

CONTRAT D'OBJECTIFS SECTORIEL INDUSTRIE EN REGION PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR 2024-2028



Le présent contrat est établi entre :

- **La Région Provence-Alpes-Côte d'Azur** ayant son siège situé au 27 Place Jules Guesde 13481 Marseille Cedex 20, représentée par Monsieur Renaud MUSELIER, Président du Conseil régional, dûment habilité par la délibération n°.....du..... ;
- **L'Etat** représenté par le Préfet de région dûment habilité à cet effet ;
- **Le Rectorat de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur** représenté par son représentant, dûment habilité à cet effet ;
- **La Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt** dont le siège est 132 Boulevard de Paris, 13003 Marseille, représentée par son représentant, dûment habilité à cet effet ;
- **France Chimie Méditerranée**, dont le siège est Immeuble CMCI - Ascenseur A - 2e étage, 2 rue Henri Barbusse 13241 Marseille, représentée par son représentant, dûment habilité à cet effet ;
- **La Fédération des industries nautiques**, dont le siège est 22 rue de Madrid 75008 Paris, représentée par son représentant, dûment habilité à cet effet ;
- **L'Association régionale des industries agroalimentaires**, dont le siège est 100, Rue Pierre Bayle 84140 Montfavet, représentée par son représentant, dûment habilité à cet effet ;
- **L'Union des industries et métiers de la métallurgie Régions Sud & Corse**, dont le siège est 65 Av. Jules Cantini, 13006 Marseille, représentée par son représentant, dûment habilité à cet effet ;
- **Le Prism'emploi**, dont le siège est 7 rue Mariotte 75017 Paris, représentée par son représentant, dûment habilité à cet effet ;
- **OPCO2I**, dont le siège est 65 Av. Jules Cantini, 13006 Marseille, représentée par son représentant, dûment habilité à cet effet ;
- **OCAPIAT**, dont le siège est 11 Bd de la Grande Thumine, 13090 Aix-en-Provence, représentée par son représentant, dûment habilité à cet effet ;
- **AKTO** dont le siège est Arterparc de Meyreuil, Rte de la Côte d'Azur Bâtiment A, 13590 Meyreuil, représentée par son représentant, dûment habilité à cet effet ;
- **Le Campus d'excellence des métiers et des qualifications « Industrie du futur »**, dont le siège est Tour Méditerranée 65 avenue Jules Cantini, 13 006 Marseille, représentée par son représentant, dûment habilité à cet effet ;
- **Le Campus d'excellence des métiers et des qualifications « Economie de la mer »**, dont le siège est avenue de l'Université, 83130 La Garde, représentée par son représentant, dûment habilité à cet effet ;
- **Le Campus des métiers et des qualifications « Numérique »**, dont le siège est avenue de Valrose 06000 Nice, représentée par son représentant, dûment habilité à cet effet ;
- **Le Campus national des industries de la mer (CINAV)**, dont le siège est Bâtiment Le Cap Vert – 245 cours Aimé Césaire 29200 Brest, représentée par son représentant, dûment habilité à cet effet ;
- **France travail**, dont le siège est 34 rue Alfred Curtel 13010 Marseille représentée par son représentant, dûment habilité à cet effet ;

- **L'Association régionale des missions locales**, dont le siège est 14 rue Louis Astouin, 13002 Marseille, représentée par son représentant, dûment habilité à cet effet ;
- **Le Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés** (Cheops) Provence-Alpes-Côte d'Azur, dont le siège est 38 Av. de l'Europe, 13090 Aix-en-Provence, représentée par son représentant, dûment habilité à cet effet ;
- **L'Association pour l'emploi des cadres**, dont le siège est 141 Av. du Prado, 13008 Marseille, représentée par son représentant, dûment habilité à cet effet.

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code de l'éducation, notamment l'article L 214-13 ;

Vu le Code du travail, notamment les articles L. 6111-3 à L. 6111-6 ;

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

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

Vu la loi n°2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets ;

Vu la délibération n°22-381 du Conseil régional du 24 juin 2022 approuvant la reconduction des opérations d'intérêt régional et leurs feuilles de route 2021-2028 ;

Vu la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi ;

Vu le cadre national de référence du 28 mai 2019 relatif à la mise en œuvre des compétences de l'État et des Régions en matière d'information et d'orientation pour les publics scolaires, étudiants et apprentis ;

Vu la délibération n°19-350 du 26 juin 2019 du Conseil régional adoptant le Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires ;

Vu la délibération n°20-690 du 17 décembre 2020 du Conseil régional approuvant le Contrat d'avenir Etat-Région en Provence-Alpes-Côte d'Azur 2021-2027 ;

Vu la délibération n°20-719 du 17 décembre 2020 du Conseil régional approuvant le Programme régional de la forêt et du bois ainsi que le Contrat stratégique de la filière forêt-bois ;

Vu la délibération n° 21-163 du 23 avril 2021 du Conseil régional approuvant le Plan climat : Gardons une Cop d'avance ;

Vu la délibération n°22-380 du 24 juin 2022 du Conseil régional adoptant le Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation 2022-2028 ;

Vu la délibération n°22-0806 du 16 décembre 2022 du Conseil régional approuvant le protocole d'expérimentation entre l'Etat et la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur : la Région pilote de la planification écologique ;

Vu la délibération n°22-0814 du 16 décembre 2022 du Conseil régional adoptant la stratégie régionale de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation 2023-2028 ;

Vu la délibération n°22-0934 du 16 décembre 2022 du Conseil régional approuvant la convention de coopération renforcée « Bâtir ensemble la Région des compétences » entre la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur et Pôle emploi pour 2023-2028 ;

Vu la délibération n° 23-0022 du 24 mars 2023 du Conseil régional approuvant le Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles 2023-2028 ;

Vu la délibération n° 23-0250 du 23 juin 2023 du Conseil régional approuvant les termes des conventions de partenariat entre la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur et les quatre opérateurs de compétences Akto, Opcommerce, Atlas et Ocapiat ;

Vu la délibération n° 23-0804 du 15 décembre 2023 de la Commission permanente du Conseil régional approuvant les termes des conventions de partenariat entre la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur et les deux opérateurs de compétences, Opco des entreprises de proximité et Uniformation ;

Vu la délibération n° 24-0090 du 29 mars 2024 du Conseil régional « Vers une industrie régionale résiliente et décarbonée sur nos territoires : soutien à l'industrie du futur, aux Territoires d'industrie et la mutation industrielle de la zone Fos – Berre et protocole de préfiguration du contrat d'objectifs sectoriel industrie » ;

Vu la délibération n° 24-0117 du 29 mars 2024 de la Commission permanente du Conseil régional approuvant les termes des conventions de partenariat entre la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur et les quatre opérateurs de compétences, Opco de la Construction, Opco2i, Opco Santé et Afdas ;

Vu la délibération n° 24-0205 du 29 mars 2024 du Conseil régional approuvant les termes du bilan 2023 : « Une écologie pour la croissance - Première année du budget 100 % vert » ;

Vu la délibération n° 24-0233 du 29 mars 2024 du Conseil régional approuvant les termes du plan d'action régional 2024-2028 "choisir son orientation en région Sud" ;

Il est exposé et convenu ce qui suit :

Table des matières

PREAMBULE	6
1. Contexte industriel en région Provence-Alpes-Côte d’Azur	8
1.1. Une industrie plurielle mais des difficultés communes sur le champ de la formation et de l’emploi.....	8
1.2. Un impératif de répondre aux besoins de recrutement actuels et à venir.....	9
2. Un contrat d’objectifs sectoriel qui décline les priorités du Contrat de plan régional pour le développement de la formation et de l’orientation professionnelles 2023-2028..	10
2.1. Proposer et mettre en œuvre collectivement des réponses adaptées aux enjeux de l’industrie régionale en matière de formation et d’orientation professionnelles.....	10
2.2. La contractualisation et la feuille de route	11
2.3. Le périmètre des métiers couverts par le Contrat d’objectifs sectoriel Industrie	11
2.4. Priorités retenues et axes de travail	11
Ambition 1 - OBSERVER, ANALYSER, ANTICIPER.....	13
► Objectif 1.1 Coordonner et harmoniser nos systèmes d’observation et d’analyse.....	13
► Objectif 1.2. Développer un langage commun de l’observation et de l’analyse.....	13
► Objectif 1.3. Anticiper et prévoir : GPEC interbranche et territoriale	13
Ambition 2 : ORIENTER.....	14
► Objectif 2.1 : Améliorer l’accessibilité de l’information par la mise en réseau des acteurs de l’accompagnement à l’information et à l’orientation dans le cadre d’une gouvernance renouvelée	14
► Objectif 2.2 : Valoriser les compétences d’avenir et l’alternance.....	14
► Objectif 2.3 : Renforcer l’accompagnement pour tous les publics en matière d’orientation / lutter contre les stéréotypes de genre.....	14
Ambition 3 : RAPPROCHER	15
► Objectif 3.1 : Favoriser les situations expérientielles afin d’éclairer au mieux les choix d’orientation et de formation.....	15
► Objectif 3.2 : Soutenir un appareil de formation agile et adapté aux transitions économiques, sociales et sociétales.....	15
► Objectif 3.3 : Rendre nos actions plus inclusives.....	15
Ambition 4 : EXPÉRIMENTER, INNOVER.....	16
► Objectif 4.1 : Continuer à soutenir l’innovation, les expérimentations et leurs changements d’échelle	16
► Objectif 4.2 : Innover dans le lien emploi-formation et l’intervention publique	16
3. Pilotage et mise en œuvre.....	17
3.1. Le comité de pilotage	17
3.2. Le comité technique	17

3.3. Suivi et évaluation	17
4. Communication	17
5. Durée du contrat d'objectifs sectoriel	18
6. Résiliation.....	18

PREAMBULE

La stratégie économique régionale, renouvelée en 2022, met en lumière les grands enjeux et propose des solutions pour faire de la région un modèle de développement économique durable et résilient. **L'industrie du XXIème siècle est au cœur des priorités régionales**, avec cinq axes stratégiques pour guider la Région et ses partenaires jusqu'en 2028 : une croissance régionale 100 % Plan climat, le développement d'une industrie souveraine et résiliente face aux crises, faire de Provence-Alpes-Côte d'Azur l'une des régions les plus innovantes d'Europe, accélérer la croissance des entreprises (compétences, international, développement et transmission) et rendre la Région plus simple, plus proche et plus lisible pour une croissance équilibrée des territoires.

Classée troisième parmi les régions françaises les plus productives avec un PIB de plus de 206 millions d'euros (Insee), la région Provence-Alpes-Côte d'Azur possède des atouts indéniables. Elle se prépare à accueillir **des projets majeurs**, comme la giga-usine de Carbon à Fos-sur-Mer, qui sera la plus grande d'Europe dans l'industrie photovoltaïque et qui prévoit de créer 3 000 emplois directs et durables ainsi qu'au moins 9 000 emplois indirects au niveau régional et national. Airbus Helicopters, premier employeur de la région avec plus de 13 000 employés, prévoit également une croissance qui nécessitera des créations d'emplois pour elle-même et les 250 entreprises de la filière hélicoptères dans le sud de la France, qui devront recruter 4 000 personnes d'ici 2028. De plus, la branche Chimie est très fortement représentée avec des acteurs industriels clés du secteur (Arkema, Lyondell, Kemone et Sanofi). En Provence-Alpes-Côte d'Azur, ce sont plus de 20 000 personnes qui travaillent pour la branche Chimie (pour 228 000 personnes au niveau national). Ces milliers d'emplois concernent différentes catégories de métiers, et différents secteurs car ces projets embarquent toute une activité indirecte : industrie bien entendu, mais également transport, logistique, aménagement et construction, ...

Ainsi, pour développer son industrie, être au premier plan dans la production d'énergie décarbonée et être une des régions les plus innovantes d'Europe, **il est nécessaire de disposer des compétences et des talents en nombre suffisant et d'anticiper les évolutions à l'œuvre dans les secteurs les plus porteurs**. Cet impératif nous oblige collectivement à relever des défis qui concernent plus généralement l'ensemble des

régions françaises : difficultés à recruter dans certains métiers et certains secteurs, de nombreux emplois non pourvus, des départs massifs à la retraite, des métiers qui évoluent du fait des transitions numériques, énergétiques, écologiques...

En région, tous secteurs confondus, on estime que 635 000 postes seraient à pourvoir au total d'ici 2030, soit 33 % de l'emploi actuel (France stratégie). Cependant, **les tensions sur le marché du travail régional continuent d'augmenter, atteignant leur plus haut niveau depuis 2011** (première année de mesure des tensions). La dernière étude du Carif-oref dénombre pas moins de 140 métiers en tension en Provence-Alpes-Côte d'Azur, dont 56 métiers en tension persistante (au moins dix années).

Les priorités du Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles 2023-2028 répondent parfaitement à ces enjeux, avec les ambitions suivantes :

- **Observer, analyser, anticiper** : développer un modèle harmonisé, dynamique et prospectif d'observation et d'analyse pour mieux connaître, comprendre et agir.
- **Orienter** : faire de l'accueil, de l'information et de l'orientation tout au long de la vie un pilier essentiel pour la réussite des parcours de formation et l'accès à l'emploi.
- **Rapprocher** : aligner les potentiels des individus avec les besoins des entreprises et des territoires.
- **Expérimenter, innover** : maintenir une dynamique collective d'innovation et d'expérimentation.

Dès lors, la formation professionnelle doit **permettre non seulement aux entreprises de recruter**, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, la main d'œuvre qualifiée dont elles ont ou auront besoin **mais aussi aux demandeurs d'emploi de la région de pouvoir accéder à une qualification leur garantissant une insertion durable et de qualité.**

C'est pourquoi, en application du Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles 2023-2028, les cosignataires du Contrat de plan ont décidé de mettre autour de la table les branches professionnelles, les acteurs du service public de l'emploi et de la formation dont France travail et les opérateurs de compétences, pour apporter des solutions partagées.

Dans le contexte de la mise en place de France travail, de la réforme de la voie professionnelle et de France 2030, **les contrats d'objectifs sectoriels sont un moyen d'adapter, d'organiser, d'articuler et d'orienter les initiatives publiques et privées en matière d'orientation et de formation professionnelles** au regard des enjeux croisés du territoire national, régional et de plusieurs filières industrielles.

La Région, compétente en matière d'orientation tout au long de la vie, de formation professionnelle des demandeurs d'emploi et cheffe de file du développement économique régional, impulse et coordonne la démarche aux côtés du Rectorat, de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités et de la Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt.

Au vu du contexte et des enjeux décrits plus haut, le Contrat d'objectifs sectoriel dédié à l'industrie est tout naturellement l'un des premiers à être décliné sur le territoire régional. Au vu de l'ampleur du périmètre concerné, un protocole de préfiguration voté par le Conseil régional en mars 2024 a permis de préciser l'ensemble des règles et dispositions d'élaboration du contrat.

Six mois de travaux collaboratifs ont ainsi permis de partager les enjeux et les besoins prioritaires de ce secteur en matière de formation et d'orientation professionnelles. Des groupes de travail, réunissant une trentaine de participants, se sont rencontrés une à deux fois par mois en séances d'intelligence collective et *focus group*, afin d'identifier des pistes d'action et d'élaborer une feuille de route opérationnelle, susceptible d'être adaptée *in itinere*.

La participation constante de chacun des partenaires constitue en soi une première réussite et démontre l'attrait et la motivation suscités par cette démarche. Il conviendra de concrétiser ces efforts une fois le contrat adopté, puisque la feuille de route devra être déclinée concrètement sur le territoire régional et que les travaux se poursuivront jusqu'en 2028, dernière année du Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles. Les résultats obtenus permettront d'alimenter la prochaine génération de contrat de plan.

1. Contexte industriel en région Provence-Alpes-Côte d'Azur

1.1. Une industrie plurielle mais des difficultés communes sur le champ de la formation et de l'emploi

Le rapport d'étude « *Quel développement industriel en région Provence-Alpes-Côte d'Azur ?* » (avril 2023) réalisé en partenariat entre la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur, le réseau régional des chambres de commerce et d'industrie et celui des agences d'urbanisme révèle que si la région ne présente pas d'empreinte industrielle particulièrement marquée comme d'autres régions françaises, certaines activités industrielles y sont surreprésentées et contribuent à façonner une image industrielle de certains territoires régionaux. La région possède ainsi des territoires d'industrie importants, avec des acteurs majeurs, régionaux, nationaux ou internationaux.

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, quatre secteurs retiennent l'attention : **la construction aéronautique et spatiale ; la construction navale ; la chimie** (composée de trois grands sous-secteurs : l'industrie chimique « traditionnelle », l'industrie de la parfumerie, les cosmétiques et des huiles essentielles et enfin l'industrie pharmaceutique), **et l'agroalimentaire** qui ont des activités qui rayonnent bien au-delà des frontières, qu'elles soient régionales ou nationales et qui, sur des territoires d'industrie, sont des secteurs industriels moteurs.

Les secteurs étudiés sont cependant perçus comme des « écosystèmes » variés. La région montre un double visage à la fois région motrice, dans la construction navale par exemple, ou plus faiblement présente, comme dans l'agroalimentaire. Mais pour les autres secteurs, elle se place le plus souvent dans le premier tiers des régions métropolitaines et enregistre sur la période 2006-2020 **des dynamiques assez hétérogènes et une structuration inégale** : les entreprises de l'industrie navale et de l'aéronautique se sentent appartenir à des filières bien structurées, contrairement au secteur spatial qui est moins prégnant sur le territoire.

Les entretiens et ateliers thématiques menés dans le cadre de cette étude ont cependant révélé **des difficultés communes qui incluent la formation et le recrutement, le manque de logements abordables, et le coût élevé de la vie, qui freinent le recrutement**, même pour des postes qualifiés. Les problèmes de **transport et d'accessibilité** sont particulièrement notés dans la construction navale.

Ce qui caractérise toutefois la région est sa **capacité à mieux résister à l'érosion de la capacité industrielle** que la moyenne nationale. Depuis 30 ans, l'industrie régionale résiste mieux et si le mouvement général de désindustrialisation y est aussi visible, il est moins important qu'au niveau national. Mieux, sur la dernière décennie, le rapport note une résistance, voire une croissance sur une période récente de l'emploi industriel (+1,7 % entre 2016 et 2019).

L'industrie régionale est aujourd'hui portée par l'implantation de nouveaux projets à la fois créateurs d'emploi et acteurs de décarbonation. 15 000 emplois nouveaux pourraient être créés dans l'industrie d'ici 2030 en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

1.2. Un impératif de répondre aux besoins de recrutement actuels et à venir

La question de la main-d'œuvre reste prégnante pour le développement économique régional : on estime à 10 200 les personnes qui se forment en ce moment dans le secteur dont **seulement 15 % sont des femmes** et les études montrent **qu'une personne sur deux ne travaillera probablement pas dans l'industrie à l'issue de ses études**. L'opérateur France travail Provence-Alpes-Côte d'Azur recense de son côté environ 10 000 demandeurs d'emplois dans ce secteur en 2023.

Une étude de juin 2024 du CARIF-OREF identifie l'industrie comme le secteur correspondant au plus grand nombre de métiers en tension avec 28 métiers en tension - dont six métiers figurant dans le top 15 des métiers connaissant les plus grandes difficultés de recrutement, notamment celui de formateur. Ces tensions se ressentent dans toutes les catégories d'emploi, au premier rang desquels les niveaux de techniciens et ouvriers qualifiés dont les volumes de formation sont en baisse. Les tensions de recrutement touchent également les niveaux supérieurs de qualification.

Ainsi, organiser les conditions qui permettront aux industriels de recruter les bonnes compétences représente un enjeu de taille, puisque si ces secteurs sont des accélérateurs de la croissance économique régionale et de l'innovation, l'industrie doit d'ores et déjà faire face à de nombreux départs à la retraite, à la nécessité d'élever les compétences tout en connaissant une pénurie de recrutement et un déficit d'attractivité. Les formations peinent à trouver leurs candidats et les compétences évoluent sans cesse du fait des transitions écologiques, énergétiques et numériques à l'œuvre.

Pour être relevés, ces défis imposent d'installer **une dynamique de travail conjoint à court, moyen et long terme**, afin de disposer d'une offre de formation étoffée, moderne, accessible, attractive et de candidats ayant les prérequis nécessaires en savoir de base (savoir être, lire, écrire, compter).

Il est également crucial d'agir dès à présent pour avoir la capacité de répondre aux besoins massifs qui s'expriment à plus court terme, du fait de la décarbonation du bassin d'Istres/Berre l'Etang notamment. Le territoire doit faire face non seulement au besoin de réduire ses émissions de gaz à effet de serre en décarbonant massivement les activités industrielles implantées sur le bassin, mais il doit également se préparer à accueillir plusieurs projets porteurs d'emploi industriels en nombre important et vecteurs de la transition écologique du territoire. Rappelons que sur ce bassin, l'industrie pèse d'ores et déjà 5,2 milliards d'euros, rassemble 16% des emplois des Bouches-du-Rhône et 34% de ses emplois industriels mais contribue à 65% du potentiel de réchauffement global du département, le plaçant ainsi parmi les dix départements français émettant le plus de gaz à effet de serre par habitant.

Ainsi, la méthode d'élaboration du Contrat d'objectifs sectoriel « Industrie » et les priorités fixées dans le cadre de la feuille de route tiennent compte des deux temporalités indiquées plus haut : urgence d'agir pour soutenir sur le volet formation/recrutement les territoires qui se préparent à accueillir des entreprises industrielles d'ampleur tout en accompagnant la décarbonation des activités traditionnelles ; nécessité d'installer une dynamique de coopération sur un temps plus long, afin d'accompagner le déploiement d'une « industrie du futur » compétitive et innovante en région.

2. Un contrat d'objectifs sectoriel qui décline les priorités du Contrat de plan régional pour le développement de la formation et de l'orientation professionnelles 2023-2028

2.1. Proposer et mettre en œuvre collectivement des réponses adaptées aux enjeux de l'industrie régionale en matière de formation et d'orientation professionnelles

Le contrat reprend les dispositions définies dans le protocole de préfiguration du contrat d'objectif sectoriel industrie. La Région et les parties prenantes du Contrat de plan régional pour le développement de la formation et de l'orientation professionnelles

2023-2028 s'engagent à collaborer avec les acteurs économiques pour élaborer et mettre en œuvre des stratégies visant à améliorer l'efficacité des politiques d'orientation et de formation.

2.2. La contractualisation et la feuille de route

Inédite en région Provence-Alpes-Côte d'Azur, la contractualisation d'engagements réciproques entre les pouvoirs publics et les principales branches professionnelles sur la sphère emploi/orientation/formation professionnelle doit s'initier sur un nombre limité d'objectifs « SMART » (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes, et temporels) et sur la planification des actions à mettre en œuvre, afin de garantir leur opérationnalité et leur faisabilité.

Les parties prenantes ont ainsi été amenées à définir des priorités d'action et des pilotes sur chacune des ambitions du Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles :

- Ambition 1 : Observer, analyser, anticiper - *Observer pour connaître, analyser pour comprendre, anticiper pour agir : vers un modèle d'observation et d'analyse harmonisé, dynamique et prospectif*
- Ambition 2 : Orienter - *Faire de l'accueil, information, orientation tout au long de la vie un pilier de la réussite des parcours de formation et d'accès à l'emploi*
- Ambition 3 : Rapprocher – *Rapprocher les potentiels des individus des besoins des entreprises et des territoires*
- Ambition 4 : Expérimenter, innover - *Maintenir la dynamique collective*

2.3. Le périmètre des métiers couverts par le Contrat d'objectifs sectoriel Industrie

Le Contrat d'objectifs sectoriel Industrie concerne l'ensemble des métiers du processus industriel : conception, industrialisation, production et maintenance et visera l'ensemble des voies de formation et de certification relevant :

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

Le champ est ouvert à l'ensemble des branches de l'industrie régionale et notamment : métallurgie, industrie navale, micro-électronique, énergie, industrie agro-alimentaire, aéronautique, spatial, la chimie, et à leurs opérateurs de compétences.

2.4. Priorités retenues et axes de travail

Les priorités, telles que ressenties par les parties prenantes, sont de **renforcer l'attractivité du secteur** afin de toucher le plus efficacement et le plus durablement possible les publics susceptibles de travailler dans l'industrie, et de veiller à **l'adéquation des formations proposées sur le territoire aux besoins des entreprises**, en veillant à s'adresser spécifiquement à tous les bassins d'emploi et à couvrir tous les niveaux de formation nécessaires.

Le présent document reprend ci-après en synthèse les priorités retenues lors des concertations menées de décembre 2023 à juillet 2024.

Ambition 1 - OBSERVER, ANALYSER, ANTICIPER

► Objectif 1.1 Coordonner et harmoniser nos systèmes d'observation et d'analyse

1. Confier une mission de coordination et d'harmonisation au Carif-Oref

Compte tenu de l'étendue des études sur l'industrie qui existent au niveau national et régional, il est nécessaire de coordonner le partage et la diffusion de celles-ci. Des synthèses de travaux permettraient de combler des résultats et pistes d'actions issus de ces études ; déterminer des éléments manquants qui auraient besoin d'être étudiés ; permettre une cohérence renforcée, des pratiques méthodologiques et scientifiques davantage partagées.

2. Créer un espace commun numérique de capitalisation des travaux

Les signataires s'engagent à la création d'un espace numérique capitalisant, qualifiant, et permettant l'accès aux études et analyses européennes, nationales, et territoriales, toutes mises en commun (Carif-oref, INSEE, Banque de France, observatoires de branches, opérateurs de compétences, institutionnels...).

► Objectif 1.2. Développer un langage commun de l'observation et de l'analyse

3. Créer un système d'information dynamique et unifié de l'offre de formation

Développer de manière cohérente l'offre de formation en lien avec les besoins du territoire et favoriser la mise en commun d'éventuels plateau(x) technique(s).

► Objectif 1.3. Anticiper et prévoir : GPEC interbranche et territoriale

4. Utiliser la démarche d'innovation ouverte "open emploi" dans une visée prospective

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ou GPEC, est une méthode utilisée par les entreprises pour anticiper et planifier leurs besoins en termes de main-d'œuvre et de compétences. L'intégration d'intelligence artificielle dans la GPEC pourrait éventuellement permettre d'automatiser et d'optimiser ce processus.

Ambition 2 : ORIENTER

► **Objectif 2.1 : Améliorer l'accessibilité de l'information par la mise en réseau des acteurs de l'accompagnement à l'information et à l'orientation dans le cadre d'une gouvernance renouvelée**

5. *Intégrer le site internet régional dans l'ensemble des services numériques proposés par les partenaires (tablettes numériques, ...)*

► **Objectif 2.2 : Valoriser les compétences d'avenir et l'alternance**

6. *Améliorer la visibilité de l'offre de formation par la mise en place d'une cartographie de l'offre géo spatialisée*

La représentation cartographique doit faciliter la visibilité des dispositifs et plateformes de formation auprès des publics cibles et améliorer l'accessibilité des bassins de vie des publics.

► **Objectif 2.3 : Renforcer l'accompagnement pour tous les publics en matière d'orientation / lutter contre les stéréotypes de genre**

7. *Contribuer à améliorer la qualité de l'accueil en formation et en entreprise, en particulier en matière d'inclusivité et notamment à l'attention des femmes*

L'idée est de faire émerger un réseau d'ambassadrices et d'ambassadeurs du secteur, répartis sur tout le territoire. Cela doit permettre de constituer des viviers de mentors et de modèles inspirants afin de sensibiliser plus de jeunes filles et de femmes aux métiers de l'industrie. Il s'appuie sur le partage de bonnes pratiques en matière de mixité femmes/hommes entre les membres du collectif mobilisé pour participer aux travaux préfigurateurs du contrat.

Ambition 3 : RAPPROCHER

► Objectif 3.1 : Favoriser les situations expérientielles afin d'éclairer au mieux les choix d'orientation et de formation

Sous-objectif 1 : Ouvrir un large spectre de métiers et d'emplois aux usagers et permettre aux entreprises de recruter plus largement

8. *Mieux mobiliser les entreprises et leurs réseaux pour favoriser la découverte des métiers, les temps et espaces d'immersion, les logiques de parrainage, mentorat, tutorat, par le développement, par exemple, de fonctions d'ambassadeurs secteurs/filières...*

L'action consiste à créer une plateforme de stages dédiée aux collégiens et lycéens dans le sillage de la démarche 1jeune1solution.gouv.fr.

Sous-objectif 2 : Faciliter les passerelles entre les métiers

9. *Développer les études opérationnelles avec les opérateurs de compétences et le CARIF-OREF sur l'identification des compétences transversales et techniques afin de faciliter les passerelles inter métiers et diffuser les résultats auprès des conseils en évolution professionnelle*

► Objectif 3.2 : Soutenir un appareil de formation agile et adapté aux transitions économiques, sociales et sociétales

10. *Engager une transition dans les contenus d'achats publics de formation visant un développement de l'offre en blocs de compétences*

Il s'agit de favoriser l'achat de blocs de compétences en fonction des besoins spécifiques des employeurs tout en garantissant une insertion professionnelle durable.

► Objectif 3.3 : Rendre nos actions plus inclusives

11. *Construire un Plan régional de lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme, y compris en milieu professionnel*

Ambition 4 : EXPÉRIMENTER, INNOVER

► Objectif 4.1 : Continuer à soutenir l'innovation, les expérimentations et leurs changements d'échelle

12. Soutenir par des actions de formation innovantes les transitions (écologique, numérique, professionnelle)

La priorité doit servir à sensibiliser les apprenants et les formateurs aux méthodes industrielles d'amélioration continue, à la conduite de changement inhérente au processus d'innovation et à l'intégration des technologies numériques ainsi qu'aux évolutions liées à la transition écologique.

► Objectif 4.2 : Innover dans le lien emploi-formation et l'intervention publique

13. Proposer un service d'ingénierie financière au service de l'appareil de formation continue régional

Il s'agira de structurer une offre de service régionale avec les partenaires des services déconcentrés de l'État pour assurer une veille des guichets de financement et proposer des appuis au montage des projets de formation innovants.

3. Pilotage et mise en œuvre

3.1. Le comité de pilotage

Le comité de pilotage est composé de représentants de chaque organisation signataire et, en fonction des thématiques, des membres associés. Il se réunit au moins deux fois par an pour suivre la mise en œuvre du plan d'actions et de proposer des orientations.

3.2. Le comité technique

Le comité technique est composé des techniciens désignés de chaque organisation. Il émet des propositions au comité de pilotage s'agissant du périmètre du contrat et de sa rédaction. Il est chargé de faire vivre la dynamique collective. Ce comité assure la coordination de groupes de travail thématiques et la mobilisation d'experts notamment sur les thématiques transversales du COS (transition écologique, sujet central des contrats, la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, la lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme, la qualité de vie au travail, la santé et la sécurité au travail, la qualité des formations). Selon les besoins identifiés, d'autres partenaires (Opérations d'intérêt régional, grandes entreprises, universités, écoles d'ingénieurs ...) pourront être associés.

3.3. Suivi et évaluation

La mise en œuvre de la feuille de route pourra s'appuyer sur les dispositifs et les outils existants aux niveaux européen, national, régional ou infra régional.

Un bilan/point à date des actions de la feuille de route sera réalisé a minima annuellement afin d'identifier le niveau de réalisation atteint et la programmation de nouvelles actions.

4. Communication

Les signataires s'engagent à une obligation réciproque de communication sur leur collaboration et sur les actions définies dans le présent contrat.

Afin de soutenir la mise en œuvre opérationnelle de ces actions, les signataires s'engagent à les promouvoir auprès de leurs différents partenaires à partir de supports de communication communs. En ce sens, la Direction de la communication et de la marque de la Région devra être associée à l'élaboration de ces outils.

Par ailleurs, toutes les actions de communication devront obligatoirement faire mention des signataires.

L'information grand public relève également du GIP Carif-Oref et des Observatoires de Branche.

5. Durée du contrat d'objectifs sectoriel

Le contrat est exécutoire à compter de sa notification par la Région aux signataires et jusqu'à la fin du contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles 2023-2028, le 31 décembre 2028.

Le contrat peut être modifié par voie d'avenant qui sera approuvé en assemblée délibérante. Le comité de pilotage se réunit alors de manière exceptionnelle pour proposer les adaptations nécessaires du présent contrat. Si le contrat initial venait à être bouleversé, cela pourrait donner lieu à un nouveau contrat.

Les signataires peuvent décider d'élargir le contrat à d'autres membres sur proposition du comité technique et validation du comité de pilotage. Dans ce cas, l'ajout d'un signataire fait l'objet d'un avenant qui précise que le nouveau membre accepte le contrat initial, et que les autres signataires acceptent ce nouveau cosignataire.

6. Résiliation

En cas de non-respect, par l'une ou l'autre des parties, des engagements réciproques inscrits dans le présent contrat, ou en cas de force majeure ou pour tout autre motif d'intérêt général, le contrat peut être résilié de plein droit.

Le comité de pilotage se réunit alors de manière exceptionnelle pour étudier la situation et prendre les mesures qui s'imposent. Le cas échéant, un avenant entérinera ces décisions.

Lorsqu'un signataire souhaite se désengager du contrat, il signifie sa décision aux autres signataires par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception. Un avenant modifiant la liste des signataires est proposé en comité de pilotage du contrat, puis approuvé par l'assemblée délibérante du Conseil régional.

Fait àle en XXX exemplaires

Le Préfet de région	Le Président du Conseil régional Provence-Alpes-Côte d'Azur
Christophe MIRMAND :	Renaud MUSELIER
Le représentant du Rectorat	Le représentant de la Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt
Nom, Prénom :	Nom, Prénom :

Qualité : Le représentant de France Chimie Méditerranée	Qualité : Le représentant de la Fédération des Industries Nautiques
Nom, Prénom : Qualité :	Nom, Prénom : Qualité :
Le représentant de l'Association Régionale des Industries Agroalimentaires	Le représentant de l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie Régions Sud & Corse
Nom, Prénom : Qualité :	Nom, Prénom : RAGNI Marcel Qualité : Président
Le représentant de Prism'emploi	Le représentant d'OPCO2I
Nom, Prénom : GREFFET Fabrice Qualité : Président	Nom, Prénom : Qualité : Président
Le représentant d'OCAPIAT	Le représentant d'AKTO
Nom, Prénom : Qualité : Président	Nom, Prénom : Qualité : Président
Le représentant de l'Association pour l'emploi des cadres	Le représentant du campus d'excellence des métiers et des qualifications « Industrie du futur »
Nom, Prénom : Qualité : Président	Nom, Prénom : Qualité : Président
Le représentant du campus d'excellence des métiers et des qualifications « Economie de la mer »	Le représentant du campus d'excellence des métiers et des qualifications « Economie de la mer »

Nom, Prénom : Qualité : Président	Nom, Prénom : Qualité : Président
Le représentant du campus des métiers et des qualifications « Numérique » Nom, Prénom : Qualité : Président	Le représentant du Campus national des industries de la mer Nom, Prénom : Qualité : Président
Le représentant de France travail Nom, Prénom : Qualité : Président	Le représentant de l'Association régionale des missions locales Sud Nom, Prénom : Qualité : Président
Le représentant du Conseil national Handicap & Emploi des Organismes de placement spécialisés Nom, Prénom : Qualité : Président	