. Cette réserve est liée aux évolutions qui pourront être introduites dans le domaine de la formation professionnelle continue et du champ de compétences des OPCA.

IX. PROPRIETE ET PUBLICATION DES TRAVAUX

Les actions menées 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.

X. 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 apparait que les objectifs visés et les moyens mis en œuvre ne correspondent pas à ceux initialement prévus.

XI. EVALUATION

Le comité national 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.

De 2
JB 3
OK 4
11

Fait à Paris, le

02 NOV. 2018

- L'Etat représenté par *la Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, Carine CHEVRIER*

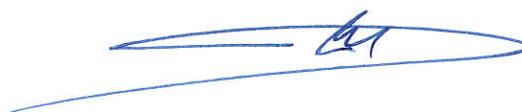


- Les sections paritaires représentées par les organismes paritaires collecteurs agréés :

- OPCA DEFI



Emmanuel Balbrick
Président



Gérard Patin
Vice-Président

- OPCA 3+

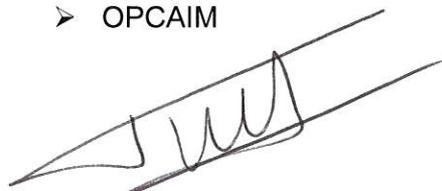


Bernard LE FLOUR
Président



Albéric DEPLANQUE
Vice-Président

- OPCA IM



Fabrice Nicoud,
Président



Jean-Luc Berard,
Vice-Président

- OPCALIM



Dominique BRAOUDE
Président

Jean BRIONNE
Vice-Président

