



**ACCORD CADRE REGIONAL  
POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI  
ET DES COMPETENCES DES SALARIES DES ENTREPRISES  
DU TEXTILE, DE L'HABILLEMENT, DE LA CHAUSSURE,  
DE LA CORDONNERIE, DES CUIRS ET PEAUX, DE LA  
MAROQUINERIE,  
ET DE L'ENTRETIEN DES TEXTILES  
EN REGION NOUVELLE AQUITAINE  
(2017-2019)**



Entre :

**L'Etat**, représenté par le Préfet de région Nouvelle Aquitaine,

**La Région** Nouvelle Aquitaine représentée par son Président,

Et

**Les organisations professionnelles :**

L'Union des Industries Textiles Sud, représentée par son Président,

La Fédération Française Tannerie Mégisserie, représentée par la Président de la Commission Sociale,

L'Union des Syndicats de l'Industrie de la Chaussure du Sud-Ouest, représentée par son Président,

Le Groupement des Entreprises de l'Habillement, représenté par sa Présidente,

La Fédération Française des Pressings et des Blanchisseries, représentée par son Président,

Le Groupement des Entreprises Industrielles de Services Textiles, représentée par la présidente de la Commission Sociale,

La Fédération Française de la Maroquinerie, représentée par son Déléguée Général,

Et

**OPCALIA pour le département Textile Mode Cuir** représenté par la Présidente et le Vice-Président du Conseil d'Administration,

**Vu** le règlement n°651/2014 de la Commission européenne, publié au JOUE du 26 juin 2014,

**Vu** le régime cadre exempté de notification n°SA.40207 relatif aux aides à la formation pour la période du 2014-2020,

**Vu** le Code Général des Collectivités territoriales,

**Vu** la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales,

**Vu** la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

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

**Vu** les articles L. 5121-1 et L. 5121-2, D. 5121-1 et D. 5121-3 du code du travail relatifs aux engagements de développement de l'emploi et des compétences, et les articles L. 5121-3 et L. 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** l'instruction N°DGEFP/MADE/2016/66 du 8 mars 2016 relative à la mise en œuvre de la prestation « conseil en ressources humaines » pour les très petites entreprises (TPE) et les petites et moyennes entreprises (PME),

**Vu** l'Accord cadre national pour la mise en œuvre d'un engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) dans les branches Textiles-Mode-Cuirs (2016-2019).

### **Il est convenu ce qui suit :**

#### **PREAMBULE – EXPOSE DES MOTIFS**

Le présent Accord concerne les sept branches des champs professionnels Textiles Mode Cuirs, à savoir les branches professionnelles Chaussure, Cordonnerie, Entretien Textile, Habillement, Maroquinerie, Cuirs et peaux et Textile. Ces branches sont caractérisées par l'interdépendance de multiples activités qui font appel à des compétences différenciées.

L'ensemble de ces sept branches professionnelles représentent sur la Région Nouvelle Aquitaine, 650 entreprises (dont 75% sont des entreprises de moins de 10 salariés) et 8 500 salariés (30% des entreprises emploient 80% des effectifs) au 31/12/2015.

Ces entreprises sont réparties sur l'ensemble des 12 départements de la Région Nouvelle Aquitaine. Nous repérons quelques regroupements d'entreprises par territoires et ou par branches d'activité.

Quelques exemples :

- Sur le département des Pyrénées Atlantiques nous retrouvons une forte concentration d'entreprises inter branches (Textile-Espadrilles-Chapellerie-Habillement-Tannerie-Entretien des Textiles),
- Dans les Landes regroupement d'entreprises liées au sport de glisse autour du cluster Eurosima, ainsi que le Textile lié au linge Basque,
- En Dordogne concentration d'entreprises de la sellerie, de la chaussure et de la maroquinerie avec la création d'un Pôle d'excellence du Cuir et du Luxe à Thiviers,
- En Charente plusieurs entreprises autour du Textile technique lié à l'Automobile,
- En Haute Vienne regroupement d'entreprises des secteurs Textile, Chaussure et Habillement,
- Sur le département des Deux Sèvres dans le bassin du Bressuirais forte concentration d'entreprises d'habillement.

Les entreprises de la filière sont en mutation depuis plusieurs années et sont confrontées à :

- des enjeux économiques, démographiques et technologiques : les entreprises qui s'ouvrent de plus en plus à l'international dans un contexte de forte concurrence qui se traduit par l'exigence d'une flexibilité accrue et un renforcement de la fonction marketing, une pyramide des âges dans certains secteurs très élevée (Tannerie-Mégisserie, Textile...), des innovations et de nouvelles technologies notamment numériques impactant le processus de production et de distribution des produits ainsi que l'organisation du travail.

- à des contraintes et exigences : des situations de sous- traitance (Habillement), le renforcement de la compétitivité, maintien de la fabrication française, des produits de plus en plus complexes et techniques, une partie des salariés qui demeurent fragilisés.

Cette configuration implique un développement de compétences expertes, et une montée en qualification pour de nombreux salariés. Tenant compte du vieillissement de la pyramide des âges les entreprises doivent être formées pour la sauvegarde et transmission des savoir-faire et dans la gestion prévisionnelle de leurs emplois et compétences.

Ainsi, pour répondre à ces mutations et saisir les opportunités de développement de l'activité économique et de l'emploi, l'Etat, la Région, les organisations professionnelles de la filière et son OPCA décident d'une collaboration active pour aider les entreprises à anticiper les évolutions de leurs besoins en compétences, à professionnaliser et qualifier leurs salariés, contribuant ainsi au renforcement de la compétitivité du tissu industriel et à la sécurisation des parcours professionnels.

Ils souhaitent également contribuer au développement de la formation professionnelle en facilitant les démarches de transmissions des savoirs au sein des entreprises et renforcer les services Ressources Humaines pour activer les leviers nécessaires afin d'anticiper les besoins en formations et en recrutements des entreprises.

Les problématiques et les axes de progrès dégagés ci-après s'inspirent des spécificités territoriales. Les signataires, tout en recherchant une cohérence régionale, seront particulièrement attentifs aux préoccupations et aux projets des territoires.

## **Article 1 - OBJECTIFS GENERAUX**

Elaboré dans le cadre d'une démarche partenariale, ce plan d'action, constitutif du présent accord, a pour ambition de faire collaborer les différents acteurs qui participent, chacun dans leur champ d'activité, au développement de l'emploi et des compétences dans les entreprises des secteurs du textile, de l'habillement, de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de la maroquinerie et de l'entretien des textiles en région Nouvelle Aquitaine.

OPCALIA pour le département Textiles Mode Cuirs (TMC) mettra en œuvre auprès de ses adhérents les actions éligibles précisées à l'article 3.

Une mutualisation de l'offre d'accompagnement des entreprises et de leurs salariés sera organisée notamment sur les actions répondant aux problématiques communes aux différentes activités dans un souci d'économie d'échelle et du nouveau maillage territorial en s'appuyant notamment sur les résultats des diagnostics territoriaux et des recommandations des instances paritaires professionnelles et territoriales.

## **Article 2 - CHAMP D'APPLICATION / BENEFICIAIRES**

- Les entreprises ciblées sont celles relevant des conventions collectives des branches signataires, quelle que soit leur taille, dans le respect des conditions communautaires d'encadrement des aides. Toutefois, les entreprises bénéficiaires seront prioritairement des PME de moins de 250 salariés. Un effort particulier sera poursuivi pour l'accès des entreprises de moins de 50 et de moins de 10 salariés aux dispositifs prévus par l'accord.

Un effort particulier sera poursuivi pour faciliter l'accès des entreprises ayant des enjeux en termes d'emploi et de recrutement ou confrontées à des problématiques d'adaptation des compétences des salariés en raison du développement de leurs activités.

- S'agissant des salariés, une attention particulière sera accordée aux salariés faiblement qualifiés dans les entreprises concernées.

Les bénéficiaires visés en priorité sont notamment ceux :

- dont le maintien dans l'emploi nécessite une adaptation de leurs compétences lié au développement et évolution des entreprises,
- les nouveaux embauchés nécessitant un développement de leurs compétences et/ou de leur qualification,
- les salariés de 45 ans et plus,
- à la marge, ne pas exclure les Travailleurs Non-Salariés concernés par une nécessité de renforcer les compétences stratégiques et managériales.

Par ailleurs, les partenaires s'engagent à intégrer la lutte contre les comportements discriminatoires en raison du sexe, de l'origine, de l'âge, du lieu de résidence et du handicap, dans les objectifs poursuivis dans le présent accord ; notamment par la facilitation de l'accès ou du maintien à l'emploi, par formation des personnes de plus de 50 ans, des personnes handicapées, en favorisant l'égalité professionnelle hommes-femmes...

### **Article 3 - AXES PRIORITAIRES D'INTERVENTION**

Compte tenu des publics et des entreprises prioritairement visés, les ADEC englobent l'ensemble des actions possibles pour le développement des compétences, l'accès à une qualification reconnue et transférable, la prévention des risques d'obsolescence des compétences, le développement de pratiques de GPEC, l'accompagnement de mobilités et de perspectives d'évolution professionnelle.

A ce titre sont donc éligibles :

- les activités d'ingénierie liées à l'amont des actions du projet,
- les actions, de préférence collectives, concernant et bénéficiant directement à des publics cibles du projet,
- les actions d'accompagnement de la mise en œuvre du projet d'ADEC,

### **AXE 1 - Développer dans les entreprises des démarches de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)**

L'objectif est de permettre aux entreprises de développer leur portefeuille de compétences en fonction des exigences de leur stratégie et de permettre aux salariés de pouvoir développer leurs compétences pour s'adapter aux évolutions techniques, technologiques et organisationnelles.

Cet axe se décline par la mise en œuvre des actions suivantes :

1/ Diagnostics de compétences permettant la conception de plans d'action pour anticiper les évolutions liées à la stratégie de chaque entreprise,

2/ Actions collectives territoriales ou de branches en s'appuyant sur des structures telles que le Pôle d'Excellence Aquitain Cuir et Luxe, le Cluster « Réso'Cuir Nouvelle Aquitaine » et le Cluster Glisse « Eurosima », ainsi que toutes actions relevant d'une analyse préalable et répondant aux besoins d'entreprises ou de salariés,

3/ Autres Diagnostics de compétences permettant de répondre aux différentes exigences en matière d'égalité professionnelle, d'insertion de jeunes en alternance, d'insertion de travailleurs handicapés, de réglementation pénibilité, de mise en œuvre des entretiens professionnels, RSE...

Dans ce cadre, la prestation « conseil en ressources humaines pour les TPE et PME » pourra être mobilisée comme un outil de GPEC à déployer dans le cadre de la déclinaison régionale de la circulaire du 8 mars 2016.

Les actions de formation consécutives à la réalisation de ces diagnostics permettant d'accompagner les stratégies de développement des compétences mises en œuvre dans les entreprises pourront être accompagnées au travers des axes 2 à 6.

## **AXE 2 - Apporter un appui aux entreprises et aux salariés en développant l'employabilité et la qualification**

Cet axe vise le développement de l'employabilité des salariés au regard des évolutions de l'emploi et de la situation économique de l'entreprise.

Les actions mises en œuvre viseront à maintenir, adapter ou développer les compétences des salariés pour répondre aux besoins des entreprises.

La mise en œuvre des actions sera réalisée sous forme collective ou individualisée. Ainsi, l'accès à des certifications professionnelles via des parcours individualisés sera également éligible ainsi que les titres professionnels.

Cet axe se décline par la mise en œuvre des actions suivantes :

1/ Actions d'évaluation (positionnement, bilans de compétences, ..),

2/ Actions de validation des acquis de l'expérience, encourager la qualification des salariés et favoriser une meilleure reconnaissance des compétences via la démarche VAE, Elle contribue à la valorisation des salariés et de leurs métiers ainsi qu'à l'amélioration de l'image et de l'attractivité du secteur,

3/ Actions débouchant sur un Diplôme de l'Education Nationale ou un Titre professionnel ou une Certification professionnelle de type CQP, CQPI reconnue dans la CCN,

4/ Actions de formation visant à l'amélioration et à l'acquisition de compétences-clé CLEA (Socle de connaissances et de compétences professionnelles). Il s'agit d'actions visant l'acquisition de savoirs de base, notamment quand ils constituent des pré-requis pour l'accès aux formations certifiantes, qualifiantes ou générales.

C'est une certification officielle et professionnelle reconnue par tous et tous les secteurs d'activité. Pour obtenir le certificat CLEA, les compétences et connaissances des salariés sont évaluées par rapport à un référentiel dans 7 domaines.

L'objectif du socle de connaissance et de compétences professionnelles est de permettre à tout individu d'acquérir et de faire valider les connaissances et compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle.

5/ Actions de formation qualifiantes visant à l'amélioration et à l'acquisition de compétences : favoriser les actions liées aux évolutions numériques, à la polyvalence, aux mobilités internes et externes.

6/ Actions de formation au management et à la stratégie d'entreprise dans le but de développer le commercial, l'export et le marketing et la gestion RSE sur le volet social et environnemental

### **AXE 3 - Assurer le maintien et le transfert des compétences sur les territoires en accompagnant les recrutements, en développant le tutorat et en formalisant la préservation et le transfert des savoir-faire.**

Cet axe vise à l'accompagnement des entreprises éprouvant des besoins en recrutement du fait de leurs perspectives industrielles, du dynamisme de leurs marchés et/ou d'un déficit de main d'œuvre qualifiée sur leurs bassins d'emploi.

Le formateur est le vecteur privilégié de transmission des compétences au sein de l'entreprise, c'est lui qui détient le savoir-faire.

Le tuteur accueille les nouveaux embauchés quel que soit leur statut et les accompagne dans leurs parcours d'intégration, d'insertion, voire de formation.

Au-delà de l'accueil et de l'intégration, il est nécessaire d'outiller les entreprises afin qu'elles repèrent, formalisent et transfèrent leur savoir-faire, prioritairement ceux relevant de métiers en tensions.

Cet axe se décline par la mise en œuvre des actions suivantes :

1/ Accompagner des démarches d'entreprises en lien avec les problématiques de pyramides des âges, d'emploi des seniors et développement de l'alternance,

2/ Qualifier les formateurs internes et favoriser le tutorat en organisant sur les territoires et en intra entreprises des formations spécifiques en direction des salariés détenant des savoir-faire clés afin qu'ils puissent apprendre à sauvegarder et transférer ces savoir-faire. Des formations de tuteurs pourront également être organisées pour améliorer l'intégration des nouveaux recrutés.

3/ Accompagner les dispositifs et démarches de préservation et transfert de savoir et savoir-faire,

4/ Promouvoir les dispositifs existants ou accompagner l'ingénierie d'actions innovantes.

Ces actions seront à mettre en lien avec :

- Les recrutements et dispositifs avant recrutements (POEC/POEI/AFPR),
- Contrats de professionnalisation et période de professionnalisation,
- Les aides liées à l'embauche (contrats de génération, embauche PME,...),
- Dispositif Trans Faire,
- Cursus Préservation et transmission de savoir-faire,
- Développement d'actions territoriales innovantes.

### **Axe 4 – Mise en œuvre d'actions de formation concourant à l'amélioration de la performance industrielle et de l'Usine du Futur**

Afin de contribuer par la formation au développement de la performance économique de l'entreprise et d'accompagner sa mutation vers l'Usine du futur, les catégories d'actions suivantes seront éligibles :

1) Actions de formation pour l'encadrement intermédiaire et les équipes opérationnelles dans le cadre de la démarche d'amélioration continue des entreprises

Dans un système de production fondé sur des technologies avancées, les ressources humaines doivent se former en permanence pour que les compétences puissent s'adapter rapidement aux évolutions techniques.

Le système de management de la qualité doit être construit autour de la dynamique des processus et le développement de la responsabilisation des équipes.

Cela demande de mettre en œuvre, à chaque niveau de l'entreprise, une analyse des risques et des opportunités d'amélioration qui donnera un rôle plus fort aux salariés dans l'entreprise (ex : management visuel de la performance).

Dans ce cadre, l'objectif prioritaire est de former le management intermédiaire aux principes d'animation de la performance et d'animation des équipes. Il s'agit de structurer son rôle et ses missions d'encadrement afin de lui permettre de réaliser un véritable pilotage de l'activité et des équipes.

Les équipes opérationnelles doivent aussi être formées, accompagnées et impliquées dans cette nouvelle gestion des ressources humaines afin d'assurer l'adhésion de tous au projet.

Cette action est fondamentale pour conduire le changement de culture nécessaire à la mise en œuvre d'une méthodologie d'amélioration continue et de performance industrielle afin de placer « l'humain au centre de l'organisation ».

## 2) Actions de formation visant à l'amélioration de la performance industrielle des entreprises

L'objectif est de favoriser la compétitivité en contribuant au financement des dépenses de formations (hors formations à caractère obligatoire et réglementaire) indispensables à l'accompagnement des investissements des entreprises.

Ainsi seront prises en considération les formations qui permettront aux salariés d'acquérir des compétences complémentaires dans le cadre des actions de développement de leur entreprise et notamment :

- Actions de formation visant à l'amélioration de l'organisation industrielle, de la chaîne logistique, de la maîtrise de la production, de la gestion des flux, de l'ergonomie, de l'amélioration des conditions de travail,... (hors obligatoire et réglementaire),
- Actions de formation consécutives à un investissement matériel concourant à la modernisation de la production et du process industriel,
- Actions de formation s'inscrivant dans des démarches de certification et de normalisation.

## **Axe 5 – Favoriser la transformation numérique des entreprises**

La première conséquence visible de la transformation numérique est une évolution rapide des métiers et des compétences du fait des nouvelles technologies, de la diffusion massive de nouveaux outils de travail et des modifications des conditions d'exercice des métiers (EDEC National)

L'objectif est de favoriser la compétitivité des entreprises par la mise en place de parcours de formation en lien avec la politique de la Nouvelle France Industrielle et de l'Usine du Futur. Il s'agit notamment d'accompagner la construction de parcours de formation des salariés en lien avec les transformations des entreprises par le numérique et les objets connectés (ex : ERP, plate-forme numérique d'échange de données clients/fournisseurs, outils de simulation/numérisation des processus de production, etc.)

Au regard des enjeux et des impacts liés à la transformation digitale dans la fonction Ressources Humaines, l'Etat et les partenaires sociaux des branches professionnelles Textiles-Mode-Cuir ont contractualisés un EDEC au niveau national sur la période 2016-2019. La mise en œuvre de cet EDEC national se fera en complémentarité des axes de l'Accord cadre de Développement de l'Emploi et des Compétences Nouvelle Aquitaine.

Les 3 axes d'intervention de cet EDEC sont les suivants :

- Etat des lieux de la « maturité numérique », sensibilisation et accompagnement à la transformation numérique des PME Textiles-Modes-Cuirs, notamment à travers un appui à l'élaboration d'une stratégie digitale en matière de Ressources Humaines ainsi que du plan d'actions associé pour les PME qui le souhaitent,



- Information et outillage des dirigeants des PME sur les opportunités offertes par le digital,
- Valorisation des outils modernes d'appui digital dans les différents domaines et process RH.

### **Axe 6 – Favoriser le développement des entreprises à l'international**

Les enjeux de cet axe sont de faire de l'international un relais de croissance pour les entreprises régionales. Il s'agit d'augmenter le chiffre d'affaires des entreprises du secteur Textile-Mode-Cuir régionales réalisé à l'international à travers l'augmentation du nombre d'exportateurs et surtout leur inscription dans la durée, d'amplifier le développement à l'international des PME/ETI et de diversifier leurs marchés extérieurs et de se positionner sur les marchés en croissance.

Pour ce faire, les entreprises doivent accompagner le développement des compétences des salariés par la mise en œuvre d'action dans sur les thématiques suivantes :

- marketing,
- commercial,
- langues étrangères,

Cet axe sera mis en œuvre en complémentarité avec le règlement d'intervention de la Direction du Développement Economique.

### **Article 4 - FINANCEMENT GLOBAL DES ACTIONS**

Les fonds publics de l'Etat et de la Région viennent abonder les moyens mobilisés par OPCALIA pour le département Textiles Mode Cuirs pour les projets et actions de formation construits à l'intention des entreprises et des salariés du territoire de la Nouvelle Aquitaine.

Des convention financières seront signées avec OPCALIA pour la mise en œuvre du plan d'actions.

En ce qui concerne la participation de l'Etat, le taux général moyen d'intervention recherché sera de 33 % maximum. Il importera de veiller à ce que cette aide ne se substitue pas aux obligations légales et réglementaires des entreprises.

L'aide de l'Etat sera négociée au cas par cas avec les partenaires compte tenu principalement :

- de l'intérêt des actions visées au regard de l'anticipation des inadaptations à l'emploi, du développement de l'emploi et des compétences ;
- de la fragilité du public visé au regard de l'emploi, du fait notamment de l'emploi tenu, du niveau de qualification, de l'âge, du sexe ;
- de la taille des entreprises dont relèvent les publics visés, du caractère collectif, innovant et expérimental des actions ;
- de l'intervention, acquise ou potentielle, d'autres cofinancements ;
- de l'importance de l'effet levier recherché par l'Etat qui est globalement de deux pour un.

Dans tous les cas, le cumul des aides publiques mobilisables devra respecter le principe de l'intensité maximale des aides fixé par le règlement de la Commission européenne.

## **Article 5 - ENGAGEMENTS DES PARTENAIRES**

Les partenaires s'engagent à participer aux démarches et actions qui associeront l'ensemble des signataires du présent accord-cadre, et ce afin de favoriser les échanges, mutualiser les expériences et de les décliner au plus près des territoires.

### **Engagements de l'Etat et de la Région**

La contribution de l'Etat et de la Région à la réalisation du programme d'actions portera notamment sur une prise en charge partielle des coûts de fonctionnement subventionnables n'incluant pas salaires et charges sociales.

Les subventions de l'Etat et de la Région seront versées à OPCALIA département Textiles Mode Cuirs par le biais de conventions financières sous réserve de la disponibilité des crédits nécessaires.

### **Engagements d'OPCALIA**

OPCALIA signataire s'engage à :

- mobiliser ses fonds en cofinancement des fonds publics, dans le respect des priorités de prise en charge définies par son conseil d'administration sous réserve de la disponibilité des crédits nécessaires pour les exercices concernés. Ces priorités seront communiquées lors des comités de pilotage,
- assurer la gestion administrative de l'accord : information préalable, montage des projets, conventionnement avec le ou les organismes éventuellement prestataires, suivi des réalisations, récupération des pièces justificatives attestant de la réalité des actions conduites, règlement des factures, dans une logique de contrôle du service fait,
- renseigner les documents de bilans de dépenses et de réalisations finaux selon les cadres fournis,
- participer aux réunions du comité de pilotage (COFIL), lui rendre compte de l'avancée des projets et des résultats, et réaliser le compte rendu de ces réunions.

Dans le cadre de la traçabilité financière, OPCALIA s'engage à assurer le suivi des financements relevant du présent accord. A cet effet, il conservera en particulier tous les documents utiles (dossiers des actions cofinancées, justificatifs des factures acquittées et des différents cofinancements publics) et tiendra les pièces justificatives à la disposition des services de toute instance de contrôle habilitée

### **Engagements des branches professionnelles :**

- Assurer la promotion du présent accord cadre auprès de leurs adhérents et en expliciter les contenus. Ils sont les interlocuteurs privilégiés de leurs adhérents en matière de conseil (téléphonique, mail, RV individuels et/ou collectifs).
- Suivre et évaluer : Ils viendront en appui de leurs adhérents pour le suivi des projets développés, apporteront leur expertise dans la mise en œuvre des actions, fourniront les éléments capitalisés de plus-values et problématiques rencontrées durant le déroulement du présent accord.
- Participer aux réunions du comité de pilotage (COFIL).

## **Article 6 - MISE EN ŒUVRE ET SUIVI**

Un comité de pilotage régional assurera le suivi et le pilotage général de la mise en œuvre du présent accord.

Il se compose de représentants:

- de l'Etat, niveau régional et départemental (DIRECCTE)
- de la Région Nouvelle Aquitaine,
- des représentants des fédérations professionnelles,
- des organisations syndicales représentatives des salariés,
- d'OPCALIA département Textiles Mode Cuirs

Le COPIL se réunit autant de fois que le justifie l'examen des projets et au moins une fois l'an dans le courant du dernier trimestre de l'année en cours pour examiner les bilans quantitatifs et qualitatifs des actions conduites et la programmation des actions de l'année suivante. Il donne son avis sur les actions présentées.

Une évaluation finale de l'accord-cadre pourra être réalisée.

La nature et les modalités de cette évaluation seront décidées lors d'un comité de pilotage du présent accord-cadre.

## **Article 7 - PUBLICITE et PROMOTION DU DISPOSITIF**

OPCALIA et les branches professionnelles cosignataires s'obligent à informer les structures, organismes publics ou privés qu'ils seraient amenés à solliciter en vue de mettre en œuvre ou soutenir les actions de développement des compétences des entreprises qu'ils représentent, de l'existence et des modalités d'exécution du présent accord-cadre.

Tout document produit dans le cadre du présent accord devra faire figurer les logos des cofinanceurs.

Les bénéficiaires s'engagent à indiquer, de façon lisible et explicite, la participation de l'Etat et de la Région Nouvelle Aquitaine à la réalisation de l'opération par une publicité appropriée, conforme au logo fourni par la préfecture de région et par le Conseil régional, sur tous les supports de communication et d'information du public imprimés, électroniques, lors des réunions publiques et à l'occasion des relations avec la presse.

## **Article 8 - REVISION / ADAPTATION DE L'ACCORD**

Les dispositions du présent accord pourront le cas échéant être modifiées par voie d'avenant pour tenir compte d'évolutions législatives ou réglementaires prenant effet au cours de la période de validité de l'accord.

## **Article 9 - DUREE**

Le présent accord cadre est mis en œuvre pour une durée de 3 ans à compter de sa signature.

Fait à Bordeaux le .....

Le Préfet de Région

Le Président de Région

L'Union des Industries Textiles Sud

La Fédération Française Tannerie Mégisserie

L'Union des Syndicats de l'Industrie de la  
Chaussure d'Aquitaine et du Sud-Ouest

Le Groupement des Entreprises de l'Habillement

La Fédération Française des Pressings et  
de la Blanchisserie

La Fédération Française de la Maroquinerie

Le Groupement des Entreprises Industrielles de Services Textiles

La Présidente du Conseil d'Administration  
d'OPCALIA

Le Vice-Président du Conseil d'Administration  
d'OPCALIA