



CONTRAT RÉGIONAL DE FILIÈRE

Métiers de l'Industrie

2024-2028

Conclu entre :

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

Et d'autre part,

- **Elanova**
- **France Chimie** Nouvelle-Aquitaine
- L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie Nouvelle-Aquitaine (**UIMM NA**)
- L'Union des transformateurs de la plasturgie et des composites (**POLYVIA**)
- L'Union Intersecteurs Papiers Cartons pour le dialogue et l'ingénierie sociale (**UNIDIS**)
- L'Union Nationale des Industries de Carrières et Matériaux de Construction Nouvelle-Aquitaine (**UNICEM NA**) représentant également France Ciment et l'Union des Producteurs de Chaux (UP'Chaux)
- La Fédération des entreprises du recyclage (**FEDEREC**)
- La Fédération des Industries Nautiques (**FIN**)
- La Fédération Française de la Chaussure (**FFC**)
- La Fédération Française de la Maroquinerie (**FFM**)
- Le Syndicat National de la Plasturgie, des Composites, des Bioplastiques et de la Fabrication additive (**Plastalliance**)
- Les entreprises du médicament (**LEEM**)

Sont par ailleurs associés à la démarche

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

Table des matières

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

AVANT PROPOS

En synergie avec les politiques régionales en matière de développement économique et des territoires traduites dans les schémas régionaux (SRDEII, SRADDET...), le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle (CPRDFOP) structure le dialogue entre l'État, la Région et les Partenaires Sociaux et détermine les actions concrètes en faveur d'un développement adapté des formations et de l'orientation professionnelles.

Les contrats régionaux de filière (CRF) constituent une déclinaison opérationnelle et sectorielle du CPRDFOP qui vise les objectifs suivants :

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

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

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

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

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

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

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

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

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

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

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

Concernant les conditions d'emploi, on note une **nette surreprésentation des contrats à durée indéterminée (CDI)** (87 % des contrats contre 72 % en moyenne). Si **un quart des emplois industriels de la région sont exercés en Gironde**, c'est en **Charente** et dans les **Deux-Sèvres** qu'ils sont surreprésentés, avec plus de 10 % de l'emploi total contre 9 % en moyenne.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1 Article 1 – Objet et déclinaisons générales

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

Les CRF ont pour but de poser un cadre de concertation entre les pouvoirs publics et les représentants professionnels des filières. Ils doivent permettre aux acteurs régionaux de poursuivre leur dialogue et renforcer leur complémentarité pour un développement efficace, dans leur champ d'application, des formations professionnelles et de l'orientation.

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

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

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

Les signataires s'engagent dans la coanimation, la réalisation des préconisations formulées et coélaborées au sein du présent cadre contractuel et concernant les dispositifs orientation/formation/emploi qu'ils mettent en œuvre ainsi que dans la réalisation du plan d'actions.

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

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

1.2 Article 2 – Champ d'application

Le territoire d'application du CRF est celui de la région Nouvelle-Aquitaine. Dans le souci de croisement des enjeux régionaux et territoriaux, des approches territorialisées pourront être développées et des déclinaisons opérationnelles territoriales pourront être mises en œuvre.

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

1.2.1 Article 2.1 – Le champ économique

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

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

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

1.2.2 Article 2.2 – Le périmètre des métiers couverts

Le présent CRF concerne les métiers du processus industriel : conception, industrialisation, production, chaîne logistique et maintenance industrielle.

Le périmètre des métiers concernés par ce CRF peut être amené à évoluer. Ces évolutions feront l'objet d'un arbitrage en comité de pilotage et d'un avenant au CRF conformément à l'article 3.

1.2.3 Article 2.3 – Les voies de formation

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

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

1.3 Article 3 – Durée, validité et modifications

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

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

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

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

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

2 PRIORITÉS

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

2.1 Article 4 – OBSERVATION VEILLE PROSPECTIVE **Observer et anticiper les transitions**

2.1.1 Enjeux

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

Les évolutions technologiques et scientifiques, notamment dans les secteurs de pointe engendrent une élévation du niveau de qualification des salariés et une transformation des métiers, à tous les niveaux. A l'avenir, les besoins en recrutement porteront sur des métiers à dominante pluri-technologique et à des niveaux de qualification croissants. En parallèle, la polyvalence et la polycompétence des salariés sont devenus des atouts majeurs recherchés par les entreprises, indispensables à la pérennité de l'activité.

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

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

Dans ce contexte, les échanges d'information et partages d'analyses sur les transformations en cours et les signaux faibles émis (au niveau régional, comme national) sont nécessaires afin d'anticiper les mutations à prévoir au niveau de l'appareil de formation et de ses contenus.

2.1.2 Objectifs

Permettre une analyse prospective des besoins d'emploi du secteur à l'échelle du territoire régional en tenant compte des transformations en cours dans l'industrie

et de leurs conséquences sur l'évolution des métiers et des qualifications.

Ceci afin de :

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

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

2.1.3 Engagements

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

2.2 Article 5 – ATTRACTIVITÉ

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

2.2.1 Enjeux

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

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

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

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

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

2.2.2 Objectifs

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

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

2.2.3 Engagements

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

2.3 Article 6 – PARCOURS et COMPETENCES

Développer la formation professionnelle initiale et continue, insérer durablement

2.3.1 Enjeux

Plusieurs voies de formation existent (formation professionnelle initiale, par voie scolaire et apprentissage, formation continue...), pour différents publics (lycéens, étudiants, demandeurs d'emploi, salariés...).

Divers dispositifs sont mis en place pour chaque voie et sont pilotés par différents acteurs : la formation initiale par voie scolaire pilotée par la Région et la région académique, la formation professionnelle en alternance et la formation continue des salariés pilotées par les entreprises, les Branches Professionnelles et leurs

OPCO (pro A...), les dispositifs de formation des jeunes et des demandeurs d'emploi pilotés par la Région et Pôle emploi (Plan Régional de Formation (PRF), l'Habilitation de Service Public (HSP) Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences, Actions de Formations Préalable au Recrutement (AFPR), Préparations Opérationnelles à l'Emploi (POE)...).

Pour la mise en œuvre de ces dispositifs, des complémentarités entre acteurs sont recherchées, s'appuyant en particulier sur des moyens et plateaux techniques partagés, à l'image des Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ) en lien avec les filières et les organisations professionnelles de l'industrie (Cuir, textile, mode et luxe, Aérocampus Aquitaine, Forêt-bois d'Aquitaine, Aéronautique Poitou-Charentes, Maintenance en environnement sensible et Ferrocampus). Ces campus, dont quatre sont labellisés « Talents et Territoires de Nouvelle-Aquitaine » (TTNA), rassemblent les acteurs de la formation (lycées, Centre de Formation des Apprentis (CFA), organismes de formation), de l'enseignement supérieur, des entreprises, des organisations professionnelles, de la recherche et de l'innovation. Lieux de synergie entre ces acteurs, ils permettent de valoriser des filières, de structurer l'offre de formations au regard des besoins économiques et des territoires et d'anticiper et d'accompagner les mutations économiques et technologiques.

L'enjeu porté par cet article est la concertation, la cohérence, l'optimisation et la visibilité auprès des publics ciblés des différents dispositifs et plateformes de formation autour d'un objectif : permettre des parcours mixés et sécurisés de développement de compétences, adaptés au territoire.

2.3.2 Objectifs

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

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

2.3.3 Engagements

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

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

- Echanger et collaborer à l'évolution des plateaux techniques et notamment les projets de mutualisation des plateaux techniques et des équipements des organismes de formation
- Suivre le développement des initiatives telles que les campus des métiers comme des lieux d'expérimentation partenariale entre l'Education nationale et les branches professionnelles visant à offrir une alternative pédagogique aux jeunes et aux familles, en lien avec les besoins des entreprises.
- Favoriser un renforcement territorial de l'information des publics en cours de formation sur les opportunités de poursuite d'études dans les filières professionnelles industrielles toutes voies confondues et sur les résultats des sortants de formation en termes d'embauche (type de contrat, type d'entreprise...). Promouvoir l'adaptation des outils de communication informant sur les différentes modalités d'accès à la formation en mettant en avant les compétences acquises lors de la formation.
- Soutenir et favoriser l'innovation pédagogique concourant à une meilleure personnalisation des parcours, à l'individualisation de la pédagogie et à la sensibilisation des apprenants aux méthodes industrielles d'avenir (amélioration continue, transitions écologiques et technologiques, conduite du changement inhérente au processus d'innovation et intégration des technologies numériques notamment).
- Partager et suivre les données disponibles sur l'insertion à 3/6 mois et les taux d'insertion/reprise d'emploi dans le métier préparé (suivi du nombre de personnes entrées en formation qui ne travailleront finalement pas dans la filière).
- Analyser les parcours de l'orientation à l'insertion dans l'emploi
- Engager une réflexion sur la formation des formateurs dans les métiers industriels.

2.4 Article 7 – EMPLOI et RECRUTEMENT

Fidéliser, recruter, accompagner,

2.4.1 Enjeux

Les organisations professionnelles évoquent des difficultés de recrutement sur des métiers en tension. La dernière étude de l'observatoire compétences industries de l'OPCO2i « Panorama emploi, compétences et enjeux prospectifs de l'interindustrie en Nouvelle-Aquitaine » de Novembre 2022 identifie la fidélisation des salariés et l'attractivité comme 2 des 3 principales priorités pour les entreprises à 3 ans. En parallèle, de nombreux demandeurs d'emploi, jeunes ou salariés en reconversion, ne savent pas vers quel métier se former pour sécuriser leur parcours professionnel tout en étant en accord avec leurs attentes.

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

pour lutter contre la perte de compétence.

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

2.4.2 Objectifs

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

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

2.4.3 Engagements

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

3 PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE

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

3.1 Article 8 – Instances décisionnelle et opérationnelles

3.1.1 Comité de pilotage (COFIL)

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

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

Ce pilotage devra permettre de :

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

3.1.2 Comité technique (COTECH)

Le comité technique est composé des représentants techniques des signataires.

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

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

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

3.1.3 Groupes de travail (GT)

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

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

¹ Cf Article 3 – Durée, validité et modifications

et Compétences ; Emploi et Recrutement)

- Des groupes de travail thématiques décidés lors des comités de pilotage auxquels sont fixés des objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs. Ils pourraient conduire à la contractualisation d'actions cofinancées par un ou plusieurs partenaires du CRF en fonction de leurs prérogatives et de leur champ légal d'interventions.

Des cellules opérationnelles emploi / besoins de recrutement pourraient permettre une approche partenariale et la mise en œuvre d'actions coordonnées sur les thèmes intéressant la liaison formation/emploi : conjoncture économique, remontées de besoins d'entreprises, besoins de formation préalables au recrutement, sorties stagiaires SPRF, etc. Elles pourront avoir des déclinaisons territoriales.

Chaque type d'instance produira annuellement pour le comité de pilotage une synthèse de ses travaux, formulant à la fois ou séparément :

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

3.2 Article 9 – Déclinaisons opérationnelle et technique

3.2.1 Mise en œuvre du partenariat

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

3.2.2 Suivi et Evaluation

Le suivi des actions est assuré par les groupes de travail précédemment désignés.

Un bilan est présenté aux membres du comité de pilotage. Le cas échéant, les signataires du CRF procèdent à un réajustement des objectifs et/ou à un complément de programmation, et valident le plan d'actions pour l'année suivante.

Un bilan du CRF est réalisé au terme de sa durée afin de mesurer les réalisations et les résultats des actions menées au regard des résultats attendus sur les différents objectifs.

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

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

3.2.3 Communication

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

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

4 LISTE DES ABREVIATIONS

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

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

Fait à

le

Le président de la **Région Nouvelle-Aquitaine**

Le préfet de **Région Nouvelle-Aquitaine**

La rectrice de la **Région académique** de
Nouvelle-Aquitaine

Le directeur régional de **Pôle-emploi**
Nouvelle-Aquitaine

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc f00003266505-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

Le représentant légal
d'**Elanova**

Le président de
France Chimie Nouvelle-Aquitaine,

Le président de l'Union des Industries et Métiers de
la Métallurgie Nouvelle-Aquitaine
UIMM NA

Le représentant légal de l'Union des
transformations de la plasturgie et du composite
POLYVIA,

Le représentant légal de
l'Union Intersecteurs Papiers Cartons pour le
dialogue et l'ingénierie sociale
UNIDIS

Le président de l'Union Nationale des Industries
de Carrières et Matériaux de Construction
Nouvelle-Aquitaine
UNICEM NA

Le représentant légal de la
Fédération des entreprises du recyclage
FEDEREC

Le président de la
Fédération des Industries Nautiques
FIN

Le représentant légal de la
Fédération Française de la Chaussure
FFC

Le représentant légal de la
Fédération Française de la Maroquinerie
FFM

Le représentant légal du Syndicat National de la
Plasturgie, des Composites, des Bioplastiques et de
la Fabrication additive
Plastalliance

Le directeur général adjoint Les entreprises du
médicament
LEEM

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266505-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023



CONTRAT RÉGIONAL DE FILIÈRE

Métiers du
**Bâtiment, des Travaux Publics et du
Négoce de Matériaux de construction**

2024-2028

Conclu entre :

- La **Région Nouvelle-Aquitaine**, représentée par son président,
- **L'État**, représenté par le préfet de Région,
- Les **Académies de Bordeaux, Limoges, Poitiers** représentées par la rectrice de la Région Académique
- **Pôle emploi**, représenté par son directeur Régional,

Et d'autre part,

- La Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment Nouvelle-Aquitaine (**CAPEB NA**), représentée par son président,
- La Fédération Française du Bâtiment Nouvelle-Aquitaine (**FFB NA**), représentée par sa présidente,
- La Fédération des Distributeurs de Matériaux de Construction (**FDMC**), représentée par sa présidente.
- La Fédération Régionale des Travaux Publics Nouvelle-Aquitaine (**FRTP NA**), représentée par son président,
- La Fédération des Sociétés Coopératives et Participatives du Bâtiment et des Travaux Publics Nouvelle-Aquitaine (**SCOP BTP NA**), représentée par son président,

Sont par ailleurs associés à la démarche

- **Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine**,
- L'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (**AGEFIPH**)
- L'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (**ARACT**)
- La Cellule Economique Régionale de la Construction Nouvelle-Aquitaine (**CERC NA**)
- L'**OPCO CONSTRUCTYS**
- Les acteurs de l'Insertion par l'Activité Économique (**INAE**)

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| AVANT PROPOS | 4 |
| ÉLÉMENTS DE CONTEXTE | 5 |
| 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES | 7 |
| 1.1 Article 1 – Objet et déclinaisons générales | 7 |
| 1.2 Article 2 – Champ d’application | 7 |
| 1.3 Article 3 – Durée, validité et modifications | 8 |
| 2 PRIORITÉS | 9 |
| 2.1 Article 4 – OBSERVATION VEILLE PROSPECTIVE | 9 |
| <i>Observer et anticiper les transitions</i> | 9 |
| 2.2 Article 5 – ATTRACTIVITÉ | 11 |
| <i>Promouvoir la filière, ses métiers et les formations y conduisant, orienter tout au long de la vie</i> | 11 |
| 2.3 Article 6 – PARCOURS et COMPETENCES | 13 |
| <i>Développer la formation professionnelle initiale et continue, insérer durablement</i> | 13 |
| 2.4 Article 7 - EMPLOI et RECRUTEMENT | 15 |
| <i>Fidéliser, recruter, accompagner</i> | 15 |
| 3 PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE | 17 |
| 3.1 Article 8 – Instances décisionnelles et opérationnelles | 17 |
| 3.2 Article 9 – Déclinaisons opérationnelle et technique | 18 |
| 4. LISTE DES ABREVIATIONS | 19 |

AVANT PROPOS

En synergie avec les politiques régionales en matière de développement économique et des territoires traduites dans les schémas régionaux (SRDEII, SRADDET...), le CPRDFOP structure le dialogue entre Etat, Région, Partenaires Sociaux et détermine les actions concrètes en faveur d'un développement adapté des formations et de l'orientation professionnelles.

Les contrats régionaux de filière (CRF) constituent une déclinaison opérationnelle et sectorielle du CPRDFOP qui vise les objectifs suivants :

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

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

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

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

L'enjeu d'inclusion dans les entreprises des personnes exclues ou éloignées du marché du travail, dont plus particulièrement les publics en situation de handicap et d'illettrisme, s'inscrit dans une cohérence globale des politiques portées par la Région Nouvelle-Aquitaine. En la matière, la lutte contre l'illettrisme et l'accès à la formation des personnes en situation de handicap relèvent d'une politique volontariste forte engagée depuis de nombreuses années afin de favoriser l'accès à la formation, à la qualification et à l'emploi, des publics fragilisés. Cette volonté se traduit dans le Programme Régional pour l'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées (PRAFQPH) ainsi que dans la stratégie illettrisme.

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Portrait des secteurs Bâtiment, Travaux Publics, Négoce de Matériaux

Selon le dernier recensement de l'INSEE, plus **190 000 personnes** occupent un métier dans le Bâtiment et les Travaux Publics en Nouvelle-Aquitaine, soit 8 % des professionnels néo-aquitains.

Les **femmes occupent 7 %** des postes et davantage d'emplois sur des postes techniques ou d'études ; contre 49 % tous métiers confondus.

Plus de **45 % des actifs possèdent un niveau CAP** et 20 % le niveau Bac (27 % et 22 % tous métiers).

Par ailleurs, **12 % des actifs ont moins de 25 ans** (10 % tous métiers) et 15 % 55 ans et plus (18 % tous métiers).

Il s'agit d'emplois en grande partie à **temps complet et en CDI, occupés à 80 % par des ouvriers.**

Ce sont des métiers de proximité, qui s'exercent sur l'ensemble de la région, mais qui dépendent de la répartition et des besoins de la population et des ressources du territoire.

Si **28 % des emplois sont exercés en Gironde**, c'est dans les **Landes**, en **Charente Maritime** et en **Dordogne** qu'ils sont surreprésentés, avec plus de 9 % de l'emploi total (contre 8 % en moyenne).

Les métiers des entreprises de **Négoce des matériaux de construction** (chauffeur livreur, magasinier négoce des matériaux de construction, vendeur comptoir, attaché technico-commercial, chef d'agence...), quant à eux, sont **transverses et s'exercent dans de multiples secteurs d'activité.**

Ils requièrent néanmoins des savoirs et savoir-faire spécifiques aux matériaux et procédés de construction. Présents sur l'ensemble du territoire, ils s'adressent à une clientèle composée en majorité de professionnels. Au total, le secteur « Commerce de gros (commerce interentreprises) de bois et de matériaux de construction » (code NAF 4673A) emploie environ 9 000 actifs néo-aquitains.

La caractéristique majeure de la filière Bâtiment et Travaux Publics est **l'importance des établissements de petite taille** : plus de deux tiers n'ont pas de salarié, attestant le poids de l'artisanat dans le tissu économique de la filière. Ce ratio grimpe largement au-dessus de trois quarts si l'on rajoute les établissements de très petite taille (effectif jusqu'à 5 salariés).

Avec 23 500 projets de recrutements annuels moyens sur les trois dernières années en région, la filière Bâtiment et Travaux Publics a des **besoins en recrutement récurrents**, en lien avec le renouvellement du personnel en poste et la gestion des âges. Plus de la moitié des besoins sont liés aux départs à la retraite des effectifs.

Ces besoins concernent particulièrement :

- Les métiers de **maçons et les spécialités du second œuvre**, portées par les activités de rénovation (peintres, électriciens et chauffagistes) dans le bâtiment.
- La **conduite d'engins**, porte d'entrée des jeunes dans le métier et les fonctions supports et réseaux (topographes, direction de chantiers du TP) et la **construction et l'entretien des réseaux** secs (monteurs réseaux électrique) et humides (canalisateurs) pour les Travaux publics.

Les **besoins sont croissants** dans les fonctions **d'encadrement** et de **conception/études.**

En 2023, près de **84 % des recrutements sont jugés difficiles** pour les métiers de la filière Bâtiment et Travaux Publics (61 % tous métiers), en lien avec des problèmes de sourcing, de viviers de candidats, et du manque d'attractivité.

Des difficultés constantes sont observées par les partenaires du CRF pour les métiers de maçons, plombiers/chauffagistes, couvreurs, charpentiers (métal notamment), conducteurs d'engins, géomètres, monteurs réseaux, canalisateurs, ouvriers VRD, mécaniciens d'engins, chefs de chantier et conducteurs de travaux.

Des tensions et difficultés spécifiques sont à noter dans le secteur du négoce de matériaux de construction, particulièrement sur les métiers de chauffeur-livreur, magasinier - vendeur libre-service et attaché technico-commercial (manque de personnes formées à proximité, d'expérience des candidats sur le domaine, exigences des candidats sur les conditions d'emploi, concurrence entre entreprises...).

Les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics réinventent leurs pratiques et font appel à des professionnels plus qualifiés, en raison des transitions écologique, énergétique et numérique (RT, bâtiment durable, matériaux biosourcés et filière verte, eau, mobilité douce, BIM, Lean construction, etc...).

L'appareil de formation s'adapte progressivement aux nouvelles attentes et la filière bénéficie d'une **offre de formation diversifiée**, qui couvre l'ensemble du territoire régional, du CAP au niveau ingénieur. Elle est également variée, avec la présence de pôles d'envergure nationale (ex. TP Egletons), des CFA du BTP, des Lycées des Métiers (ex. Felletin), des écoles d'ingénieurs (Anglet), etc.

En 2021, on compte plus de 7 500 diplômés sur des formations menant aux métiers du Bâtiment et des Travaux Publics en Nouvelle-Aquitaine (plus de 60 % sur des formations niveaux 3).

Les 8 700 **contrats d'alternance** signés en 2021 dans une entreprise du secteur du Bâtiment et des Travaux Publics (quelle que soit la formation préparée), représentent **12 % des contrats signés en Nouvelle-Aquitaine** (+ 13 % par an depuis 2017, contre + 4 % tous secteurs).

Le secteur de la construction est celui qui a, traditionnellement, le plus recours à l'apprentissage.

1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1 Article 1 – Objet et déclinaisons générales

La Région Nouvelle-Aquitaine, l'État et les représentants des branches professionnelles s'engagent dans l'élaboration et la mise en place de ce CRF consacré aux métiers du Bâtiment, des Travaux Publics et du Négoce de Matériaux de Construction.

Les CRF ont pour but de poser un cadre de concertation entre les pouvoirs publics et les représentants professionnels des filières. Ils doivent permettre aux acteurs régionaux de poursuivre leur dialogue et de renforcer leur complémentarité pour un développement efficace, dans leur champ d'application, des formations professionnelles et de l'orientation.

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

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

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

Les signataires s'engagent dans la co-animation, la réalisation des préconisations formulées et co-élaborées au sein du présent cadre contractuel et concernant les dispositifs Orientation Formation Emploi qu'ils mettent en œuvre ainsi que dans la réalisation du plan d'actions.

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

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

1.2 Article 2 – Champ d'application

Le territoire d'application du présent CRF est celui de la région Nouvelle-Aquitaine. Dans le souci de croisement des enjeux régionaux et territoriaux, des approches territorialisées pourront être développées et des déclinaisons opérationnelles territoriales pourront être mises en œuvre.

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

1.2.1 Article 2.1 – Le champ économique

Dans une optique de filière, le périmètre retenu dépasse le cadre « traditionnel » du Bâtiment et des Travaux Publics pour intégrer le Négoce de Bois et de Matériaux de Construction ainsi que les métiers connexes. De fait, le périmètre a vocation à réunir des activités présentant une cohérence d'ensemble de l'acte de construire, en gardant en considération les subdivisions relevant des conventions collectives et en tenant également compte d'éventuelles évolutions concernant les professions rassemblées au sein de l'opérateur de compétence (OPCO) construction agréé.

1.2.2 Article 2.2 – Le périmètre des métiers couverts

Les groupes sectoriels retenus pour le présent cadre, ainsi que les groupes de métiers qui leur sont liés peuvent être regroupés dans les principales catégories suivantes :

- Bâtiment
- Travaux Publics
- Négoce de Bois et de Matériaux de Construction

Il est précisé que le présent CRF et les engagements de ses signataires concernent exclusivement les entreprises ressortissantes du champ professionnel des secteurs du Bâtiment, des Travaux Publics et du Négoce de Matériaux de Construction (autrement dit, les administrations au sein desquelles divers métiers peuvent s'exercer ne sont pas incluses).

1.2.3 Article 2.3 – Les voies de formation

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

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

1.3 Article 3 – Durée, validité et modifications

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

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

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

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

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

2 PRIORITÉS

Dans des conditions d'accélération des transitions écologique, énergétique, numérique, sociétale, de contexte inflationniste, de tension sur les recrutements ayant atteint des niveaux records, de précarisation d'une partie importante de la population active et d'inégalités sociales croissantes, le capital humain est plus que jamais une préoccupation centrale des politiques publiques et des entreprises, il participe à la capacité de s'adapter rapidement aux changements de l'environnement.

La Région Nouvelle-Aquitaine, à travers ses différents documents cadres, et plus particulièrement dans les orientations du CPRDFOP 2023-2028, donne l'occasion à ses signataires, l'État, la Région Nouvelle-Aquitaine, les autorités académiques et les partenaires sociaux, de revisiter et de projeter leur action commune à l'aune de ce contexte et de ces évolutions.

Ainsi l'État, la Région Nouvelle-Aquitaine, les autorités académiques et les partenaires sociaux ont fait le choix de placer l'humain, les femmes et les hommes de Nouvelle-Aquitaine au cœur des politiques régionales d'orientation et de formation professionnelle et donc du nouveau CPRDFOP 2023-2028. Il s'agit non seulement d'aider tout un chacun à s'informer, s'orienter, se former, s'insérer et évoluer tout au long de la vie professionnelle mais également de situer chaque individu dans un défi collectif d'adaptation de la société aux nombreux changements qui s'opèrent actuellement et s'accroissent dans l'économie, le travail et les modes de vie.

Les axes et priorités définis avec les partenaires du CRF des métiers du Bâtiment, des Travaux Publics et du Négoce de Matériaux de Construction tiennent non seulement compte des enjeux de la filière, tout comme des besoins des publics et des territoires mais également des orientations du CPRDFOP 2023-2028.

Les partenaires ont défini quatre priorités au sein du CRF Bâtiment, Travaux Publics et Négoce de Matériaux de Construction qu'ils ont déclinées en objectifs opérationnels ainsi qu'en engagements.

2.1 Article 4 – OBSERVATION VEILLE PROSPECTIVE

Observer et anticiper les transitions

2.1.1 Enjeux

Compte tenu de l'étendue du territoire de la région Nouvelle-Aquitaine et de son hétérogénéité, les enjeux et problématiques pour le secteur connaissent une grande diversité ainsi que des variations locales. Les données collectées et les analyses produites devront permettre une bonne appréhension de cette diversité.

Face aux évolutions identifiées pour le secteur Bâtiment, Travaux Publics et Négoce de Matériaux de Construction, les échanges d'informations et partages d'analyses sur les transformations en cours, sur les signaux faibles émis (au niveau régional, comme national) sont donc nécessaires afin d'anticiper les mutations à prévoir tant au niveau de l'appareil de formation et des contenus pédagogiques que sur le volet emploi. D'autre part, les entreprises de la filière se trouvant confrontées à d'importantes difficultés de recrutement et d'attractivité sur des métiers, dits stratégiques et fondamentaux, à fort potentiel d'emplois de la filière, il s'agira de maintenir une veille et de conduire des analyses plus spécifiques à ceux-ci.

Pour ce faire, au sein même de la filière, les différents observatoires et centre

d'études (Observatoire des Métiers du BTP, CEP TP, CERC Nouvelle-Aquitaine, OPCO CONSTRUCTYS, Observatoire des métiers du Négoce des Matériaux de Construction...) produisent régulièrement (au niveau national et régional), des éléments de veille, des statistiques et des analyses, notamment sur les volets emploi, formation et transitions.

A l'échelle régionale, Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine et la CERC Nouvelle-Aquitaine sont producteurs d'analyses sectorielles ainsi que de tableaux de bord et analyses. Il s'agira donc de s'appuyer sur ces éléments, ainsi que sur les travaux mobilisables, tout comme sur les données produites par Pôle Emploi et la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS).

Tout autre matériau s'inscrivant dans les besoins identifiés pourra être utilisé.

2.1.2 Objectifs

- **Objectif 1** : Réaliser une veille sur les besoins en compétences et en emploi des entreprises sur les métiers dits stratégiques et fondamentaux, à fort potentiel de recrutement de la filière, suivre les évolutions de compétences et les référentiels
- **Objectif 2** : Identifier les évolutions métiers, en compétences et en emploi liées aux transitions écologique, énergétique et numérique
- **Objectif 3** : Observer les transitions sociétales : rapport au travail, organisation du travail, pratiques de recrutement d'intégration et de fidélisation, QVT, santé sécurité
- **Objectif 4** : Partager les données sur la promotion et la communication
- **Objectif 5** : Observer les différents parcours empruntés pour exercer un métier donné

2.1.3 Engagements

➔ Produire des analyses (Cap Métiers et la CERC Nouvelle-Aquitaine : relation emploi-formation, évolution des compétences et des référentiels ...) concernant les métiers fondamentaux et à fort potentiel de recrutement de la filière permettant ainsi une exploitation fine. Les partenaires s'accorderont sur la définition et la stabilisation d'une liste de métiers.

➔ Partager les travaux entre partenaires aux différents échelons : recenser les études nationales et régionales existantes, identifier les sources de données les plus pertinentes, sélectionner les variables ad hoc à observer et en stabiliser la liste afin de produire un tableau de bord qui permettra d'anticiper les évolutions écologique, énergétique et numérique au sein du secteur.

(Métiers liés à l'accessibilité et l'adaptation des logements aux publics en situation de handicap et surtout en situation de dépendance ou de perte d'autonomie. Mise en place de ma Prime Adapt' au 01/01/2024 et l'accroissement mécanique des publics concernés, vont nécessairement générer des besoins en compétences et donc en emplois).

Proposition d'action Cap Métiers : sera en mesure de fournir des éléments grâce à un travail sur le développement durable qui démarrera fin 2023. Faire connaître les outils mis en place par les branches professionnelles (OPMQ BTP, CCCABTP, TP demain, FFB, CERC, FNTP/FRTP...)

- ➔ Recenser les études pertinentes et dresser un état des lieux des difficultés freinant les recrutements et les facteurs influant sur la fidélisation des salariés (volets employeur et salarié). S'appuyer également sur les travaux et projets de l'ANACT.
- ➔ Recenser les événements régionaux en lien avec l'information, la communication, la promotion et l'orientation spécifiques à la filière Bâtiment, Travaux Publics et Négoce de Matériaux de Construction, voire d'envergure plus généraliste. Etablir une cartographie qui sera actualisée régulièrement avec pour objectif d'optimiser l'efficacité des actions et créer des synergies entre acteurs des branches professionnelles stratégiques de la région Nouvelle-Aquitaine (mutualisation de moyens, d'actions ...).
- ➔ Mener une réflexion en lien avec le groupe projet du PRAFQPH et Cap métiers NA pour faire évoluer l'observatoire de l'accès à la formation et à l'emploi des personnes handicapées copiloté par l'État et la Région afin de mieux caractériser les constats et besoins en fonction des filières. Par ailleurs, une réflexion pourra être initiée autour d'une meilleure lisibilité des publics en situation de handicap et des publics en situation d'illettrisme dans la filière (part, typologie, besoins...) en lien avec les partenaires régionaux AGEFIPH, Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), Centres ressource formation handicap (CRFH) et illettrisme et analphabétisme (CRIA).
- ➔ Partager les données disponibles sur l'insertion à 3/6 mois, réaliser une étude sur les parcours en amont de la formation (focus compétences), analyser les suivis de parcours, de l'orientation à l'insertion et maintien dans l'emploi.

2.2 Article 5 – ATTRACTIVITÉ

Promouvoir la filière, ses métiers et les formations y conduisant, orienter tout au long de la vie

2.2.1 Enjeux

Les groupes de travail dans le cadre du CRF Bâtiment, Travaux Publics et Négoce de Matériaux de Construction 2019-2022 (prolongé en 2023) ont donné lieu à de nombreux échanges concernant l'attractivité des branches du Bâtiment, des Travaux Publics et du Négoce de Matériaux de Construction. Les discussions ont permis d'identifier des problématiques communes à ces trois secteurs sur le volet attractivité et plus particulièrement au regard de la promotion et de la communication : une visibilité longue à créer, une communication à développer avec une notion de territoire à prendre en compte dans la stratégie de communication et d'attractivité.

Les partenaires soulignent en effet que la visibilité, en dépit de nombreuses actions, est longue à créer et que la communication, bien qu'un nombre d'informations et d'actions soient déjà déployées (comme l'action des fédérations impliquées dans l'organisation des épreuves à l'occasion des Olympiades des Métiers), est à développer ou plus précisément à structurer. De fait, les travaux dans le cadre du CRF, devront faciliter une meilleure coordination ainsi qu'une mutualisation d'actions. D'autre part, La loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel », entrée en vigueur depuis le 1er janvier 2019, permet aux régions de participer également à l'accompagnement à l'orientation en organisant l'information sur les métiers et les formations.

Par ailleurs, tel que les concertations du CPRDFOP 2023-2028, l'ont reprécisé, l'accès à l'information sur les métiers et les formations constituent ainsi autant d'enjeux pour

donner à tous les clés et les codes pour se réaliser au travers d'une première insertion professionnelle réussie ou de l'accès et du maintien dans des emplois de qualité. Les choix qui en découlent sont tout aussi importants pour répondre aux besoins de compétences des entreprises et des territoires, qu'il s'agisse des métiers les plus demandés aujourd'hui ou de l'anticipation des métiers de demain.

Les leviers à actionner sont multiples, il convient, entre autres de garantir une orientation choisie afin de limiter les ruptures et changements de parcours, et ce quel que soit l'individu, l'étape de vie (formation initiale, réorientation, reconversion). Ce choix de s'insérer dans une filière et/ou un métier doit être éclairé par les différents acteurs de l'orientation, de la formation et de l'accompagnement. Ceux-ci doivent être accompagnés dans le développement de leurs connaissances des filières, des métiers, des formations y conduisant, des évolutions liées aux transitions. Il est effectivement fondamental que les publics puissent avoir accès à une information sur les filières et les métiers insérant, souvent moins connus du grand public et offrant un fort potentiel de recrutement, tout comme des perspectives d'évolutions. La sensibilisation doit en outre porter sur les aspects environnementaux et écologiques des filières, leviers d'attractivité.

Enfin, la réforme des lycées professionnels se déploiera progressivement à partir de la rentrée scolaire 2023. Elle vise, entre autres, à assurer l'avenir de tous les élèves, au plus près de leurs besoins et de leurs aspirations. La voie professionnelle doit redevenir une voie de réussite, d'excellence et reconnue par tous. Le rapprochement entre l'école et l'entreprise est un des piliers de la réforme qui entend relancer le partenariat entre l'école et l'entreprise et trouver une meilleure adéquation entre les besoins d'un territoire et les formations. La volonté est de travailler à une meilleure insertion professionnelle des élèves, notamment en présentant dès le plus jeune âge les orientations possibles dans la région et le département.

Dans cette dynamique, les échanges en groupes de travail du CRF Bâtiment, Travaux publics et Négoce de Matériaux de Construction ont fait émerger une demande de la part des partenaires de suivre la mise en place de la réforme et de bénéficier d'un espace de partage d'informations.

2.2.2 Objectifs

- **Objectif 6** : Faciliter l'orientation choisie à chaque étape de la vie professionnelle.
- **Objectif 7** : Promouvoir l'offre de formation dans une logique de parcours et d'évolution professionnelle.
- **Objectif 8** : Développer les relations école-monde professionnel

2.2.3 Engagements

- ➔ Faciliter l'information pour développer la visibilité et la connaissance des secteurs Bâtiment, Travaux Publics et Négoce de Matériaux de Construction et de leurs métiers - informer pour changer les représentations et idées reçues.
- ➔ Communiquer sur les métiers et leurs évolutions (évolutions techniques, numériques, technologiques, développement des aspects santé et sécurité au travail, conditions sociales et de rémunération...) afin d'agir sur les représentations (cibles : publics en recherche d'une orientation, familles, prescripteurs, professionnels de l'orientation, acteurs du monde l'insertion ...).

- ➔ Favoriser la diversité des rencontres entre publics Néo-Aquitains en orientation et professionnels de la filière construction (exemple : suivi et retour d'expérience de la première édition du salon SOPRO 8 & 9 novembre 2023...).
- ➔ Suivi de l'étude développée par la CERC Nouvelle-Aquitaine sur la Féminisation du secteur BTP.
- ➔ Informer sur les suites de parcours et favoriser leur « accès ».
- ➔ Identifier les passerelles de formation et passerelles métiers (compétences).
- ➔ Permettre aux organismes de formation de présenter aux conseillers du CEP les actions qu'ils mettent en œuvre (ainsi que les plateaux techniques utilisés ...).
- ➔ Clarifier l'offre de formation : manque de lisibilité sur les parcours de formation des organismes de formation.
- ➔ Prendre en compte la demande croissante des stagiaires de poursuivre vers le bac et plus : relation avec l'Université et les écoles d'ingénieurs.
- ➔ Maintenir les formations du CAP à l'ingénieur.
- ➔ Echanger des informations sur la mise en place de la réforme de la voie professionnelle 2023.
- ➔ Partager des données sur les plateaux techniques, contribuer à leur évolution.
- ➔ Poursuivre le travail de consultation sur la construction de la carte des formations par apprentissage.
- ➔ Suivre des actions école-entreprise, des comités locaux école-entreprise (CLEE), des Formations complémentaires d'initiative locale (FCIL), Campus régional du patrimoine bâti, Campus UBI à Anglet, Campus des métiers et des qualifications (CMQ), ...
- ➔ Mettre en œuvre une consultation des CPREF conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics sur l'évolution de la carte scolaire de la voie professionnelle
- ➔ Contribuer, en lien avec les travaux menés dans le cadre du CPRDFOP et du PRAFQPH, à une réflexion autour de la création d'un réseau d'entreprises «handi'accueillantes» et à sa mise en visibilité. Sensibiliser par ailleurs les entreprises à l'accueil de publics handicapés en orientation professionnelle afin d'élargir les possibles, de lutter contre les stéréotypes et de prendre en compte et d'anticiper dès cette étape les besoins d'aménagements en formation et en emploi.

2.3 Article 6 – PARCOURS et COMPETENCES

**Développer la formation professionnelle initiale et continue,
insérer durablement**

2.3.1 Enjeux

Le capital humain – les connaissances, les qualifications et les compétences - représente un atout essentiel pour soutenir la croissance économique et réduire les inégalités sociales.

Dans un contexte de changements économiques, technologiques, environnementaux et sociaux qui exigent de la souplesse, ainsi qu'une capacité à s'adapter et à

apprendre tout au long de la vie, les entreprises, les individus et les pouvoirs publics ont intérêt au renouvellement et à l'élévation des qualifications de la population et de la main-d'œuvre.

La mise en place de Pactes entre les régions et l'État dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) a représenté une opportunité sans précédent pour augmenter la capacité de formation des acteurs régionaux et renforcer le développement de l'approche compétences, en complément d'un renforcement de la qualification des jeunes et demandeurs d'emploi peu qualifiés, dans une approche de parcours.

Cette troisième priorité aura pour objectif d'agir sur le volet formation afin de garantir l'élévation des compétences directement liés aux transitions. Seront considérées les trois voies de formation ainsi que le volet formation des formateurs.

Par ailleurs, certaines problématiques nationales et régionales ont été identifiées par les acteurs.

2.3.2 Objectifs

- **Objectif 9** : Accompagner l'évolution des métiers
- **Objectif 10** : Améliorer le positionnement (insérer et sécuriser les parcours vers la formation et l'emploi)
- **Objectif 11** : Accompagner le maintien et la montée en compétence des salariés et des formateurs

2.3.3 Engagements

- ➔ Cartographier et analyser l'offre de formation professionnelle, initiale et continue, pour, entre autres, l'adapter aux besoins des entreprises et des territoires.
- ➔ Contribuer à adapter l'offre de formation, toutes voies confondues, face aux enjeux environnementaux, technologiques et numériques.
- ➔ Contribuer à développer la formation des formateurs.
- ➔ Développer des partenariats avec le monde de l'Insertion par l'activité économique (IAE) - qui représente un relai approprié et pertinent s'agissant de capter les publics cibles éloignés de l'emploi (illettrisme, illettrisme, personnes en situation de handicap, seniors, bénéficiaires du RSA...). Penser l'insertion des individus en étant attentifs à l'accompagnement individuel.
- ➔ Contribuer à agir sur l'insertion et plus spécifiquement à améliorer l'accès à l'emploi à la sortie de formation, toutes voies confondues mais plus particulièrement pour les jeunes sortis de formation initiale (réduction de la coupure entre fin de formation et marché du travail).
- ➔ Concourir à réduire les abandons dans les cursus de formations. Cela peut se traduire, par exemple par une analyse des conditions de réussite.
- ➔ Prendre en compte la demande croissante des stagiaires de poursuivre vers le bac et plus : relation avec l'Université et les écoles d'ingénieurs.

- ➔ Travailler ensemble à augmenter la lisibilité des offres de formation (dans leur contenu, leur organisation ...). Inciter par ce biais les demandeurs d'emploi à découvrir ces métiers ainsi que les conditions de travail tel qu'ils ont évolué.
- ➔ Identifier les principes de passerelles entre formations et métiers (couvreur et conduite de drones par exemple). Les évolutions vers la ville intelligente et connectée – SmartCity – pourraient être imaginées sur de nombreux champs, électricité et connectique, raccordement fibre ou bornes IRVE, couverture et électricité pour le photovoltaïque.
- ➔ Sécuriser les parcours et développer l'autonomie des salariés dans les contextes d'évolution des entreprises en développant les moyens de repérage des situations d'illettrisme ou de grande fragilité avec la maîtrise de la lecture et de l'écriture et en accompagnant mieux les salariés vers la formation aux savoirs de base.
- ➔ Porter une réflexion sur le sujet de la formation en situation de travail (AFEST) comme moyen à investiguer pour accompagner les publics en situation d'illettrisme dans l'acquisition des savoirs de base et pour anticiper les besoins des publics en situation de handicap en emploi.

2.4 Article 7 - EMPLOI et RECRUTEMENT

Fidéliser, recruter, accompagner

2.4.1 Enjeux

Selon l'enquête Besoin en Main d'œuvre 2023 de Pôle emploi, le secteur construction en Région Nouvelle-Aquitaine fait état de 23 740 projets de recrutement, dont la part de difficiles est de 74% (emploi saisonnier 5,8%).

Les entreprises, et notamment, les TPE & PME, peinent à attirer et peuvent voir leur rentabilité freinée par un manque de personnel qualifié.

Si on assiste à un changement dans le comportement des français et leur rapport au travail, les entreprises, dans un souci de pérennité, tendent à s'adapter à ces évolutions et à revoir leurs pratiques de recrutement, d'intégration et de fidélisation. Le salaire ne représente plus systématiquement le critère principal pour attirer les candidats potentiels.

Les entreprises de la filière Bâtiment, Travaux Publics et Négoce de Matériaux de Construction, pour réussir le pari de recruter davantage de jeunes cherchent notamment à prendre en compte leurs aspirations, le travail et l'entreprise devenant de plus en plus sources d'épanouissement et d'enrichissement personnel.

La formation sur les volets RH, la qualité de vie et santé au travail, tout comme la sensibilisation aux transitions sociétales, environnementales, notamment les évolutions liées au rapport au travail, sont autant d'axes autour desquels il sera proposé d'intensifier les échanges.

Enfin, il conviendra de mettre en place des expérimentations sur le volet recrutement, et dans les territoires, en mobilisant de nouvelles modalités, comme l'AFEST par exemple.

2.4.2 Objectifs

- **Objectif 12** : Développer l'emploi et faciliter les recrutements en priorisant de "nouveaux publics"
- **Objectif 13** : Sensibiliser les managers/dirigeants aux transitions sociétales (rapport au travail, qualité de l'intégration et du management)
- **Objectif 14** : Accompagner les entreprises du secteur dans la mise en place d'une politique RH
- **Objectif 15** : Partager des informations sur l'évolution des conditions de travail pour le maintien en emploi des salariés

2.4.3 Engagements

- ➔ Identifier les freins au recrutement.
- ➔ Attirer de nouveaux publics et réfléchir à des processus de recrutements idoines (féminisation, PSH, migrants, « séniors », personnes sous-main de justice).
- ➔ Prendre en compte dans les réflexions et les travaux la question de l'accès et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et des personnes en situation d'illettrisme : sensibilisation des entreprises, outillage, connaissance des ressources activables pour les appuyer dans leurs démarches d'accompagnement de leurs salariés vers la formation...
- ➔ Développer l'AFEST.
- ➔ Développer de nouvelles pistes de cibles potentielles : Etudiants en réorientation et /ou décrocheurs, services civiques, jeunes de l'Epide (Établissement pour l'insertion dans l'emploi).
- ➔ Peut-être également cibler le public « Dys » qui représente environ 6 à 8% de la population pour les neuroatypiques classés dans les handicaps invisibles mais qui peuvent avoir une vraie appétence pour le travail manuel.
- ➔ Sensibiliser les managers/dirigeants aux transitions sociétales (rapport au travail, qualité de l'intégration et du management).
- ➔ Renforcer la formation des dirigeants et futurs dirigeants d'entreprises sur les nouveaux enjeux stratégiques : innovation, environnement, management, ressources humaines et responsabilité sociétale (notamment les TPE/PME).
- ➔ Recenser les outils existants pour l'aide, l'accompagnement au recrutement.
- ➔ Réaliser un « état des lieux » des nouvelles pratiques d'embauche.

3 PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE

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

3.1 Article 8 – Instances décisionnelles et opérationnelles

3.1.1 Comité de pilotage

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

- Les orientations sur les besoins en compétences et en qualifications de la filière, les domaines d'intervention et les actions à retenir pour chaque exercice
- Le bilan d'exécution et l'évaluation qualitative des actions de l'année écoulée
- Les modifications éventuelles du CRF, par voie d'avenant¹

Ce pilotage devra permettre de :

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

3.1.2 Comité technique

Le comité technique est composé des représentants techniques des signataires.

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

Il pilote directement la fonction de Observation Veille Prospective. Pour réaliser cette mission il s'attachera les services de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine et des ressources éventuelles des partenaires, en particulier de la CERC Nouvelle-Aquitaine.

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

3.1.3 Groupes de travail

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

- Des groupes de travail techniques permanents inscrits dans le CRF en déclinaison des objectifs
- Des groupes de travail thématiques décidés lors des comités de pilotage

¹ Cf Article 3 – Durée, validité et modifications

auxquels sont fixés des objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs. Ils pourraient conduire à la contractualisation d'actions cofinancées par un ou plusieurs partenaires du CRF Bâtiment, Travaux Publics et Négoce de Matériaux de Construction en fonction de leurs prérogatives et de leur champ légal d'interventions.

- Des cellules opérationnelles emploi / besoins de recrutement pourraient permettre une approche partenariale et la mise en œuvre d'actions coordonnées sur les thèmes intéressant la liaison formation/emploi : conjoncture économique, remontées de besoins d'entreprises, besoins de formation préalables au recrutement, sorties stagiaires SPRF, etc. Elles pourront avoir des déclinaisons territoriales.

Chaque type d'instance produira annuellement pour le comité de pilotage une synthèse de ses travaux, formulant à la fois ou séparément :

- des préconisations d'adaptation pour les dispositifs régionaux, pour les décisions concernant l'offre de formations
- des enseignements et des éléments de connaissance partagés à rendre publics
- des éléments de bilan et d'évaluation des actions conduites

3.2 Article 9 – Déclinaisons opérationnelle et technique

3.2.1 Mise en œuvre du partenariat

Au regard des axes et orientations validés par le comité de pilotage, chacun des signataires s'engage à mobiliser tous les moyens dont il dispose, y compris financiers, pour la réalisation des objectifs identifiés, et qui seront déclinés dans le cadre de l'exécution du présent CRF.

3.2.2 Suivi et évaluation

Le suivi des actions est assuré par les groupes de travail précédemment désignés. Un bilan est présenté aux membres du comité de pilotage. Le cas échéant, les signataires du CRF procèdent à un réajustement des objectifs et/ou à un complément de programmation, et valident le plan d'actions pour l'année suivante.

Un bilan du CRF est réalisé au terme de sa durée afin de mesurer les réalisations et les résultats des actions menées au regard des résultats attendus sur les différents objectifs.

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

- Alimenter les pistes de réflexion
- Évaluer et apprécier les conditions de mise en œuvre des actions

3.2.3 Communication

Les signataires s'engagent à faire la promotion et la communication de la démarche. Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, via son site internet, a la charge de la diffusion régulière et à destination du grand public des travaux conduits au sein du présent CRF et des conclusions et recommandations qui en résultent.

4. LISTE DES ABREVIATIONS

| | |
|----------------|--|
| AFEST | Action de Formation En Situation de Travail |
| AFPR | Action de Formation Préalable au Recrutement |
| AGEFIPH | Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées |
| ANACT | Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail |
| ANLCI | Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme |
| ARACT | Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail |
| AROFE | Agence Régionale pour l'Orientation, la Formation et l'Emploi |
| BIM | Building Information Modeling = Modélisation des informations du bâtiment |
| BTP | Bâtiment et Travaux Publics |
| CAP | Certificat d'Aptitude Professionnelle |
| CAPEB | Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment Nouvelle-Aquitaine |
| CCABTP | Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics) |
| CDI | Contrat à Durée Indéterminée |
| CEP | Conseil en Evolution Professionnelle |
| CEP | Contrat d'Études Prospectives |
| CERC | Cellule Economique Régionale de la Construction |
| CFA | Centre de Formation des Apprentis |
| CLEE | Comités Locaux École-Entreprise |
| CMQ | Campus des Métiers et des Qualifications |
| COFIL | COmité de PIlotage |
| COTECH | COmité TECHnique |
| CPREF | Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation |
| CPRDFOP | Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle |
| CRIA | Centres ressource illettrisme et analphabétisme |
| CRF | Contrat Régional de Filière |
| CRFH | Centres Ressource Formation Handicap |
| DREETS | Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités |
| Epede | Etablissement pour l'insertion dans l'emploi |
| ERIP | Espace Régional d'Information de Proximité |
| FCIL | Formation Complémentaire d'Initiative Locale |
| FFB | Fédération Française du Bâtiment |
| FDMC | Fédération des Distributeurs de Matériaux de Construction |
| FRTP | Fédération Régionale des Travaux Publics |
| GPEC | Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences |
| GT | Groupe de Travail |
| INAE | INsertion par l'Activité Économique |
| INSEE | Institut National de la Statistique et des Études Économiques |
| HSP | Habilitation de Service Public |
| IRVE | Infrastructure de Recharge de Véhicule Électrique |
| NAF | Nomenclature d'Activités Françaises |
| OPCO | Opérateur de COmpétences |
| OPMQ | Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications |

| | |
|-----------------|---|
| PIC | Plan d'Investissement dans les Compétences |
| PME | Petite et Moyenne Entreprise |
| POE | Préparation Opérationnelle à l'Emploi |
| PRAFQPH | Programme Régional d'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées |
| PRF | Plan Régional de Formation |
| PSH | Personne en situation de handicap |
| QHSE | Qualité, hygiène, sécurité, environnement |
| QVCT | Qualité de Vie et des Conditions de Travail |
| RH | Ressources Humaines |
| RSA | Revenu de solidarité active |
| RSE | Responsabilité Sociétale des Entreprises |
| RT | Règlementation Thermique |
| SCOP BTP | Fédération des Sociétés Coopératives et Participatives du Bâtiment et des Travaux Publics |
| SOPRO | Salon des Professionnels de l'Orientation |
| SRADDET | Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires |
| SRDEII | Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation |
| TP | Travaux Publics |
| TPE | Très Petite Entreprise |
| TTNA | Talents et Territoires de Nouvelle-Aquitaine |
| VRD | Voirie et réseaux divers |

Fait à ,

le

Le président de la **Région
Nouvelle-Aquitaine,**

Le préfet de la **Région
Nouvelle-Aquitaine,**

La rectrice de la **Région académique** de
Nouvelle-Aquitaine

Le directeur régional de
Pôle-emploi Nouvelle-Aquitaine

Le président de la Confédération de
l'Artisanat et des Petites Entreprises du
Bâtiment Nouvelle-Aquitaine
CAPEB NA

La présidente de la Fédération Française
du Bâtiment Nouvelle-Aquitaine
FFB NA

La présidente de la Fédération des
Distributeurs de
Matériaux de Construction,
FDMC

Le président de la Fédération Régionale
des Travaux Publics Nouvelle-Aquitaine
F RTP NA

Le président de la Fédération des Sociétés
Coopératives et Participatives du Bâtiment
et des Travaux Publics Nouvelle-Aquitaine,
SCOP BTP NA

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266505-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023



CONTRAT RÉGIONAL DE FILIÈRE

Métiers de la
Production agricole
et des
aménagements paysagers
2024-2028

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266505-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

Conclu entre :

- La **Région Nouvelle-Aquitaine**, représenté par son président,
- **L'État**, représenté par le préfet de Région,
- Les **Académies de Bordeaux, Limoges, Poitiers** représentées par la rectrice de la région académique
- La **Direction Régionale de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Forêt (DRAAF)**, représentée par sa directrice,
- **Pôle emploi**, représenté par son directeur régional,

Et d'autre part,

Les organisations professionnelles siégeant à la Commission Paritaire Régionale de l'Emploi (**CPRE**) **Agriculture Nouvelle Aquitaine** :

- CFTC Agri, représenté par son secrétaire général
 - FGA CFDT, représenté par son secrétaire général
 - FGTA FO, représenté par son secrétaire général
 - FNAF CGT, représenté par son secrétaire général
 - SNCEA CFE-CGC, représenté par son secrétaire général
 - FNSEA Nouvelle-Aquitaine, représenté par son président
 - FR CUMA Nouvelle-Aquitaine, représenté par son président
 - FR EDT Nouvelle-Aquitaine, représenté par son président
 - UNEP Nouvelle-Aquitaine, représenté par son président
- La **Chambre Régionale d'Agriculture de Nouvelle Aquitaine**, représentée par son Président.

Sont par ailleurs associés à la démarche

- **Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine**
- Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (**AGEFIPH**)
- L'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (**ARACT**)
- L'**OPCO OCAPIAT**, Opérateur de Compétences pour la Coopération agricole, l'Agriculture, la Pêche, les Industries Agro-alimentaires et des Territoires
- VIVEA, le Fonds d'Assurance Formation des entrepreneurs du vivant
- L'Association pour l'emploi des cadres, ingénieurs et techniciens de l'agriculture et de l'agroalimentaire (**APECITA**)
- L'Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture (**ANEFA**)

Table des matières

| | |
|--|-----------|
| AVANT PROPOS | 4 |
| ÉLÉMENTS DE CONTEXTE | 5 |
| 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES | 7 |
| 1.1 Article 1 – <i>Objet et déclinaisons générales</i> | 7 |
| 1.2 Article 2 – <i>Champ d'application</i> | 7 |
| 1.3 Article 3 – <i>Durée, validité et modifications</i> | 9 |
| 2 PRIORITÉS | 10 |
| 2.1 Article 4 – <i>OBSERVATION VEILLE PROSPECTIVE :</i> <i>Observer et anticiper les transitions</i> | 10 |
| 2.2 Article 5 – <i>ATTRACTIVITÉ</i> <i>Promouvoir la filière et ses métiers, orienter tout au long de la vie</i> | 12 |
| 2.3 Article 6 – <i>PARCOURS et COMPETENCES</i> <i>Développer la formation professionnelle initiale et continue, insérer durablement</i> | 14 |
| 2.4 Article 7 – <i>EMPLOI et RECRUTEMENT</i> <i>Fidéliser, recruter, accompagner</i> | 17 |
| 3 PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE | 19 |
| 3.1 Article 8 – <i>Instances décisionnelle et opérationnelles</i> | 19 |
| 3.2 Article 9 – <i>Déclinaisons opérationnelle et technique</i> | 20 |
| 4. LISTE DES ABREVIATIONS | 21 |

AVANT PROPOS

En synergie avec les politiques régionales en matière de développement économique et des territoires traduites dans les schémas régionaux (SRDEII, SRADDET...), le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle (CPRDFOP) structure le dialogue entre État, Région, Partenaires Sociaux et détermine les actions concrètes en faveur d'un développement adapté des formations et de l'orientation professionnelles.

Les contrats régionaux de filière (CRF) constituent une déclinaison opérationnelle et sectorielle du CPRDFOP qui vise les objectifs suivants :

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

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

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

L'ensemble de ces préoccupations constitueront les fils rouges des priorités de cette contractualisation.

L'enjeu d'inclusion dans les entreprises des personnes exclues ou éloignées du marché du travail dont plus particulièrement les publics en situation de handicap et d'illettrisme s'inscrit dans une cohérence globale des politiques portées par la Région Nouvelle-Aquitaine. En la matière, la lutte contre l'illettrisme et l'accès à la formation des personnes en situation de handicap relèvent d'une politique volontariste forte engagée depuis de nombreuses années afin de favoriser l'accès à la formation, à la qualification et à l'emploi, des publics fragilisés.

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Les filières agricoles, de la forêt et du paysage ont un poids économique et d'occupation de l'espace incontournable en Nouvelle-Aquitaine.

Ces filières rencontrent, comme l'ensemble des autres filières, des difficultés de recrutement, d'appariement des compétences dans les entreprises, un renouvellement très important de génération aussi bien salariés que non-salariés à moyen terme.

Les acteurs du CRF dans la précédente édition ont eu à cœur de partager les constats et les actions qui en découlent. Ils convient donc de continuer sur cette dynamique du quadripartisme afin d'inscrire les enjeux dans le long terme.

Des secteurs prioritaires en Nouvelle-Aquitaine

La Nouvelle-Aquitaine est la 1^{ère} région française pour le nombre de professionnels travaillant dans la production agricole, la sylviculture et les aménagements paysagers. Les emplois correspondants comptent pour 5 % de l'emploi régional total. Les établissements employeurs sont de type TPE (de 0 à 9 salariés) ou PME (de 10 à 49 salariés) en majorité.

Les premiers secteurs employeurs de la filière sont la production animale et les cultures permanentes suivies des services d'aménagements paysagers et des activités de soutien à l'agriculture et la forêt (prestations de services rendues par les Entreprises de Travaux Agricoles Ruraux et Forestiers (ETARF), les Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (CUMA)...).

A une échelle locale, la filière présente des spécificités d'emploi en lien direct avec sa géographie et la répartition des activités sur le territoire. Le niveau départemental offre, par exemple, de forts contrastes entre la Gironde qui regroupe 20 % des emplois régionaux de la filière (portés surtout par la viticulture) et la Creuse dont l'emploi agricole, surreprésenté par rapport à l'emploi global départemental, ne pèse que 4 % de l'emploi total de la filière en région.

Des activités porteuses d'enjeux de main d'œuvre

Près de 127 800 professionnels exercent un métier de la production agricole, de la sylviculture ou des aménagements paysagers en région. Parmi ces personnes, 52% ont le statut de chefs d'entreprise ou d'indépendants, 42% exercent en tant qu'ouvriers, 5 % sont techniciens ou contremaîtres et 1 % ingénieurs.

Les effectifs des salariés de la filière augmentent légèrement tandis que ceux des non-salariés continuent de diminuer. Ce constat, ajouté à une pyramide des âges très vieillissante chez les non-salariés (36 % ont 55 ans et plus dans la filière pour 28 % tous secteurs et métiers confondus), pose très sérieusement la question du renouvellement des chefs d'exploitations agricoles et forestières.

Les salariés de ces secteurs présentent des caractéristiques communes : une surreprésentation des contrats à durée limitée (plus de 80 % des contrats en agriculture et près de 50 % dans le paysage, pour 16 % tous secteurs et métiers confondus) et un taux de féminisation relativement bas (32 % dans l'agriculture et 15 % dans le paysage, pour 51 % dans l'ensemble des secteurs régionaux). Le secteur du paysage se distingue par une plus grande jeunesse de ses salariés (19% de moins de 25 ans, pour 11 % en moyenne dans la filière et 10 % sur l'ensemble

des secteurs néo-aquitains).

Une partie des besoins d'embauche portent sur des profils d'encadrants intermédiaires (chefs de culture, chefs d'équipe, seconds d'exploitation...). Et des tensions de recrutement perdurent sur des métiers à déficit d'attractivité (par méconnaissance et/ou image perçue comme mauvaise), notamment sur les profils de conducteurs d'engins agricoles et forestiers ou de saisonniers agricoles.

Selon les projections d'emploi réalisées avec l'outil Proj'EM, à l'horizon 2024, 7 200 postes seraient à pourvoir par an dans ces familles professionnelles, près de 6 % de l'effectif annuel. Des besoins en qualifications plus élevées et en profils plus pointus se font jour, notamment du fait de la montée en puissance de l'agroécologie (cf. compétences en agronomie, génie écologique, protection des écosystèmes et ressources...). L'accélération de la transition numérique fait aussi progressivement apparaître de nouveaux besoins, notamment sur des postes de mainteniciens ou de gestionnaires de systèmes d'information.

Fidéliser les salariés et encourager les jeunes à rester travailler dans les métiers pour lesquels ils se forment sont des axes de progrès revêtant une importance cruciale pour la filière. Les activités paysagères y sont notamment confrontées, avec la difficulté de recrutement de personnel permanent confrontée à l'explosion de l'auto-entrepreneuriat.

1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1 Article 1 – Objet et déclinaisons générales

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

Les CRF ont pour but de poser un cadre de concertation entre les pouvoirs publics et les représentants professionnels des filières. Ils doivent permettre aux acteurs régionaux de poursuivre leur dialogue et de renforcer leur complémentarité pour un développement efficace, dans leur champ d'application, des formations professionnelles et de l'orientation.

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

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

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

Les signataires s'engagent dans la coanimation, la réalisation des préconisations formulées et co-élaborées au sein du présent cadre contractuel et concernant les dispositifs orientation/formation/emploi qu'ils mettent en œuvre ainsi que dans la réalisation du plan d'actions.

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

1.2 Article 2 – Champ d'application

Le territoire d'application du présent CRF est celui de la région Nouvelle-Aquitaine. Dans le souci de croisement des enjeux régionaux et territoriaux, des approches territorialisées pourront être développées et des déclinaisons opérationnelles territoriales pourront être mises en œuvre.

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

1.2.1 Article 2.1 – Le champ économique

Le champ des activités économiques couvertes par le présent CRF inclut les activités suivantes :

Secteurs classés en NAF 732 (version 2008)

| | |
|-------|---|
| 0111Z | Culture céréales légumineuses graines |
| 0113Z | Culture légumes melons racines tubercule |
| 0115Z | Culture du tabac |
| 0116Z | Culture de plantes à fibres |
| 0119Z | Autres cultures non permanentes |
| 0121Z | Culture de la vigne |
| 0124Z | Culture de fruits à pépins et à noyau |
| 0125Z | Culture autres fruits arbres arbustes |
| 0126Z | Culture de fruits oléagineux |
| 0127Z | Culture de plantes à boissons |
| 0128Z | Culture plantes épices aromatiques et médicinales |
| 0129Z | Autres cultures permanentes |
| 0130Z | Reproduction de plantes |
| 0141Z | Élevage de vaches laitières |
| 0142Z | Élevage d'autres bovins et de buffles |
| 0143Z | Élevage de chevaux et d'autres équidés |
| 0145Z | Élevage d'ovins et de caprins |
| 0146Z | Élevage de porcins |
| 0147Z | Élevage de volailles |
| 0149Z | Élevage d'autres animaux |
| 0150Z | Culture et élevage associés |
| 0161Z | Activités de soutien aux cultures |
| 0162Z | Activités de soutien à la production animale |
| 0163Z | Traitement primaire des récoltes |
| 0164Z | Traitement des semences |
| 0210Z | Sylviculture et autres activités forestières * |
| 0220Z | Exploitation forestière * |
| 0240Z | Services de soutien à l'exploitation forestière * |
| 8130Z | Services d'aménagement paysager |

* NAF correspondant à un élargissement aux activités de la filière « Forêt » (hors activités de transformation du bois).

1.2.2 Article 2.2 – Les groupes sectoriels et de métiers

Le présent CRF concerne les métiers et professions présentés dans la liste suivante :

Métiers classés en PCS (version 2003 Insee)

| | |
|------|---|
| 101a | Agriculteurs sur exploitation de céréales-grandes cultures (toutes tailles d'exploitation) |
| 101b | Maraîchers, horticulteurs (toutes tailles d'exploitation) |
| 101d | Éleveurs herbivores (toutes tailles d'exploitation) |
| 101c | Viticulteurs, arboriculteurs (toutes tailles d'exploitation) |
| 101e | Éleveurs granivores (toutes tailles d'exploitation) |
| 101f | Agriculteurs sans orientation dominante (toutes tailles d'exploitation) |
| 122a | Entrepreneurs de travaux agricoles à façon, de 0 à 9 salariés |
| 101e | Éleveurs granivores (toutes tailles d'exploitation) |
| 122a | Entrepreneurs de travaux agricoles à façon, de 0 à 9 salariés |
| 122b | Exploitants forestiers indépendants, de 0 à 9 salariés* |
| 211j | Entrepreneurs en parcs et jardins, paysagiste |
| 381a | Ingénieurs et cadres d'étude et d'exploitation de l'agriculture, la pêche, les eaux et forêts |

| | |
|------|--|
| 471a | Techniciens d'étude et de conseil en agriculture, eaux et forêt |
| 471b | Techniciens d'exploitation et de contrôle de la production en agriculture, eaux et forêt |
| 480a | Contremaîtres et agents d'encadrement (non-cadres) en agriculture, sylviculture |
| 533b | Agents techniques forestiers, gardes des espaces naturels * |
| 631a | Jardiniers |
| 691a | Conducteurs d'engin agricole ou forestier |
| 691b | Ouvriers de l'élevage |
| 691c | Ouvriers du maraîchage ou de l'horticulture |
| 691d | Ouvriers de la viticulture ou de l'arboriculture fruitière |
| 691e | Ouvriers agricoles sans spécialisation particulière |
| 691f | Ouvriers de l'exploitation forestière ou de la sylviculture* |

* PCS correspondant à un élargissement aux métiers de la filière « Forêt » (hors activités de transformation du bois).

1.2.3 Article 2.3 – Les voies de formation

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

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

1.3 Article 3 – Durée, validité et modifications

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

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

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

Le présent CRF peut par ailleurs être dénoncé par lettre recommandée avec accusé de réception six mois au moins avant la date anniversaire de la signature, à la demande de l'une des parties. De nouvelles modalités seront alors recherchées pour définir les moyens permettant d'achever les actions en cours.

2 PRIORITÉS

Dans des conditions d'accélération des transitions écologique, énergétique, numérique, sociétale, de contexte inflationniste, de tension sur les recrutements, de précarisation d'une partie importante de la population active et d'inégalités sociales croissantes, le capital humain est plus que jamais une préoccupation centrale des politiques publiques et des entreprises, il participe à la capacité de s'adapter rapidement aux changements de l'environnement.

Le CPRDFOP 2024-2028, donne l'occasion à ses signataires, l'État, la Région Nouvelle-Aquitaine, les autorités académiques et les partenaires sociaux, de revisiter et de projeter leur action commune à l'aune de ce contexte et de ces évolutions.

Plus concrètement, l'État, la Région Nouvelle-Aquitaine, les autorités académiques et les partenaires sociaux ont fait le choix de placer l'humain, les femmes et les hommes de Nouvelle-Aquitaine au cœur des politiques régionales d'orientation et de formation professionnelle et donc du nouveau CPRDFOP 2024-2028. Il s'agit non seulement d'aider tout un chacun à s'informer, s'orienter, se former, s'insérer et évoluer tout au long de la vie professionnelle mais également de situer chaque individu dans un défi collectif d'adaptation de la société aux nombreux changements qui s'opèrent actuellement et s'accélèrent dans l'économie, le travail et les modes de vie.

Les axes et priorités définis avec les partenaires de ce présent CRF tiennent non seulement compte des enjeux de la filière, tout comme des besoins des publics et des territoires mais également des orientations du CPRDFOP 2024-2028.

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

2.1 Article 4 – OBSERVATION VEILLE PROSPECTIVE : Observer et anticiper les transitions

2.1.1 Enjeux

Les éléments produits dans cette priorité doivent permettre d'éclairer les débats conduits dans le cadre des trois autres axes prioritaires du présent CRF. Ils visent donc à faciliter la réflexion, la prise de décisions, la priorisation d'actions.

Compte tenu de l'étendue du territoire de la Nouvelle-Aquitaine et de son hétérogénéité, les enjeux et problématiques pour le secteur connaissent une grande diversité ainsi que des variations locales. Les données collectées et les analyses produites devront permettre une bonne appréhension de cette diversité.

Face aux évolutions identifiées dans ce CRF, les échanges d'informations et partages d'analyses sur les transformations en cours, sur les signaux faibles émis (au niveau régional, comme national) sont donc nécessaires afin d'anticiper les mutations à prévoir tant au niveau de l'appareil de formation et des contenus pédagogiques que sur le volet emploi.

D'autre part, les entreprises de la filière se trouvant confrontées à d'importantes difficultés de recrutement et d'attractivité sur des métiers, dits stratégiques et fondamentaux, à fort potentiel d'emplois de la filière, il s'agira de maintenir une veille et de conduire des analyses plus spécifiques à ceux-ci.

2.1.2 Objectifs

- **Objectif 1** : Identifier et préparer les compétences aux emplois d'aujourd'hui et aux enjeux de demain pour déployer sur les territoire régional une politique publique concertée de la formation professionnelle et de l'emploi
- **Objectif 2** : Capitaliser en continu et donner à voir les travaux pour éclairer les professionnels
- **Objectif 3** : Favoriser les démarches de co-construction et outiller les acteurs sur l'observation des tendances et signaux faibles

2.1.3 Engagements

#1 Co-construction de de la veille sectorielle en continu

- Recensement des différents observatoires, études, enquêtes, publications
- Mise en visibilité et lisibilité de la donnée pour les professionnels et le grand public
- Partage des signaux faibles (besoins sectoriels, initiatives territoriales, suivi de crises)

Actions proposées : partage des actualités et publications [nationales, régionales et territoriales] en début de tous les groupes de travail ; observation des évolutions métiers en compétences et en emploi liées aux transitions écologique, énergétique et numérique ; restitutions d'études et enquêtes en présence de professionnels de la filière ; propositions de contenus en vue de publications telles que la newsletter hebdomadaire de Cap Métiers Atout Compétences

#2 Capitalisation et analyse des tendances emploi-formation

- Identification et priorisation des enjeux et « stratégies compétences » de la filière
- Observation des transitions sociétales : rapport au travail, organisation du travail, pratiques de recrutement d'intégration et de fidélisation, QVT, santé sécurité
- Observation dans le temps des tendances sectorielles, des parcours empruntés et croisement avec l'engagement #13 CPRDFOP et les tendances territoriales identifiées

Actions proposées : Groupe de Travail (GT) annuel "compétences d'avenir" (actualisation des indicateurs prospectifs ; suivi des compétences à enjeux identifiées) ; mise à jour des données des outils prospectifs utilisées dans les fiches métiers porteurs d'enjeux, le Cap sur les Métiers et l'Emploi (CME) destiné au grand public), le Cap Sur l'Essentiel (CSE) pour les professionnels); contribution aux travaux autour de l'évolution de l'Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées (OREFIPH) afin de mieux caractériser les constats et besoin des filières en lien avec le groupe projet du Programme Régional d'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées (PRAFQPH)

#3 Outillage des acteurs

- Création d'un catalogue (pédagogie de la donnée, outils Cap Métiers...)
- Mise à disposition éclairée des outils à caractère prospectif et de la donnée

Actions proposées : Présentation des outils de Cap Métiers dédiés à la prospective et à la veille (Octopilot, Outil Métiers Porteurs d'Enjeux CRF, Si-Terr) ; propositions de contributions à la page dédiée au CRF sur le portail de Cap Métiers pour la mise en visibilité des livrables des différents observatoires (production agricole, Cap Métiers, Pôle emploi, FNSEA, handicap...) ; présentations par les acteurs, partenaires, professionnels de la filière de leurs propres outils.

2.2 Article 5 – ATTRACTIVITÉ

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

2.2.1 Enjeux

L'accès à l'information sur les métiers et les formations constitue autant d'enjeux pour donner à tous les clés et les codes pour se réaliser au travers d'une première insertion professionnelle réussie ou de l'accès et du maintien dans des emplois de qualité. Les choix qui en découlent sont tout aussi importants pour répondre aux besoins de compétences des entreprises et des territoires, qu'il s'agisse des métiers les plus demandés aujourd'hui ou de l'anticipation des métiers de demain (issus du projet CPRDFOP).

Les leviers à actionner sont multiples, il convient, entre autres de garantir une orientation choisie afin de limiter les ruptures et changements de parcours, et ce quel que soit l'individu, l'étape de vie (formation initiale, réorientation, reconversion). Ce choix de s'insérer dans une filière et/ou un métier doit être éclairé par les différents acteurs de l'orientation, de la formation et de l'accompagnement. Ceux-ci doivent être accompagnés dans le développement de leurs connaissances des filières, des métiers, des formations y conduisant, des évolutions liées aux transitions. Il est effectivement primordial que les publics puissent avoir accès à une information sur les filières et les métiers insérant, souvent moins connus du grand public et offrant un fort potentiel de recrutement, tout comme des perspectives d'évolutions. La sensibilisation doit en outre porter sur les aspects environnementaux et écologiques des filières, leviers d'attractivité.

De plus, la réforme des lycées professionnels se déploiera progressivement à partir de la rentrée scolaire 2023. Elle vise, entre autres, à assurer l'avenir de tous les élèves, au plus près de leurs besoins et de leurs aspirations. La voie professionnelle doit redevenir une voie de réussite, d'excellence et reconnue par tous. Le rapprochement entre l'école et l'entreprise est un des piliers de la réforme qui entend relancer le partenariat entre l'école et l'entreprise et trouver une meilleure adéquation entre les besoins d'un territoire et les formations. La volonté est de travailler à une meilleure insertion professionnelle des élèves, notamment en présentant dès le plus jeune âge les orientations possibles dans la région et le département.

2.2.2 Objectifs

- **Objectif 4 :** Attirer les jeunes en formation initiale par une orientation choisie
- **Objectif 5 :** Attirer et fidéliser de nouveaux publics dans les métiers de la filière (personnes les plus éloignées de l'emploi, en reconversion, femmes, multi-activités, seniors, saisonniers, en situation d'illettrisme ou de handicap...)

- **Objectif 6** : Impliquer et accompagner l'entreprise qui participe aux enjeux d'orientation, aux conditions d'accueil, d'acquisition de compétences
- **Objectif 7** : Outiller les acteurs pour proposer un accès simple à l'information pour une orientation tout au long de la vie

2.2.3 Engagements

#1 Cibler les jeunes

- Informer et communiquer sur les métiers de l'agriculture, du paysage, de la forêt et sur les formations adéquates qui y mènent
- Informer sur l'Enseignement Agricole (EA) et ses formations (filières générales, technologiques et professionnelles), les contenus en lien avec les transformations du secteur
- Contribuer à la réforme engagée de la découverte des métiers au collège (Note de service parue au BO de l'EN en date du 23/05/2023 - MENE2312737N)

Actions proposées : GT "construire ensemble les passerelles" entre professionnels du service public de l'orientation et de la formation professionnelle (recherche des leviers pour une (re)orientation réussie ; actions dans les lycées agricoles – enquête besoins) ; intervenir au plus près des collégiens et des lycéens au travers d'actions et d'évènements valorisant les jeunes en formation pour transmettre à leurs pairs « l'envie d'avoir envie », les Olympiades des Métiers, les réseaux des Ambassadeurs Métiers, 100 000 entrepreneurs, les contenus et évènements Agrosmartcampus) ; proposer en début d'année scolaire des parcours ou calendriers d'animations territoriales (évènements ANEFA – APECITA, l'Aventure du vivant en Région, Salon de l'agriculture de Nouvelle-Aquitaine, journées portes ouvertes établissements de l'enseignement agricole...)

#2 Cibler les publics demandeurs d'emploi et les actifs en reconversion

- Informer en donnant du sens et de l'envie pour favoriser l'entrée et/ou le maintien dans le secteur
- Déployer une approche par les compétences (prendre appui sur le futur passeport de compétences)
- Faciliter l'ingénierie de financement des dispositifs et formations pour sécuriser les parcours
- Mieux faire connaître et faciliter l'accès aux dispositifs de reconversion professionnelle et de transition professionnelle et en particulier le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)
- Identifier les freins (retour d'expériences terrain) pour l'accès à la formation et repérer les bonnes pratiques facilitant la venue de ces publics sur les emplois visés (mobilité, hébergement, financement...)

Actions proposées : rendez-vous réguliers à destination des professionnels orientation et/ou emploi – réfléchir à un programme de rencontres de type : 1h/1 thématique/1 témoin ; favoriser les présentations des métiers aux prescripteurs ; présentation et retour d'expérimentations Potentiels d'Avenir Pôle emploi

#3 Encourager l'immersion pour la découverte des métiers

- Favoriser les modes d'immersion validant les choix de parcours tout au long de la vie

Actions proposées : mobiliser à grande échelle les différents dispositifs permettant la découverte métiers : stages en cours de scolarité, Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP), Pass'Métiers, actions préparatoires aux métiers de l'agriculture ...) ; accompagner et favoriser les partenariats sur les territoires ; contribuer à une réflexion autour de la création d'un réseau d'entreprises « handi'accueillantes » menée dans le cadre du PRAFQPH

#4 Outiller les entreprises et les acteurs de l'orientation, de la formation professionnelle et de l'emploi

- Renforcer le lien école entreprise
- Favoriser la participation des établissements EA aux Comités Locaux École-Entreprise (CLEE)
- Rendre lisibles, faire connaître, relier l'ensemble des dispositifs, mesures, acteurs existants
- Créer un réseau d'entreprises accueillantes, vitrine positive de la profession
- Valoriser les campus de formation liés au secteur en tant que pôle d'attractivité pour les métiers agricoles

Actions proposées : sensibiliser largement les chefs d'entreprise et les salariés aux enjeux de l'accueil de publics en orientation ; établir une charte, un référentiel de compétences « entreprises (du vivant) accueillantes en Nouvelle-Aquitaine » en reprenant des actions de sensibilisation comme l'accompagnement des maîtres d'apprentissage ; retours d'expérimentation des services civiques de découverte métiers en CUMA ; valoriser des expériences de réussite jeune/entreprise ; recensement des différents produits, outils de découverte métiers développés et utilisés par les partenaires ; contribution aux travaux d'actualisation et de développement des outils de découverte métiers déployés par Cap métiers et aux déploiements des outils itinérants de Cap Métiers (projet d'animation territorial de découverte métiers autour d'une exposition) ; diffusion des événements dans l'« Agenda des manifestations en Nouvelle-Aquitaine » sur le portail de Cap Métiers.

2.3 Article 6 – PARCOURS et COMPETENCES

Développer la formation professionnelle initiale et continue, insérer durablement

2.3.1 Enjeux

Le capital humain – les connaissances, les qualifications et les compétences – représentent un atout essentiel pour soutenir la croissance économique et réduire les inégalités sociales. Dans un contexte de changements économiques, technologiques, environnementaux et sociaux qui exigent de la souplesse, ainsi qu'une capacité à s'adapter et à apprendre tout au long de la vie, les entreprises, les individus et les pouvoirs publics ont intérêt au renouvellement et à l'élévation des qualifications de la population et de la main-d'œuvre.

Plusieurs voies de formation existent (formation professionnelle initiale, par voie scolaire et apprentissage, formation continue...), pour différents publics (lycéens, étudiants, demandeurs d'emploi, salariés...).

Divers dispositifs sont mis en place pour chaque voie et sont pilotés par

différents acteurs : la formation initiale par voie scolaire pilotée par la Région et la région académique, la formation professionnelle en alternance et la formation continue des salariés pilotées par les entreprises, les branches professionnelles et leurs OPCO (pro A...), les dispositifs de formation des jeunes et des demandeurs d'emploi pilotés par la Région et Pôle emploi (Plan Régional de Formation (PRF), l'Habilitation de Service Public (HSP) Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences (PIC), Actions de Formations Préalable au Recrutement (AFPR), Préparations Opérationnelles à l'Emploi (POE)...).

Pour la mise en œuvre de ces dispositifs, des complémentarités entre acteurs sont recherchées, s'appuyant en particulier sur des moyens et plateaux techniques partagés, à l'image des Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ), Talents et Territoires en Nouvelle-Aquitaine (TTNA) en lien avec les filières et les organisations professionnelles.

L'enjeu porté par cet article est la concertation, la cohérence, l'optimisation et la visibilité auprès des publics ciblés des différents dispositifs et plateformes de formation autour d'un objectif : permettre des parcours mixés et sécurisés de développement de compétences, adaptés au territoire.

2.3.2 Objectifs

- **Objectif 8** : Faciliter l'accès à la formation pour tous les publics
- **Objectif 9** : Proposer une offre de formation au plus près du besoin des entreprises et des individus
- **Objectif 10** : Répondre aux besoins en compétence des entreprises avec rapidité / réactivité
- **Objectif 11** : Favoriser les synergies entre les entreprises et les organismes de formation
- **Objectif 12** : Développer une culture de la formation pour les salariés, les employeurs, les publics en reconversion
- **Objectif 13** : Être un véritable laboratoire d'expérimentations en croisement des initiatives nationales, régionales et territoriales
- **Objectif 14** : Sécuriser les installations des futurs agriculteurs par leur montée en compétences et par une bonne articulation avec les dispositifs d'accompagnement à l'installation (du stade de porteur d'idée au candidat en test d'activité)

2.3.3 Engagements

#1 Répondre aux besoins avec les bonnes compétences

- Adaptation et mise en lisibilité de l'offre de formation professionnelle aux besoins du secteur et des individus
- Favoriser l'employabilité des sortants de formation

Actions proposées : groupe de travail sur l'ingénierie de parcours pour favoriser l'employabilité des sortants de formation à réaliser avec l'appareil de formation (formation pure ou formation + accompagnement) ; séminaire inter-filières de présentation de l'offre de formation (+FSE/FEDER) ; organisation

d'une journée « formation à l'installation avec l'appareil de formation et les structures d'accompagnement, partage de l'offre de formation financée par VIVEA sur la région ; identifier, imaginer et prioriser des dispositifs de formation en lien avec des besoins identifiés (RH, formation en lien avec la feuille de route biocontrôle, le programme Néoterra ...)

#2 Rapprocher l'école et l'entreprise

- Accompagnement des entreprises dans l'accueil et la montée en compétence des apprenants
- Trouver des réponses aux problèmes de pénurie d'enseignants et formateurs techniques grâce aux compétences présentes dans les entreprises

Actions proposées : webinaire de sensibilisation des entreprises au dialogue et aux nouvelles attentes sociétales, à l'accueil d'apprenants ; GT conjoint avec le CRF des métiers de la formation sur l'ingénierie de parcours des séniors ; sécuriser les parcours et développer l'autonomie des salariés dans les contextes d'évolution des entreprises en développant les moyens de repérage des situations d'illettrisme ou de grande fragilité avec la maîtrise de la lecture et de l'écriture et en accompagnant mieux les salariés vers la formation aux savoirs de base

#3 Favoriser la montée en compétence pour sécuriser les parcours et les emplois

- Sécuriser les parcours par la validation/reconnaissance de compétences (passeport de compétences, VAE inversée...)
- Faciliter l'ingénierie de financement des dispositifs et formations
- Mise en visibilité et en cohérence des dispositifs de formation et d'accompagnement à l'installation au grand public et aux professionnels de l'installation

Actions proposées : création d'une boîte à outils des dispositifs et bonnes pratiques qui permettent de lever les freins à l'entrée en formation (mobilité, hébergement, garde d'enfants, financement...); création d'un listing des compétences pour une installation réussie en Nouvelle-Aquitaine avec les Centres d'Élaboration du Plan de Professionnalisation Personnalisé (CEPPP) ; analyser les facteurs de risque de rupture de parcours de formation

#4 Croiser les initiatives et expérimentations nationales, régionales et territoriales

- Organisation de restitutions d'expérimentations, de projets par les acteurs de terrain (professionnels, collectivités, organismes de formation, coopératives agricoles, ...) pour favoriser la diffusion/capitalisation des résultats en vue de répondre aux objectifs de la thématique
- Observation des parcours de montée en compétence (formation + accompagnement) au regard des différents profils de candidats à l'installation (demandeurs Dotation Nouveaux et Jeunes Agriculteurs (DNJA) aux candidats ne sollicitant aucun dispositif d'aide à l'installation) toutes voies de formation

Actions proposées : restitution de projets soutenus ou retenus dans le cadre d'appel à projet ou à manifestation (exemple projets retenus dans le cadre de l'AAP régional ; La Place Nouvelle-Aquitaine); porter une réflexion sur le sujet de la formation en situation de travail (AFEST) comme moyen à investiguer pour accompagner les publics en situation d'illettrisme dans l'acquisition des savoirs de base et pour anticiper les besoins des publics en situation de handicap en emploi.

2.4 Article 7 – EMPLOI et RECRUTEMENT

Fidéliser, recruter, accompagner

2.4.1 Enjeux

Si on assiste à un changement dans le comportement des français et leur rapport au travail, les entreprises, dans un souci de pérennité, tendent à s'adapter à ces évolutions et à revoir leurs pratiques de recrutement, d'intégration et de fidélisation.

Le salaire ne représente plus systématiquement le critère principal pour attirer les candidats potentiels.

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

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

2.4.2 Objectifs

- **Objectif 15** : Expansion d'une culture d'entreprise chez les employeurs et encadrants
- **Objectif 16** : Accompagner, outiller les entreprises dans le recrutement et la fidélisation des salariés et apprenants
- **Objectif 17** : Être un véritable laboratoire d'expérimentations en croisement des initiatives nationales, régionales et territoriales
- **Objectif 18** : Mieux faire connaître les initiatives de terrain pour les rendre accessibles à d'autres territoires

2.4.3 Engagements

#1 Encourager les entreprises à se positionner en tant qu'employeur

- Sensibiliser à la culture managériale, aux démarches de QVCT, RSE, de marque employeur
- Développer et valoriser les compétences de management (gestion de projet, gestion des exploitations et des relations humaines entre pairs, au sein d'un collectif, managériales...) chez les employeurs et les salariés encadrants
- Mettre en place des formations et un accompagnement RH des entreprises

Actions proposées : création d'un parcours de montée en compétence de l'entreprise du vivant accueillante : de la sensibilisation aux relations humaines (salariés, associés, clients, acteurs de son territoire...) au dialogue intergénérationnel, au rôle de l'entreprise dans la montée en compétence des

apprenants, jusqu'à la démarche RSE ; exploiter les rapports d'étonnement des salariés entrants comme outil stratégique de management des ressources humaines

#2 Outiller les entreprises

- Augmenter la visibilité et la lisibilité de l'emploi et des offres du secteur
- Lever les freins périphériques d'accès à l'emploi (mobilité, garde d'enfants, hébergement...)
- Créer une boîte à outils des dispositifs (offre de service, financement...)

Actions proposées : présentation de l'accompagnement des entreprises de Pôle emploi, des dispositifs intégration OCAPIAT, de l'accompagnement ANEFA, APECITA... (webinaires chefs d'entreprises ou autre), des actions de l'ARACT, des contrats opérationnels de mobilité, sur l'accès et/ou du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et des personnes en situation d'illettrisme

#3 Croiser et favoriser les initiatives et expérimentations nationales, régionales et territoriales

- Organisation de restitutions d'expérimentations, de projets par les acteurs de terrain (professionnels, collectivités, organismes de formation...) pour favoriser la diffusion/capitalisation des résultats en vue de répondre aux objectifs de la thématique

Actions proposées : présentations ou webinaires dans le cadre de projets et initiatives (Actions de Développement de l'Emploi et des Compétences (ADEC) sur l'emploi en CUMA, Viticulture en handicap Cognac, travaux sur l'hébergement saisonnier dans le cadre du Programme Régional de Santé au Travail, Potentiels d'avenir par Pole emploi, outils d'autopositionnement OCAPIAT, labélisation Maître d'apprentissage UNEP) – capitaliser également sur les initiatives qui n'ont pas fonctionné ; échanges autour des travaux et expérimentations ARACT.

3 PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE

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

3.1 Article 8 – Instances décisionnelle et opérationnelles

3.1.1 Comité de pilotage

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

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

Ce pilotage devra permettre de :

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

3.1.2 Comité technique

Le comité technique est composé des représentants techniques des signataires.

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

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

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

3.1.3 Groupes de travail

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

- Des groupes de travail techniques permanents inscrits dans le CRF en déclinaison des objectifs
- Des groupes de travail thématiques décidés lors des comités de pilotage auxquels sont fixés des objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs. Ils pourraient conduire à la

¹ Cf Article 3 – Durée, validité et modifications

contractualisation d'actions cofinancées par un ou plusieurs partenaires du CRF en fonction de leurs prérogatives et de leur champ légal d'interventions.

- Des cellules opérationnelles emploi / besoins de recrutement pourraient permettre une approche partenariale et la mise en œuvre d'actions coordonnées sur les thèmes intéressant la liaison formation/emploi : conjoncture économique, remontées de besoins d'entreprises, besoins de formation préalables au recrutement, sorties stagiaires SPRF, etc. Elles pourront avoir des déclinaisons territoriales.

Chaque type d'instance produira annuellement pour le comité de pilotage une synthèse de ses travaux, formulant à la fois ou séparément :

- des préconisations d'adaptation pour les dispositifs régionaux, pour les décisions concernant l'offre de formations,
- des enseignements et des éléments de connaissance partagés à rendre publics,
- des éléments de bilan et d'évaluation des actions conduites.

3.2 Article 9 – Déclinaisons opérationnelle et technique

3.2.1 Mise en œuvre du partenariat

Au regard des axes et orientations validés par le comité de pilotage, chacun des signataires s'engage à mobiliser tous les moyens dont il dispose, y compris financier, pour la réalisation des objectifs identifiés, et qui seront déclinés dans le cadre de l'exécution du présent CRF.

3.2.2 Suivi et évaluation

Le suivi des actions est assuré par les groupes de travail précédemment désignés.

Un bilan est présenté aux membres du comité de pilotage. Le cas échéant, les signataires du CRF procèdent à un réajustement des objectifs et/ou à un complément de programmation, et valident le plan d'actions pour l'année suivante.

Un bilan du CRF est réalisé au terme de sa durée afin de mesurer les réalisations et les résultats des actions menées au regard des résultats attendus sur les différents objectifs.

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

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

3.2.3 Communication

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

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

4. LISTE DES ABREVIATIONS

| | |
|------------------|--|
| AAP | Appel A Projets |
| ADEC | Actions de Développement de l'Emploi et des Compétences |
| AFEST | Action de Formation En Situation de Travail |
| AFPR | Action de Formation Préalable au Recrutement |
| AGEFIPH | Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées |
| ANEFA | Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture |
| APECITA | Association pour l'Emploi des Cadres, Ingénieurs et Techniciens de l'Agriculture |
| ARACT | Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail |
| BO | Bulletin Officiel |
| CAP | Certificat d'Aptitude Professionnelle |
| CDI | Contrat à Durée Indéterminée |
| CEP | Conseil en Evolution Professionnelle |
| CEPPP | Centres d'Élaboration du Plan de Professionnalisation Personnalisé |
| CFA | Centre de Formation des Apprentis |
| CFE - CGC | Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres |
| CFDT | Confédération Française Démocratique du Travail |
| CFTC | Confédération Française des Travailleurs Chrétiens |
| CGT | Confédération Générale du Travail |
| CLEE | Comités Locaux École-Entreprise |
| CME | Cap sur les Métiers et l'Emploi |
| CMQ | Campus des Métiers et des Qualifications |
| COFIL | COmité de PILotage |
| COTECH | COmité TECHnique |
| CPRE | Commission Paritaire Régionale de l'Emploi |
| CPRDFOP | Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle |
| CRIA | Centres Ressource Illettrisme et Analphabétisme |
| CRF | Contrat Régional de Filière |
| CRFH | Centres Ressource Formation Handicap |
| CSE | Cap Sur l'Essentiel |
| DNJA | Dotation Nouveaux et Jeunes Agriculteurs |
| DRAAF | Direction Régionale de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Forêt |
| EA | Enseignement Agricole |
| EDT | Entrepreneurs Des Territoire |
| EN | Education Nationale |
| ERIP | Espace Régional d'Information de Proximité |
| ETARF | Entreprises de Travaux Agricoles Ruraux et Forestiers |
| FEDER | Fonds Européen de Développement Régional |
| FGA CFDT | Fédération Générale Agroalimentaire |
| FGTA | Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes |
| FNAF | Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière |
| FNSEA | Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricole |
| FO | Force Ouvrière |

| | |
|----------------|--|
| FR CUMA | Fédération Régionale des Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole |
| FSE | Fonds Social Européen |
| GPEC | Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences |
| GT | Groupe de Travail |
| HSP | Habilitation de Service Public |
| IAA | Industrie Agro Alimentaire |
| INSEE | Institut National de la Statistique et des Études Économiques |
| IRP | Instance Représentative du Personnel |
| MRS | Méthode de Recrutement par Simulation |
| NAF | Nomenclature d'Activités Françaises |
| OPCO | Opérateur de COmpétences |
| OREFIPH | Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées |
| PCS | Professions et Catégories Socioprofessionnelles |
| PIC | Plan d'Investissement dans les Compétences |
| PME | Petite et Moyenne Entreprise |
| PMSMP | Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel |
| POE | Préparation Opérationnelle à l'Emploi |
| PRAFQPH | Programme Régional d'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées |
| PRF | Plan Régional de Formation |
| Proj'EM | PROJections des Emplois et des Métiers |
| QVCT | Qualité de Vie et des Conditions de Travail |
| RH | Ressources Humaines |
| RSE | Responsabilité Sociétale des Entreprises |
| SI-TERR | Système d'Information statistique sur les TERRitoires |
| SNCEA | Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles |
| SPRF | Service Public Régional de Formation Professionnelle |
| SRADDET | Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires |
| SRDEII | Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation |
| TPE | Très Petite Entreprise |
| TTNA | Talents et Territoires de Nouvelle-Aquitaine |
| UNEP | Union Nationale d'Entreprises du Paysage |
| VAE | Validation des Acquis de l'Expérience |

Fait à _____, le

Le président de la **Région
Nouvelle-Aquitaine,**

Le préfet de la **Région
Nouvelle-Aquitaine,**

La rectrice de la **Région académique
de Nouvelle-Aquitaine**

Le directeur régional de
Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine

La directrice de la Direction Régionale
de l'Agriculture, de l'Alimentation et de
la Forêt **DRAAF**

Le président de la **Chambre Régionale
d'agriculture Nouvelle-Aquitaine**

Le secrétaire général de la
CFTC AGRI

Le président
de la **FNSEA** Nouvelle-Aquitaine

Le secrétaire général de la
FGA CFDT

Le président de la
FR-CUMA Nouvelle-Aquitaine

Le secrétaire général de la
FGTA FO

Le président de la
FR-EDT Nouvelle-Aquitaine

Le secrétaire général de la
FNAF CGT

Le président
de l'**UNEP Nouvelle-Aquitaine**

Le secrétaire général de la
SNCEA CFE-CGC



CONTRAT RÉGIONAL DE FILIÈRE

Métiers du
Transport, de la Logistique,
des Services Automobile et des Mobilités

2024-2028

Conclu entre :

- La **Région Nouvelle-Aquitaine**, représentée par son président,
- **L'État**, représenté par le préfet de Région,
- Les **Académies de Bordeaux, Limoges, Poitiers** représentées par la rectrice de la Région Académique
- **Pôle emploi**, représenté par son directeur Régional,

Et d'autre part,

- L'Association Nationale pour la Formation Automobile (**ANFA**), représentée par son président,
- La **Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat**, représentée par son président,
- **Mobilians**, représenté par son président régional,
- La Fédération Nationale des Transporteurs Routiers (**FNTR**), représentée par ses présidents régionaux,
- La Fédération Nationale des Transporteurs Voyageurs (**FNTV**), représentée par son président régional,
- L'Organisation des Transports Routiers Européens (**OTRE**), représentée par son président régional,
- L'Union des entreprises de Transport et Logistique de France (**TLF**), représentée par son président régional,
- L'Union des Transports Publics et ferroviaires (**UTP**), représentée par son délégué général,

Sont par ailleurs associés à la démarche

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

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| AVANT PROPOS | 4 |
| ÉLÉMENTS DE CONTEXTE | 5 |
| 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES | 7 |
| 1.1 Article 1 – Objet et déclinaisons générales | 7 |
| 1.2 Article 2 – Champ d’application | 7 |
| 1.3 Article 3 – Durée, validité et modifications | 11 |
| 2 PRIORITÉS | 12 |
| 2.1 Article 4 – OBSERVATION VEILLE PROSPECTIVE : | 12 |
| <i>Observer et anticiper les transitions</i> | 12 |
| 2.2 Article 5 – ATTRACTIVITÉ : | 14 |
| <i>Promouvoir la filière, ses métiers et les formations y conduisant, orienter tout au long de la vie</i> | 14 |
| 2.3 Article 6 – PARCOURS et COMPETENCES | 16 |
| <i>Développer la formation professionnelle initiale et continue, insérer durablement</i> | 16 |
| 2.4 Article 7 - EMPLOI et RECRUTEMENT | 18 |
| <i>Fidéliser, recruter, accompagner</i> | 18 |
| 3 PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE | 20 |
| 3.1 Article 8 – Instances décisionnelles et opérationnelles | 20 |
| 3.2 Article 9 – Déclinaisons opérationnelle et technique | 21 |
| 4. LISTE DES ABREVIATIONS | 22 |

AVANT PROPOS

En synergie avec les politiques régionales en matière de développement économique et des territoires traduites dans les schémas régionaux (SRDEII, SRADDET...), le CPRDFOP structure le dialogue entre Etat, Région, Partenaires Sociaux et détermine les actions concrètes en faveur d'un développement adapté des formations et de l'orientation professionnelles.

Les contrats régionaux de filière (CRF) constituent une déclinaison opérationnelle et sectorielle du CPRDFOP qui vise les objectifs suivants :

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

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

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

L'ensemble de ces préoccupations constitueront les fils rouges des priorités de cette contractualisation.

Les concertations et travaux engagés dans le cadre du CRF Métiers du Transport, de la Logistique, des Services de l'Automobile et des Mobilités, même s'ils abordent des thématiques et problématiques communes au secteurs Transport Logistique et Services Automobiles et Mobilités, tiendront compte des spécificités de chacune des filières, tout comme de celles des territoires.

L'enjeu d'inclusion dans les entreprises des personnes exclues ou éloignées du marché du travail, dont plus particulièrement les publics en situation de handicap et d'illettrisme, s'inscrit dans une cohérence globale des politiques portées par la Région Nouvelle-Aquitaine. En la matière, la lutte contre l'illettrisme et l'accès à la formation des personnes en situation de handicap relèvent d'une politique volontariste forte engagée depuis de nombreuses années afin de favoriser l'accès à la formation, à la qualification et à l'emploi, des publics fragilisés. Cette volonté se traduit dans le Programme Régional pour l'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées (PRAFQPH) ainsi que dans la stratégie illettrisme.

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Portrait du secteur Transport, Logistique, Services Automobiles et Mobilités

Selon le dernier recensement de l'INSEE, près **175 000 personnes occupent un métier du Transport Logistique, Services de l'Automobile et des Mobilités en Nouvelle-Aquitaine**, soit **7,2 %** des professionnels néo-aquitains.

Par ailleurs, **46 % des actifs sont âgés de 45 ans et plus** (46,5 % tous métiers confondus), 44 % ont entre 26 et 44 ans et 10 % ont 25 ans et moins.

Les femmes occupent 20 % des postes (49 % tous métiers confondus) et plus souvent dans les métiers d'ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés ou techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants auprès de particuliers.

Près de la moitié des professionnels (42 %) détiennent **le niveau CAP et près d'un quart (23 %) le niveau Bac** (27 % et 22 % tous métiers). Il s'agit principalement d'emplois à **temps complet (90 %)** et en **CDI (81,5 %)**.

Le métier de **conducteur routier et grand routier se hisse au premier rang** des métiers exercés et représente 17,5 % de l'ensemble.

Viennent ensuite les conducteurs livreurs, coursiers, les ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés et les magasiniers qualifiés.

Les **actifs** du présent CRF travaillent essentiellement en **Gironde (28 %)**, dans les **Pyrénées-Atlantiques (10 %)** et en **Charente-Maritime (9 %)**.

Les spécificités départementales :

- En **Gironde**, les métiers les plus représentés se composent des conducteurs routiers et grands routiers (saliés), des ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition ainsi que des conducteurs livreurs, coursiers.
- Dans les **Pyrénées-Atlantiques**, les métiers qui figurent parmi les plus représentés sont les conducteurs routiers et grands routiers, les conducteurs livreurs, coursiers, et les magasiniers qualifiés.
- Les conducteurs routiers et grands routiers, les conducteurs livreurs, coursiers, et les magasiniers qualifiés représentent les métiers les plus représentés en **Charente-Maritime**.

Au palmarès des secteurs employeurs :

- **Les transports routiers de fret interurbains** qui représentent **9 % des emplois** et plus de 11 000 recrutements. Particulièrement en Gironde, dans les Pyrénées-Atlantiques et dans les Deux-Sèvres.
- **Les transports routiers de fret de proximité** qui représentent **6 % des emplois** dans le secteur avec plus de 10 000 recrutements (particulièrement en Gironde, dans les Pyrénées-Atlantiques et en Dordogne).
- **L'entretien et réparation de véhicules automobiles légers**, qui représentent **5 % des emplois** et près de 7 000 recrutements, particulièrement en Gironde, dans la Vienne et dans les Pyrénées-Atlantiques.

Près de 27 000 projets de recrutement en 2023 (enquête Besoin en Main d'Œuvre – Pôle Emploi) **sont envisagés en Nouvelle-Aquitaine** : notamment sur les métiers d'ouvriers non qualifiés de l'emballage et la manutention (9 800), de conducteurs routiers (4 300) et d'ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention (2 700).

Les entreprises déclarent que les **difficultés de recrutement** s'élèvent à près de **70%** en 2023. Parmi elles, se retrouvent notamment les métiers de **cadres des transports (100 %)**, les **conducteurs de transport en commun (95,6 %)** ainsi que **les carrossiers automobiles (95 %)**.

Les difficultés avancées sont les suivantes :

- **Les cadres des transports** sont des professionnels difficiles à recruter en raison d'un marché de l'emploi en tension, avec la recherche d'un salaire plus élevé, en partie causé par la crise sanitaire et l'inflation.
- **Le métier de conducteur de transports en commun** est en tension en raison des difficultés à pourvoir les postes vacants depuis plusieurs années. En effet, au vu du défi environnemental actuel, et afin de réduire les émissions polluantes, toutes les collectivités souhaitent développer le réseau de transport urbain. Les nombreux départs à la retraite favorisent également ces tensions.
- **Les carrossiers automobiles** représentent également une profession en tension en raison du manque de professionnels. Pour cela les entreprises multiplient les actions en augmentant les salaires, proposant des primes ou en développant l'apprentissage et proposant un CDI par la suite.

Les employeurs tentent de **résoudre ces problèmes de recrutement** et proposent :

- **L'augmentation de la rémunération**, en adoptant **une stratégie sur le long terme comme l'alternance**.
- **La promotion en interne** afin de faire évoluer les professionnels **vers des postes de cadre**.
- **Le rapprochement auprès des centres de formation** pour recruter de nouveaux profils.

Quant à **l'appareil de formation**, il s'étend du **CAP au Master**. La filière bénéficie d'une **offre de formation diversifiée sur le territoire**.

L'alternance se développe avec plus de **6 000 contrats** signés dans les entreprises du secteur **en 2022**. Les apprentis visent principalement le **CAP Maintenance des véhicules option voitures particulières** (niveau 3) et le **Bac professionnel Maintenance des véhicules option voitures particulières** (niveau 4).

A la rentrée 2022, près de **6 000 étudiants sont en voie scolaire**, principalement dans le **Bac professionnel Logistique** et **Bac professionnel Conducteur transport de marchandises**.

La formation universitaire représente près de **1 200 étudiants** à la rentrée 2021, notamment en **Master mécanique et transport** et en **DUT Génie mécanique**.

1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1 Article 1 – Objet et déclinaisons générales

La Région Nouvelle-Aquitaine, l'État et les représentants des branches professionnelles s'engagent dans l'élaboration et la mise en place de ce CRF dédié aux métiers du Transport, de la Logistique, des Services Automobiles et des Mobilités.

Les CRF ont pour but de poser un cadre de concertation entre les pouvoirs publics et les représentants professionnels des filières. Ils doivent permettre aux acteurs régionaux de poursuivre leur dialogue et de renforcer leur complémentarité pour un développement efficace, dans leur champ d'application, des formations professionnelles et de l'orientation.

Le présent CRF vise à engager les signataires autour des enjeux suivants :

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

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

Les signataires s'engagent dans la coanimation, la réalisation des préconisations formulées et co-élaborées au sein du présent cadre contractuel et concernant les dispositifs Orientation Formation Emploi qu'ils mettent en œuvre ainsi que dans la réalisation du plan d'actions des engagements.

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

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

1.2 Article 2 – Champ d'application

Le territoire d'application du présent CRF est celui de la Région Nouvelle-Aquitaine. Dans le souci de croisement des enjeux régionaux et territoriaux, des approches territorialisées pourront être développées et des déclinaisons opérationnelles territoriales pourront être mises en œuvre.

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

1.2.1 Article 2.1 – Le champ économique

Le champ des activités économiques couvertes par le présent CRF inclut les activités suivantes :

Secteurs classés en NAF 732 (version 2008)

| | | |
|--|--------------|--|
| Transport routier de marchandises (TRM) | 49.41A | Transports routiers de fret interurbains |
| | 49.41B | Transports routiers de fret de proximité |
| | 53.20Z | Autres activités de poste et de courrier |
| | 80.10Z | Activités de sécurité privée (*) |
| Déménagement (DEM) | 49.42Z | Déménagement |
| Transports de voyageurs | 49.20Z | Transport ferroviaire de fret |
| | 49.31Z | Transports urbains et suburbains de voyageurs |
| | 49.39A | Transports routiers réguliers de voyageurs |
| | 49.39B | Autres transports routiers de voyageurs |
| Transport sanitaire (TRS) | 49.10Z | Transport ferroviaire interurbain de voyageurs |
| | 86.90A | Ambulances |
| Auxiliaires de transport (AUX) | 52.29A | Messagerie, fret express (*) |
| | 52.29B | Affrètement et organisation des transports (*) |
| Prestataires logistiques | 52.10B | Entreposage et stockage non frigorifique (*) |
| Location (LOC) | 49.41C | Location de camion avec chauffeur |
| | 77.12Z | Location et location-bail de camions (*) |
| Location courte durée | 77.11A | Location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers |
| | 77.39Z ** | Location et location bail d'autres machines, équipements et biens matériels (<i>exclusivement visés la location et la location bail d'autocaravanes et de motocycles</i>) |
| Location longue durée | 77.11B | Location de longue durée de voitures et de véhicules automobiles légers |
| Commerce automobile | 45.11Z | Commerce de voitures et de véhicules automobiles légers (- de 3,5t) |
| | 45.19Z | Commerce d'autres véhicules automobiles (+ de 3,5t) |
| Commerce d'équipements automobiles | 45.32Z | Commerce de détail d'équipements automobiles |
| Démolisseurs – Recycleurs | 45.32Z | Commerce de détail d'équipements automobiles (<i>lorsque l'activité de démontage et de recyclage de véhicules automobiles conduit essentiellement à vendre au détail des accessoires, pièces détachées et équipements d'occasion pour véhicules automobiles</i>) |

| | | |
|---|--------------|--|
| | 46.77Z ** | Commerce de gros et de déchets et <i>débris (lorsque l'activité de récupération des pièces automobiles réutilisables, associée aux opérations de collecte, de reconditionnement, de stockage et de livraison, fait relever l'entreprise du commerce de gros de déchets et débris métalliques et non métalliques et de matériaux de récupération)</i> |
| Entretien et réparation automobile | 45.20A | Entretien et réparation de véhicules automobiles légers (- de 3,5t) |
| | | Entretien et réparation d'autres véhicules automobiles (+ de 3,5t) |
| Commerce et réparation de cycles et motocycles | 47.64Z ** | Commerce de détail d'articles de sport en magasin spécialisé (<i>exclusivement visé le commerce de bicyclettes</i>) |
| | 95.29Z ** | Réparation d'autres biens personnels et domestiques (<i>exclusivement visés l'entretien et la réparation de bicyclettes</i>) |
| Contrôle technique | 71.20A | Contrôle technique automobile |
| Ecole de conduite | 85.53Z | Enseignement de la conduite et centres de récupération des points du permis |
| | 85.59B ** | Autres enseignements (<i>exclusivement visés les centres de formation des enseignants à la conduite et à la sécurité routière</i>) |
| Commerce de détail de carburants | 47.30Z | Commerce de détail de carburants en magasin spécialisés |
| Parcs de stationnement | 52.21Z ** | Services auxiliaires des transports terrestres (<i>exclusivement visée l'exploitation de parcs, aires, garages et emplacements couverts ou non de stationnement pour véhicules</i>) |
| Stations de lavage | 81.29B ** | Autres activités de nettoyage (<i>exclusivement visée l'activité de nettoyage des véhicules, de préparation des véhicules neufs et de rénovation des véhicules d'occasion non effectuée chez le client</i>) |

(*) Ces codes d'activité ont une définition plus large que celle correspondant au champ de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. En conséquence, pour les activités partiellement couvertes, les ajustements nécessaires sont opérés afin de ne retenir que les entreprises couvertes par la convention collective.

(**) Codes « partagés » avec d'autres activités susceptibles de relever d'une autre convention collective que la convention collective nationale des services de l'automobile.

De fait, le périmètre a vocation à réunir des activités présentant une cohérence d'ensemble en tenant également compte du rassemblement effectué au sein de l'opérateur de compétence (OPCO) Mobilités agréé.

1.2.2 Article 2.2 – Les groupes sectoriels et de métiers

Le présent CRF concerne les métiers et professions présentés dans la liste suivante :

Métiers classés en PCS (version 2003 Insee)

| Transport / Logistique | |
|--------------------------------|--|
| 217a | Conducteurs de taxis, ambulanciers et autres artisans du transport, de 0 à 9 salariés |
| 217b | Artisans déménageurs, de 0 à 9 salariés |
| 218a | Transporteurs indépendants routiers et fluviaux, de 0 à 9 salariés |
| 387b | Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement |
| 389a | Ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports |
| 466a | Responsables commerciaux et administratifs des transports de voyageurs et du tourisme (non-cadres) |
| 466b | Responsables commerciaux et administratifs des transports de marchandises (non-cadres) |
| 466c | Responsable d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises (non-cadres) |
| 477a | Techniciens de la logistique, du planning et de l'ordonnancement |
| 487a | Responsables d'entrepôt, de magasinage |
| 487b | Responsables du tri, de l'emballage, de l'expédition et autres responsables de la manutention |
| 526e | Ambulanciers salariés |
| 546c | Employés administratifs d'exploitation des transports de marchandises |
| 641a | Conducteurs routiers et grands routiers |
| 641b | Conducteurs de véhicule routier de transport en commun |
| 643a | Conducteurs livreurs coursiers |
| 651a | Conducteurs d'engin lourd de levage |
| 651b | Conducteurs d'engin lourd de manœuvre |
| 652a | Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes |
| 653a | Magasiniers qualifiés |
| 654a | Conducteurs qualifiés d'engins de transport guidés (sauf remontées mécaniques) |
| 655a | Autres agents et ouvriers qualifiés (sédentaires) des services d'exploitation des transports |
| 676b | Déménageurs (hors chauffeurs-déménageurs), non qualifiés |
| 676c | Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés |
| 676d | Agents non qualifiés des services d'exploitation des transports |
| Service de l'Automobile | |
| 216a | Artisans mécaniciens réparateurs d'automobiles |
| 423a | Moniteurs d'école de conduite |
| 463e | Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants auprès de particuliers (hors banque, assurance, informatique) |
| 554j | Pompistes et gérants de station services (salariés ou mandataires) |
| 634a | Carrossiers d'automobiles qualifiés |
| 634c | Mécaniciens qualifiés en maintenance, entretien, réparation : automobile |

1.2.3 Article 2.3 – Les voies de formation

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

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

1.3 Article 3 – Durée, validité et modifications

Le présent CRF prend effet à compter de sa signature par les parties et prend fin au 31 décembre 2028. Le présent CRF pourra être modifié et/ou complété, après décision du comité de pilotage, par voie d'avenants, en particulier en cas d'évolution des dispositions législatives et réglementaires relatives aux dispositifs traités au sein de ce CRF.

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

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

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

2 PRIORITÉS

Dans des conditions d'accélération des transitions écologique, énergétique, numérique, sociétale, de contexte inflationniste, de tension sur les recrutements, de précarisation d'une partie importante de la population active et d'inégalités sociales croissantes, le capital humain est plus que jamais une préoccupation centrale des politiques publiques et des entreprises, il participe à la capacité de s'adapter rapidement aux changements de l'environnement.

Il est question, entre autres, de la nécessité d'emplois décents, de l'apprentissage tout au long de la vie et de l'investissement dans les compétences, de marchés du travail inclusifs et de l'égalité entre les hommes et les femmes.

La Région Nouvelle-Aquitaine, à travers ses différents documents cadres, et plus particulièrement dans les orientations du CPRDFOP 2023-2028, donne l'occasion à ses signataires, l'État, la Région Nouvelle-Aquitaine, les autorités académiques et les partenaires sociaux, de revisiter et de projeter leur action commune à l'aune de ce contexte et de ces évolutions.

Ainsi l'État, la Région Nouvelle-Aquitaine, les autorités académiques et les partenaires sociaux ont fait le choix de placer l'humain, les femmes et les hommes de Nouvelle-Aquitaine au cœur des politiques régionales d'orientation et de formation professionnelle et donc du nouveau CPRDFOP 2023-2028. Il s'agit non seulement d'aider tout un chacun à s'informer, s'orienter, se former, s'insérer et évoluer tout au long de la vie professionnelle mais également de situer chaque individu dans un défi collectif d'adaptation de la société aux nombreux changements qui s'opèrent actuellement et s'accroissent dans l'économie, le travail et les modes de vie.

Les axes et priorités définis avec les partenaires du CRF Transport, Logistique, Services Automobiles et Mobilités tiennent non seulement compte des enjeux de la filière, tout comme des besoins des publics et des territoires mais également des orientations du CPRDFOP 2023-2028.

Les partenaires ont défini quatre priorités du CRF qu'ils ont déclinées en objectifs opérationnels ainsi qu'en engagements.

2.1 Article 4 – OBSERVATION VEILLE PROSPECTIVE :

Observer et anticiper les transitions

2.1.1 Enjeux

Compte tenu de l'étendue du territoire de la Région Nouvelle-Aquitaine et de son hétérogénéité, les enjeux et problématiques pour le secteur connaissent une grande diversité ainsi que des variations locales. Les données collectées et les analyses produites devront permettre une bonne appréhension de cette diversité.

Face aux évolutions identifiées pour les secteurs Transport, Logistique, Services Automobiles et Mobilités, les échanges d'informations et partages d'analyses sur les transformations en cours, sur les signaux faibles émis (au niveau régional, comme national) sont donc nécessaires afin d'anticiper les mutations à prévoir tant au niveau de l'appareil de formation et des contenus pédagogiques que sur le volet emploi.

D'autre part, les entreprises de la filière se trouvant confrontées à d'importantes difficultés de recrutement et d'attractivité sur des métiers, dits stratégiques et

fondamentaux, à fort potentiel d'emplois de la filière, il s'agira de maintenir une veille et de conduire des analyses plus spécifiques à ceux-ci.

Pour ce faire, au sein même de la filière, les différents observatoires et centre d'études (OPTL, ANFA, OPCO Mobilités, AFT, UTP ...) produisent régulièrement (au niveau national et régional), des éléments de veille, des statistiques et des analyses, notamment sur les volets emploi, formation et transitions.

A l'échelle régionale, Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine est producteur d'analyses sur l'emploi, l'orientation et la formation et réalise des tableaux de bord. Il s'agira donc de s'appuyer sur ces éléments, ainsi que sur les travaux mobilisables, tout comme sur les données produites par Pôle emploi et la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS).

Tout autre matériau s'inscrivant dans les besoins identifiés pourra être utilisé.

2.1.2 Objectifs

- **Objectif 1** : Réaliser une veille sur les besoins en compétences et en emploi des entreprises sur les métiers dits stratégiques et fondamentaux, à fort potentiel de recrutement de la filière, suivre les évolutions de compétences et les référentiels
- **Objectif 2** : Identifier les évolutions métiers, en compétences et en emploi liées aux transitions écologique, énergétique et numérique
- **Objectif 3** : Observer les transitions sociétales : rapport au travail, organisation du travail, pratiques de recrutement d'intégration et de fidélisation, qualité de vie au travail QVT, santé sécurité
- **Objectif 4** : Partager les données sur la promotion et la communication
- **Objectif 5** : Observer les différents parcours empruntés pour exercer un métier donné

2.1.3 Engagements

- ➔ Produire des analyses (Cap Métiers : relation emploi-formation, évolution des compétences et des référentiels ...) concernant les sept métiers stratégiques (fondamentaux et à fort potentiel de recrutement) de la filière permettant ainsi une exploitation fine. En 2022, la concertation de tous les signataires du CRF Métiers du Transport, de la Logistique, des Services Automobiles et des Mobilités a permis de définir une liste de 7 métiers stratégiques
 - Conducteur Routier : marchandises et voyageurs
 - Agent de Circulation Ferroviaire
 - Mécanicien poids lourds
 - Mécanicien automobile
 - Technicien de maintenance
 - Carrossier (évolution vers carrossier/peintre)
 - Enseignant de la conduite et sécurité routière
- ➔ Partager les travaux entre partenaires aux différents échelons : recenser les études nationales et régionales existantes, identifier les sources de données les plus pertinentes, sélectionner les variables ad hoc à observer et en stabiliser la liste afin de produire un tableau de bord qui permettra d'anticiper les évolutions

écologique, énergétique et numérique au sein du secteur.

- ➔ Recenser les études pertinentes (de branche ou plus générales) et dresser un état des lieux des difficultés freinant les recrutements et les facteurs influant sur la fidélisation des salariés (volets employeur et salarié). Recourir également aux travaux et projets de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail - ANACT - (FACT Transport Logistique notamment).
- ➔ Mener une réflexion en lien avec le groupe projet du PRAFQPH et Cap Métiers pour faire évoluer l'observatoire de l'accès à la formation et à l'emploi des personnes handicapées copiloté par l'État et la Région afin de mieux caractériser les constats et besoins en fonction des filières. Par ailleurs, une réflexion pourra être initiée autour d'une meilleure lisibilité des publics en situation de handicap et des publics en situation d'illettrisme dans la filière (part, typologie, besoins...) en lien avec les partenaires régionaux AGEFIPH, Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), Centres ressource formation handicap (CRFH) et illettrisme et analphabétisme (CRIA).
- ➔ Recenser les événements régionaux en lien avec l'information, la communication, la promotion et l'orientation spécifiques à la filière Transport, Logistique, Services Automobiles et Mobilités, voire sur un périmètre plus large. Etablir une cartographie qui sera actualisée régulièrement avec pour objectif d'optimiser l'efficacité des actions et créer des synergies entre acteurs des branches professionnelles stratégiques de la Région Nouvelle-Aquitaine (mutualisation de moyens, d'actions ...).
- ➔ Partager les données disponibles sur l'insertion à 3/6 mois, réaliser une étude sur les parcours en amont de la formation (focus compétences), analyser les suivis de parcours, de l'orientation à l'insertion et maintien dans l'emploi.

2.2 Article 5 – ATTRACTIVITÉ :

Promouvoir la filière, ses métiers et les formations y conduisant, orienter tout au long de la vie

2.2.1 Enjeux

Les groupes de travail dans le cadre du CRF Métiers du Transport, de la Logistique, des Services Automobiles et des Mobilités 2020-2022 (prolongé en 2023) ont donné lieu à de nombreux échanges concernant l'attractivité des branches du Transport Logistique et des Services Automobiles. Les discussions ont permis d'identifier des problématiques communes à ces deux secteurs sur le volet attractivité et plus particulièrement au regard de la promotion et de la communication : une visibilité longue à créer, une communication à développer avec une notion de territoire à prendre en compte dans la stratégie de communication et d'attractivité.

Les partenaires soulignent en effet que la visibilité, en dépit de nombreuses actions, est longue à créer et que la communication, bien qu'un nombre d'informations et d'actions soient déjà déployées, est à développer ou plus précisément à structurer. De fait, les travaux dans le cadre du présent CRF, devront faciliter une meilleure coordination ainsi qu'une mutualisation d'actions.

D'autre part, la loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel », entrée en vigueur depuis le 1er janvier 2019, permet aux régions de participer également à

l'accompagnement à l'orientation en organisant l'information sur les métiers et les formations.

Par ailleurs, tel que les concertations du CPRDFOP 2023-2028, l'ont reprécisé, l'accès à l'information sur les métiers et les formations constituent ainsi autant d'enjeux pour donner à tous les clés et les codes pour se réaliser au travers d'une première insertion professionnelle réussie ou de l'accès et du maintien dans des emplois de qualité. Les choix qui en découlent sont tout aussi importants pour répondre aux besoins de compétences des entreprises et des territoires, qu'il s'agisse des métiers les plus demandés aujourd'hui ou de l'anticipation des métiers de demain.

Les leviers à actionner sont multiples, il convient, entre autres de garantir une orientation choisie afin de limiter les ruptures et changements de parcours, et ce quel que soit l'individu, l'étape de vie (formation initiale, réorientation, reconversion). Ce choix de s'insérer dans une filière et/ou un métier doit être éclairé par les différents acteurs de l'orientation, de la formation et de l'accompagnement. Ceux-ci doivent être accompagnés dans le développement de leurs connaissances des filières, des métiers, des formations y conduisant, des évolutions liées aux transitions. Il est effectivement fondamental que les publics puissent avoir accès à une information sur les filières et les métiers insérant, souvent moins connus du grand public bien qu'offrant un fort potentiel de recrutement et des perspectives d'évolutions. La sensibilisation doit, en outre, porter sur les aspects environnementaux et écologiques des filières, leviers d'attractivité.

Enfin, la réforme des lycées professionnels se déploiera progressivement à partir de la rentrée scolaire 2023. Elle vise, entre autres, à assurer l'avenir de tous les élèves, au plus près de leurs besoins et de leurs aspirations. La voie professionnelle doit redevenir une voie de réussite, d'excellence et reconnue par tous. Le rapprochement entre l'école et l'entreprise est un des piliers de la réforme qui entend relancer le partenariat entre l'école et l'entreprise et trouver une meilleure adéquation entre les besoins d'un territoire et les formations. La volonté est de travailler à une meilleure insertion professionnelle des élèves, notamment en présentant dès le plus jeune âge les orientations possibles dans la région et le département.

Dans cette dynamique, les échanges en groupes de travail du CRF Métiers du Transport, de la Logistique, des Services Automobiles et des Mobilités ont fait émerger le souhait de la part des partenaires de suivre la mise en place de la réforme et de bénéficier d'un espace de partage d'informations.

2.2.2 Objectifs

- **Objectif 6** : Faciliter l'orientation choisie à chaque étape de la vie professionnelle
- **Objectif 7** : Promouvoir l'offre de formation dans une logique de parcours et d'évolution professionnelle
- **Objectif 8** : Développer les relations école-monde professionnel

2.2.3 Engagements

- ➔ Faciliter l'information pour développer la visibilité et la connaissance de la filière Transport, Logistique, Services Automobiles et Mobilités et de ses métiers - proposition d'un focus sur le secteur Logistique

- ➔ Communiquer sur les métiers et leurs évolutions (évolutions techniques, numériques, technologiques, développement des aspects santé et sécurité au travail, conditions sociales et de rémunération...) afin d'agir sur les représentations (cibles : publics en recherche d'une orientation, familles, prescripteurs, professionnels de l'orientation, acteurs du monde l'insertion ...)
- ➔ Favoriser la diversité des rencontres entre publics Néo-Aquitains en orientation et professionnels de la filière Transport, Logistique, Services Automobiles et Mobilités (suivi et retour d'expérience de la première édition du salon des professionnels de l'orientation SOPRO 8 & 9 novembre 2023...)
- ➔ Informer sur les suites de parcours et favoriser leur « accès »
- ➔ Identifier les passerelles de formation et passerelles métiers (compétences)
- ➔ Echanger des informations sur la mise en place de la réforme de la voie professionnelle 2023
- ➔ Echanger et collaborer à l'évolution des plateaux techniques
- ➔ Poursuivre le travail de consultation sur la construction des formations par apprentissage
- ➔ Suivi des actions école-entreprise, des CLEE (Comités Locaux École-Entreprise), des FCIL (Formation Complémentaire d'Initiative Locale)
- ➔ Contribuer, en lien avec les travaux menés dans le cadre du CPRDFOP et du PRAFQPH, à une réflexion autour de la création d'un réseau d'entreprises «handi'accueillantes» et à sa mise en visibilité. Sensibiliser par ailleurs les entreprises à l'accueil de publics handicapés en orientation professionnelle afin d'élargir les possibles, de lutter contre les stéréotypes et de prendre en compte et d'anticiper dès cette étape les besoins d'aménagements en formation et en emploi

2.3 Article 6 – PARCOURS et COMPETENCES

**Développer la formation professionnelle initiale et continue,
insérer durablement**

2.3.1 Enjeux

Le capital humain – les connaissances, les qualifications et les compétences - représentent un atout essentiel pour soutenir la croissance économique et réduire les inégalités sociales.

Dans un contexte de changements économiques, technologiques, environnementaux et sociaux qui exigent de la souplesse, ainsi qu'une capacité à s'adapter et à apprendre tout au long de la vie, les entreprises, les individus et les pouvoirs publics ont intérêt au renouvellement et à l'élévation des qualifications de la population et de la main-d'œuvre.

La mise en place de Pactes entre les régions et l'État dans le cadre du « Plan d'investissement dans les compétences » a représenté une opportunité sans précédent pour augmenter la capacité de formation des acteurs régionaux et renforcer le développement de l'approche compétences, en complément d'un renforcement de la qualification des jeunes et demandeurs d'emploi peu qualifiés, dans une approche de parcours.

Cette troisième priorité aura pour objectif d'agir sur le volet formation afin de garantir l'élévation des compétences directement liés aux transitions. Seront considérées les 3 voies de formation ainsi que le volet formation des formateurs.

Par ailleurs, certaines problématiques nationales et régionales ont été identifiées par les acteurs.

À titre d'exemples :

Pour la branche des Services Automobiles, 50% des jeunes inscrits en formation carrosserie en sortent durant les premières et deuxièmes années. Constat est également fait que plus le niveau de formation augmente, plus l'insertion progresse et la poursuite d'études se réduit.

Sur la filière Transport Logistique, une des problématiques remontées, entre autres, concerne le Titre Professionnel de Transport de Voyageurs, pour lequel les partenaires ont indiqué qu'il était nécessaire que l'aspect sécurité soit abordé en formation (transport des enfants).

2.3.2 Objectifs

- **Objectif 9** : Accompagner l'évolution des métiers
- **Objectif 10** : Améliorer le positionnement (insérer et sécuriser les parcours vers la formation et l'emploi)
- **Objectif 11** : Accompagner le maintien et la montée en compétence des salariés et des formateurs

2.3.3 Engagements

- ➔ Cartographier et analyser l'offre de formation professionnelle, initiale et continue, pour, entre autres, l'adapter aux besoins des entreprises et des territoires
- ➔ Contribuer à adapter l'offre de formation, toutes voies confondues, face aux enjeux environnementaux, technologiques et numériques
- ➔ Développer des partenariats avec le monde de l'Insertion par l'Activité Économique (IAE) qui représente un relai intéressant s'agissant de capter les publics cibles éloignés de l'emploi (illettrisme, illettrisme, personnes en situation de handicap, seniors, bénéficiaires du RSA...). Penser l'insertion des individus en étant attentifs à l'accompagnement individuel
- ➔ Contribuer à agir sur l'insertion et plus spécifiquement à améliorer l'accès à l'emploi à la sortie de formation, toutes voies confondues mais plus particulièrement pour les jeunes sortis de formation initiale (réduction de la coupure entre fin de formation et marché du travail)
- ➔ Concourir à réduire les abandons dans les cursus de formations. Cela peut se traduire, par exemple par une analyse des conditions de réussite
- ➔ Sécuriser les parcours et développer l'autonomie des salariés dans les contextes d'évolution des entreprises en développant les moyens de repérage des situations d'illettrisme ou de grande fragilité avec la maîtrise de la lecture et de l'écriture et en accompagnant mieux les salariés vers la formation aux savoirs de base

- ➔ Porter une réflexion sur le sujet de la formation en situation de travail (AFEST) comme moyen à investiguer pour accompagner les publics en situation d'illettrisme dans l'acquisition des savoirs de base et pour anticiper les besoins des publics en situation de handicap en emploi

2.4 Article 7 - EMPLOI et RECRUTEMENT

Fidéliser, recruter, accompagner

2.4.1 Enjeux

Selon l'enquête Besoin en main d'œuvre 2023 de Pôle Emploi, près de 27 000 projets de recrutement sont envisagés en Nouvelle-Aquitaine avec des difficultés de recrutement qui s'élèvent à près de 70%.

Les entreprises, et notamment, les TPE & PME, peinent à attirer et peuvent voir leur rentabilité freinée par un manque de personnel qualifié.

Si on assiste à un changement dans le comportement des français et leur rapport au travail, les entreprises, dans un souci de pérennité, se doivent de s'adapter à ces évolutions et revoir leurs pratiques de recrutement, d'intégration et de fidélisation. Le salaire ne représente plus le critère principal pour attirer les candidats potentiels.

La filière Transport, Logistique, Services Automobiles et Mobilités, pour réussir le pari de recruter davantage de jeunes doit prendre en compte leurs aspirations. Le travail et l'entreprise doivent être sources d'épanouissement et d'enrichissement personnel. Par ailleurs, les partenaires du CRF Métiers du Transport, de la Logistique, des Services Automobiles et des Mobilités se sont accordés sur le fait qu'il persiste certains biais pouvant freiner l'embauche de nouveaux publics. Il sera proposé d'établir un état des lieux de ces biais en fonction de la typologie des publics.

La formation sur les volets RH, la qualité de vie et santé au travail, tout comme la sensibilisation aux transitions sociétales, environnementales, notamment les évolutions liées au rapport au travail, sont autant d'axes autour desquels il sera proposé d'intensifier les échanges

Il s'agira de s'appuyer sur les travaux et projets pilotés par l'ARACT sur la filière Transport Logistique par exemple.

Enfin, il conviendra de mettre en place des expérimentations sur le volet recrutement, et dans les territoires, en mobilisant de nouvelles modalités, comme l'AFEST par exemple.

2.4.2 Objectifs

- **Objectif 12** : Développer l'emploi et faciliter les recrutements en priorisant de "nouveaux publics"
- **Objectif 13** : Sensibiliser les managers/dirigeants aux transitions sociétales (rapport au travail, qualité de l'intégration et du management)
- **Objectif 14** : Accompagner les entreprises du secteur dans la mise en place d'une politique RH
- **Objectif 15** : Partager des informations sur l'évolution des conditions de travail

pour le maintien en emploi des salariés

2.4.3 Engagements

Le recrutement :

- ➔ Identifier les freins au recrutement
- ➔ Recenser les outils existants pour l'aide, l'accompagnement au recrutement et les nouvelles pratiques d'embauche.
- ➔ Développer l'AFEST
- ➔ Attirer de nouveaux publics et réfléchir à des processus de recrutements idoines (féminisation, PSH, migrants, « séniors », personnes sous-main de justice).
- ➔ Prendre en compte dans les réflexions et les travaux la question de l'accès et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et des personnes en situation d'illettrisme : sensibilisation des entreprises, outillage, connaissance des ressources activables pour les appuyer dans leurs démarches d'accompagnement de leurs salariés vers la formation...
- ➔ Proposer un focus sur le métier de conducteur de transport de voyageurs (cumul d'activités et passage entre les secteurs public et privé par exemple, ...).

L'emploi :

- ➔ Sensibiliser les managers/dirigeants aux transitions sociétales (rapport au travail, qualité de l'intégration et du management)
- ➔ Renforcer la connaissance des dirigeants et futurs dirigeants d'entreprises sur les nouveaux enjeux stratégiques : innovation, environnement, management, ressources humaines et responsabilité sociétale (notamment les TPE/PME)
- ➔ Réaliser un « état des lieux » des nouvelles pratiques d'embauche

3 PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE

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

3.1 Article 8 – Instances décisionnelles et opérationnelles

3.1.1 Comité de pilotage

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

- Les orientations sur les besoins en compétences et en qualifications de la filière, les domaines d'intervention et les actions à retenir pour chaque exercice
- Le bilan d'exécution et l'évaluation qualitative des actions de l'année écoulée
- Les modifications éventuelles du CRF, par voie d'avenant¹

Ce pilotage devra permettre de :

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

3.1.2 Comité technique

Le comité technique est composé des représentants techniques des signataires.

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

Il pilote directement la fonction de Observation Veille Prospective. Pour réaliser cette mission il s'attachera les services de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine et des ressources éventuelles des partenaires.

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

3.1.3 Groupes de travail

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

- Des groupes de travail techniques permanents inscrits dans le CRF en déclinaison des objectifs
- Des groupes de travail thématiques décidés lors des comités de pilotage

¹ Cf Article 3 – Durée, validité et modifications

auxquels sont fixés des objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs. Ils pourraient conduire à la contractualisation d'actions cofinancées par un ou plusieurs partenaires du présent CRF Métiers du Transport, de la Logistique, des Services Automobiles et des Mobilités en fonction de leurs prérogatives et de leur champ légal d'interventions.

- Des cellules opérationnelles emploi / besoins de recrutement pourraient permettre une approche partenariale et la mise en œuvre d'actions coordonnées sur les thèmes intéressant la liaison formation/emploi : conjoncture économique, remontées de besoins d'entreprises, besoins de formation préalables au recrutement, sorties stagiaires SPRF, etc. Elles pourront avoir des déclinaisons territoriales.

Chaque type d'instance produira annuellement pour le comité de pilotage une synthèse de ses travaux, formulant à la fois ou séparément :

- des préconisations d'adaptation pour les dispositifs régionaux, pour les décisions concernant l'offre de formations
- des enseignements et des éléments de connaissance partagés à rendre publics
- des éléments de bilan et d'évaluation des actions conduites

3.2 Article 9 – Déclinaisons opérationnelle et technique

3.2.1 Mise en œuvre du partenariat

Au regard des axes et orientations validés par le comité de pilotage, chacun des signataires s'engage à mobiliser tous les moyens dont il dispose, y compris financier, pour la réalisation des objectifs identifiés, et qui seront déclinés dans le cadre de l'exécution du présent CRF.

3.2.2 Suivi et évaluation

Le suivi des actions est assuré par les groupes de travail précédemment désignés. Un bilan est présenté aux membres du comité de pilotage. Le cas échéant, les signataires du con CRF procèdent à un réajustement des objectifs et/ou à un complément de programmation, et valident le plan d'actions pour l'année suivante. Un bilan du présent CRF est réalisé au terme de sa durée afin de mesurer les réalisations et les résultats des actions menées au regard des résultats attendus sur les différents objectifs.

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

- Alimenter les pistes de réflexion
- Évaluer et apprécier les conditions de mise en œuvre des actions

3.2.3 Communication

Les signataires s'engagent à faire la promotion et la communication de la démarche. Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, via son site internet, a la charge de la diffusion régulière et à destination du grand public des travaux conduits au sein du présent CRF et des conclusions et recommandations qui en résultent.

4. LISTE DES ABREVIATIONS

| | |
|----------------|--|
| AFEST | Action de Formation En Situation de Travail |
| AFT | Association pour le développement de la Formation professionnelle dans le Transport |
| AGEFIPH | Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées |
| ANFA | Association Nationale pour la Formation Automobile |
| ANLCI | Agence nationale de lutte contre l'illettrisme |
| ARACT | Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail |
| BMO | Besoins en Main d'Œuvre |
| CAP | Certificat d'Aptitude Professionnelle |
| CDI | Contrat à Durée Indéterminée |
| CEP | Conseil en Évolution Professionnelle |
| CFA | Centre de Formation des Apprentis |
| CLEE | Comités Locaux École-Entreprise |
| CMQ | Campus des Métiers et des Qualifications |
| CNPA | Conseil National des Professions de l'Automobile |
| COFIL | COmité de PILotage |
| COTECH | COmité TECHnique |
| CPRDFOP | Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle |
| CRIA | Centres ressource illettrisme et analphabétisme |
| CRF | Contrat Régional de Filière |
| CRFH | Centres Ressource Formation Handicap |
| DREETS | Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités |
| DUT | Diplôme Universitaire de Technologie |
| ERIP | Espace Régional d'Information de Proximité |
| FACT | Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail |
| FCIL | Formation Complémentaire d'Initiative Locale |
| FNTR | Fédération Nationale des Transporteurs Routiers |
| FNTV | Fédération Nationale des Transporteurs Voyageurs |
| GPEC | Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences |
| GT | Groupe de Travail |
| HSP | Habilitation de Service Public |
| IAE | Insertion par l'Activité Économique |
| INSEE | Institut National de la Statistique et des Études Économiques |
| NAF | Nomenclature d'Activités Françaises |
| OPCO | Opérateur de COmpétences |
| OPTL | Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique |
| OTRE | L'Organisation des Transports Routiers Européens |
| PIC | Plan d'Investissement dans les Compétences |
| PCS | Professions et Catégories Socioprofessionnelles |
| PME | Petite et Moyenne Entreprise |
| PRAFQPH | Programme Régional d'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées |
| PRF | Plan Régional de Formation |
| PSH | Personne en situation de handicap |
| QVCT | Qualité de Vie et des Conditions de Travail |

| | |
|----------------|--|
| RH | Ressources Humaines |
| RSA | Revenu de Solidarité Active |
| SOPRO | Salon des Professionnels de l'Orientation |
| SPRF | Service Public Régional de Formation Professionnelle |
| SRADDET | Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires |
| SRDEII | Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation |
| TLF | Union des entreprises de Transport et Logistique de France |
| TPE | Très Petite Entreprise |
| UTP | Union des Transports Publics et ferroviaires |
| VAE | Validation des Acquis de l'Expérience |

Fait à _____, le _____

Le président de la **Région
Nouvelle-Aquitaine**,

Le préfet de la **Région
Nouvelle-Aquitaine**,

La rectrice de la **Région académique** de
Nouvelle-Aquitaine

Le directeur régional de
Pôle-emploi Nouvelle-Aquitaine

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266505-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

Le président de l'Association Nationale pour la
Formation Automobile
ANFA

Le président de la
**Chambre Régionale des Métiers et de
l'Artisanat** Nouvelle-Aquitaine,

Le président régional de **Mobilians**

Le président de la
Fédération Nationale des Transporteurs
Routiers
FNTR Aquitaine,

Le président de la
Fédération Nationale des Transporteurs Routiers
FNTR Limousin,

Le président de la
Fédération Nationale des Transporteurs
Routiers
FNTR Poitou-Charentes

Le président régional de la
Fédération Nationale des Transporteurs de
Voyageurs,
FNTV

Le président régional de l'Organisation des
Transports Routiers Européens
OTRE

Le président régional de l'Union des Entreprises
de Transport et Logistique de France,
TLF

La déléguée générale de l'Union des Transports
Publics et Ferroviaires,
UTP