



Charte  
de coopération  
de la filière  
alimentaire

Bilan 2014



**opcalim**  
PARTENAIRE DE VOS COMPÉTENCES

# Sommaire

<b>1 CADRE GÉNÉRAL</b>	<b>02</b>
<b>2 DONNÉES CLÉS DES RÉALISATIONS 2014</b>	
A. Les entreprises bénéficiaires	03
B. Les salariés bénéficiaires	03
<b>3 BILAN DES ACTIONS NATIONALES</b>	
A. Maîtrise des Savoirs Fondamentaux (MSF)	05
B. Transfert des Savoirs et Savoir-Faire (TSF)	08
C. Prévention des Risques Professionnels (PRP)	09
D. Actions «clés en main» TPE-PME	10
E. Ingénierie des certifications éligibles au CPF du Secteur Alimentaire : modularisation et transférabilité des CQP	11
F. Développement et mise en place du module e-learning sur la nutrition et les allergènes pour les salariés de l'alimentation de détail	14
G. Amélioration des conditions de travail dans la filière alimentaire	15
<b>4 BILAN DES PLANS D' ACTIONS RÉGIONAUX</b>	
A. Répartition par axe	18
B. Répartition par région	19
C. Exemples en région	20
<b>5 ÉVALUATION DE LA CHARTE 2012-2014</b>	<b>34</b>
<b>6 PERSPECTIVES</b>	<b>35</b>

## 1 CADRE GÉNÉRAL

**La charte agroalimentaire** signée en 2009 pour la période 2009/2011 par les ministres de l'Emploi et de l'Agroalimentaire et les partenaires sociaux de la filière alimentaire (ANIA, Coop de France, CGAD, FNICGV, SNIIV-SNCP et 4 organisations syndicales, CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO) a été prolongée par voie d'avenants jusqu'en décembre 2014.

Le renouvellement de la Charte pour trois ans – du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 30 juin 2014, prolongé par avenant jusqu'au 31 décembre contribue aux engagements des signataires présents dans le contrat de la filière alimentaire conclu en juin 2013 et dans l'accord multi-branches sur le contrat de génération de juillet 2013.

Elle s'articule, comme les années précédentes, autour de 5 axes :

- 1 Anticiper les mutations économiques et sociales du secteur**
- 2 Renforcer l'attractivité des métiers de l'agroalimentaire**
- 3 Sécuriser les parcours professionnels**
- 4 Contribuer à améliorer les conditions de travail dans les TPE-PME et prioritairement dans les entreprises de moins de 50 salariés**
- 5 Assurer un accompagnement de proximité auprès des salariés des TPE-PME**

Le présent bilan s'inscrit dans le cadre des conventions financières signées entre le ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt et le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Il a pour objet de rendre compte des réalisations 2014 à l'ensemble des partenaires.

L'enveloppe budgétaire mobilisée pour ce renouvellement de la Charte était fixée à hauteur de 26 millions d'euros pour un investissement de l'État de 9,75 millions d'euros réparti sur les trois années comme suit :

- année 2012 : 9 155 000 €  
pour une aide de l'État de 3 440 000 €
- année 2013 : 11 547 000 €  
pour une aide de l'État de 4 343 500 €
- année 2014 : 5 298 000 €  
pour une aide de l'État de 1 966 000 €

En cas de sous-exécution des crédits alloués, ces derniers pouvaient être reportés sur l'exercice suivant. Ce report financier fut appliqué pour l'année 2014.

La Charte se base sur le principe de co-financement État/OPCA/entreprises, Opcalim étant depuis 2012 le seul organisme relais.

Le coût total des dépenses en 2014 est de 10 347 604,82 € ce qui représente une progression de 6,3 % par rapport à 2013.

La participation de l'État en 2014 est de 3 008 426,49 € contre 2 714 958,70 € en 2013, soit une progression de 10,81 %.

La progression du taux de réalisation 2014 s'explique par :

- une meilleure appropriation des priorités de la Charte par les porteurs de projet,
- un travail d'analyse des besoins et d'ingénierie entre partenaires en adéquation avec les besoins des entreprises, en priorité les TPE-PME,
- une continuité des projets et thématiques initiés en 2013.

Le taux de réalisation de 74,09 % s'explique en partie par :

- la mise en œuvre tardive des projets à partir du second semestre, les projets de longue durée n'ont été réalisés que partiellement sur 2014,
- la difficulté pour les entreprises TPE-PME d'organiser le départ d'un salarié en formation,
- la mise en place d'actions innovantes n'ayant pas trouvé leur public.

## A. Les entreprises bénéficiaires

En 2014, 1 531 entreprises ont bénéficié d'un accompagnement au titre de la Charte dont 93,3 % de PME et 66,69 % d'entreprises de moins de 50 salariés.

En 2013, une forte progression du nombre d'entreprises a été constatée par rapport à 2012, une meilleure appropriation de la Charte et un lancement de mise en œuvre en début d'année ont été les vecteurs de cette croissance. Sur ces mêmes bases, l'année 2014 enregistre une hausse du nombre d'entreprises bénéficiaires de plus de 2 % par rapport à 2013.

Une des priorités de la Charte est la cible TPE-PME : 95,51 % des entreprises bénéficiaires sur 2014 sont des entreprises de moins de 250 salariés.

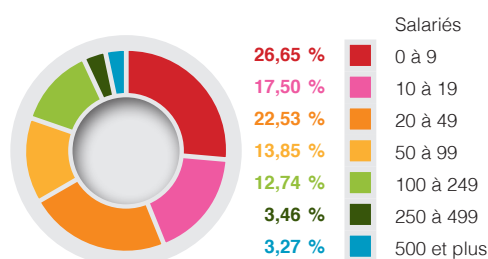
## B. Les salariés bénéficiaires

- Près de 6 775 salariés issus de la filière alimentaire sont entrés en formation en 2014, soit 1,8 % de moins que le nombre de salariés en 2013.
- Parmi ces stagiaires, les femmes, au nombre de 2 918, représentent près de 43,1 % du nombre total de bénéficiaires. Cette proportion est significative dans la mesure où la filière alimentaire est composée d'hommes à 59,4 %.
- Les 26 à 44 ans représentent 59,8 % des salariés ayant bénéficié d'une action de formation financée dans le cadre de la Charte, cette tranche d'âge est en progression par rapport à 2013 (+1,9 %).

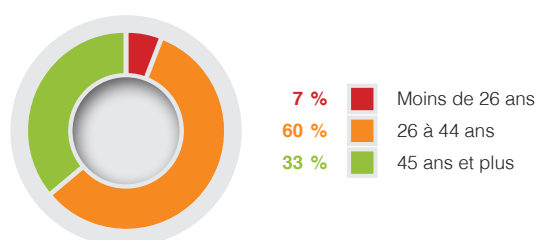
L'axe 4 est en forte progression de + 7,49 %, le projet de Plan d'action national d'Amélioration des conditions de Travail - Qualité de Vie au Travail de la filière (QVT) a permis de mobiliser et mutualiser les projets au sein du réseau Anact-Aract sur la période 2014.

	Assiette totale 2013	Assiette totale 2014	
Prévisions	14 625 167,41 €	13 965 651,84 €	
Réalisations	9 736 716,87 €	10 347 604,82 €	+ 6,3 %
Taux de réalisation	66,58 %	74,09 %	

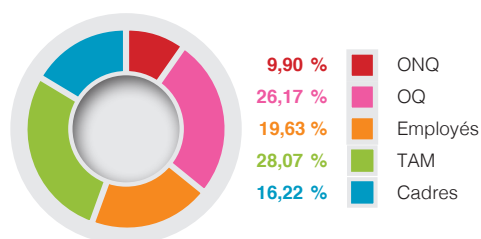
### TAILLE D'ENTREPRISE



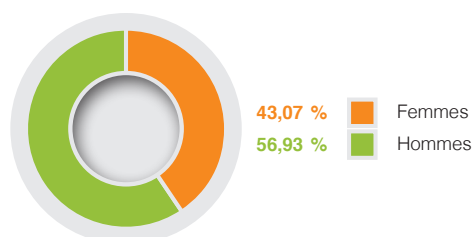
### ÂGE



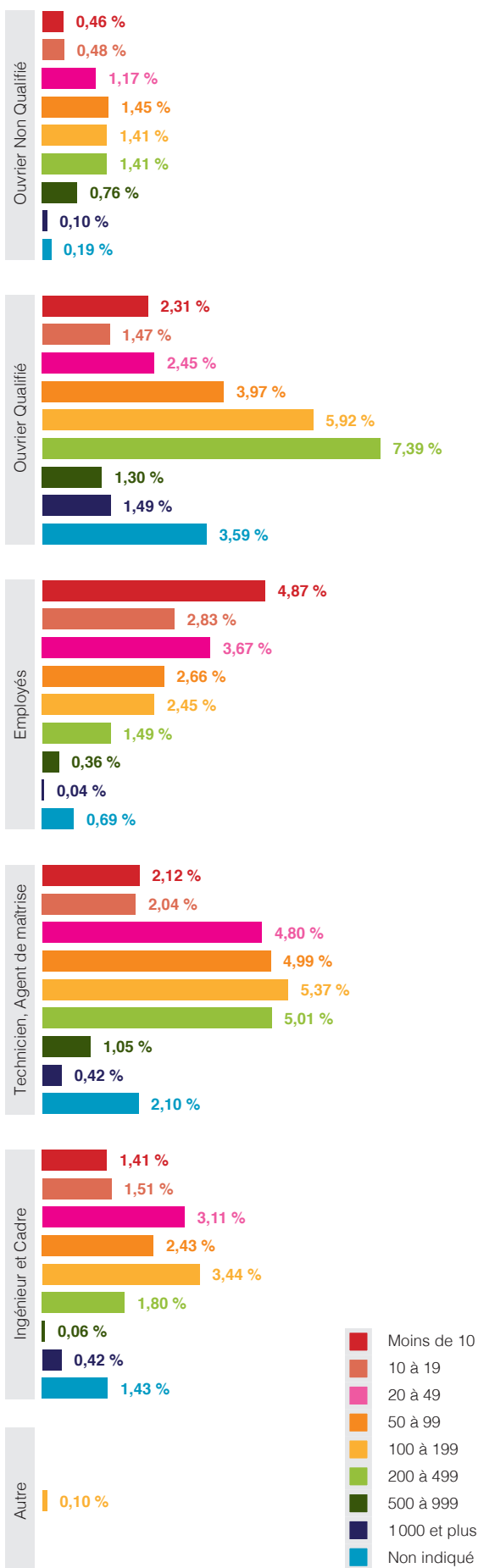
### CSP



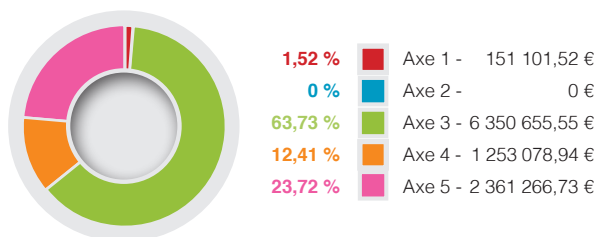
### GENRE



## CSP ET TAILLE D'ENTREPRISE

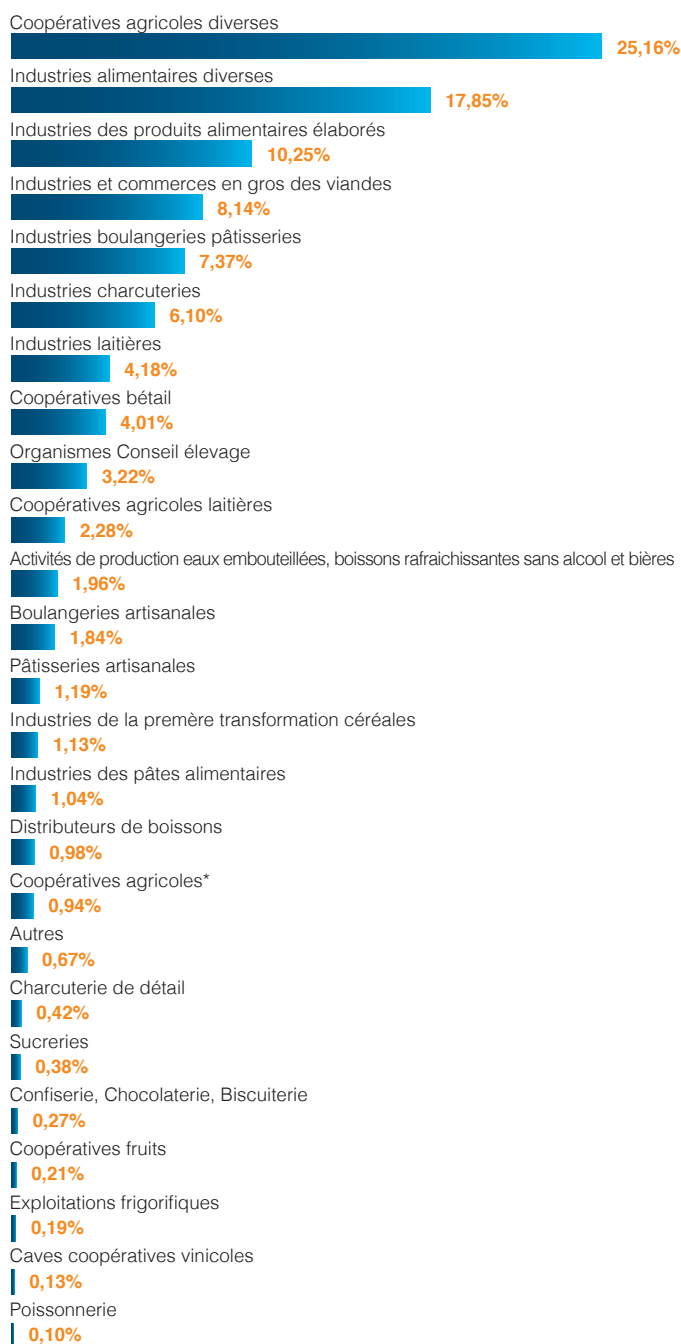


## RÉPARTITION PAR AXE



L'axe 4 est en forte progression de + 7,49 %, le projet de Plan d'action national d'Amélioration des conditions de Travail - Qualité de Vie au Travail de la filière (QVT) a permis de mobiliser et mutualiser les projets au sein du réseau Anact-Aract sur la période 2014.

## NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES PAR FILIÈRE



\*céréales, meunerie, approvisionnement, alimentation du bétail et oléagineux

## Chiffres clés

Le taux de réalisation des actions nationales est de 73,99 %, ce qui représente un montant total de 4 637 499 € pour une aide de l'État de 1 395 727 €.

Pour mémoire, le taux de réalisation en 2013 était de 54,72 %, pour un montant total de 2 590 104,62 € avec une aide de l'État de 662 118,67 €.

Deux types d'actions ont été mis en œuvre :

- **Formation** : Maîtrise des Savoirs Fondamentaux (MSF), Transfert des Savoirs et Savoir-Faire (TSF), Prévention des Risques Professionnels (PRP) et Actions pour les TPE-PME qui ont directement concerné 828 entreprises et 2 992 salariés.
- **Ingénierie** : certifications, illettrisme, socle de compétences, qualité de vie au travail, e-learning qui touchent un nombre très important de salariés du périmètre de la Charte non comptabilisés comme bénéficiaires directs.

## A. Maîtrise des savoirs fondamentaux (MSF) : lutte contre l'illettrisme et acquisition du socle de compétences

Faisant suite à une dynamique engagée pour les industries alimentaires depuis plusieurs années et compte-tenu de l'évolution du périmètre d'OPCALIM et des engagements pris dans le cadre du contrat de filière alimentaire signé entre les partenaires sociaux et l'État en juin 2013, les opérations de lutte contre l'illettrisme et d'acquisition du socle de compétences sont élargies en 2014 aux entreprises de la coopération agricole et de l'alimentation en détail.

En effet, Opcalim dénombre désormais parmi ses entreprises adhérentes, en complément des industries alimentaires, plus de 4 500 coopératives agricoles et plus de 28 560 entreprises de l'alimentation en détail. Ces entreprises couvrent un éventail de situations de travail qui nécessite une communication adaptée, l'enrichissement des ressources pédagogiques, la prise en compte d'organisation du travail spécifique et l'adaptation des outils supports.

Placer les différentes étapes du process dans le bon ordre.

1 2 3 4

Conditionner les carottes Raper les carottes Prendre la botte de carottes Peler les carottes

En 2014, le projet MSF s'est appuyé sur la plateforme d'évaluation continue du « Socle de compétences alimentaire » qui avait été mise en expérimentation au dernier trimestre 2013. L'ensemble du réseau d'organismes de formation labellisés, coordonné avec l'appui du cabinet RECIF, a été formé à son utilisation.

La plateforme a été un support privilégié pour décliner les deux actions du projet MSF, la lutte contre l'illettrisme et l'acquisition du socle de compétences, auprès des entreprises de la coopération agricole et de l'alimentation en détail.

27s1B Calculer des volumes

L'entreprise agroalimentaire Duchesnin cherche une solution pour évacuer des vieux cartons qu'elle a accumulés. Elle cherche un camion avec un volume suffisant pour transporter ces cartons. Elle a stocké tous les cartons dans un débarras qui mesure :

- 4 mètres de longueur
- 1,5 mètres de largeur
- 2,5 mètres de profondeur

Ce débarras est entièrement rempli.

1 Est-ce qu'un camion de 12 m<sup>3</sup> est suffisant pour transporter ce volume de cartons ?

2 Pourquoi ?

OUI  NON

IMPRIMER LE MAPPING D'UN INDIVIDU

EVALUATEUR

INDIVIDUS CANDIDATURES ENTREPRISES ORGANISMES GROUPES FORMATEURS ÉVALUATEURS ÉVALUATIONS

Accueil | Gérer les personnes | Candidatures | Mapping

Cette vue agrandie peut être imprimée

INDIVIDUS	CAPACITÉS	RÉSULTATS	% D'ÉPREUVES	TYPE DE SAVOIRS
ZMARTIN ANTOINE				
TECHNOLOGIE	88 %	84 %		Savoir essentiel 75% des 3 degrés
ÉCRIT	63 %	44 %		Savoir essentiel 75% des 3 degrés
RÈGLES	100 %	114 %		Savoir essentiel 75% des 3 degrés
ATTITUDES	100 %	43 %		Savoir essentiel 75% des 3 degrés
OUVERTURE CULTURELLE	100 %	18 %		Savoir très utile 70% des 3 degrés
ESPACE TEMPS	100 %	83 %		Savoir très utile 70% des 3 degrés
ORAL	77 %	311 %		Savoir très utile 70% des 3 degrés
GESTES POSTURES OBSERVATION	100 %	109 %		Savoir très utile 70% des 3 degrés
NUMÉRIQUE	100 %	20 %		Savoir utile 65% des 3 degrés
CALCUL	100 %	40 %		Savoir utile 65% des 3 degrés

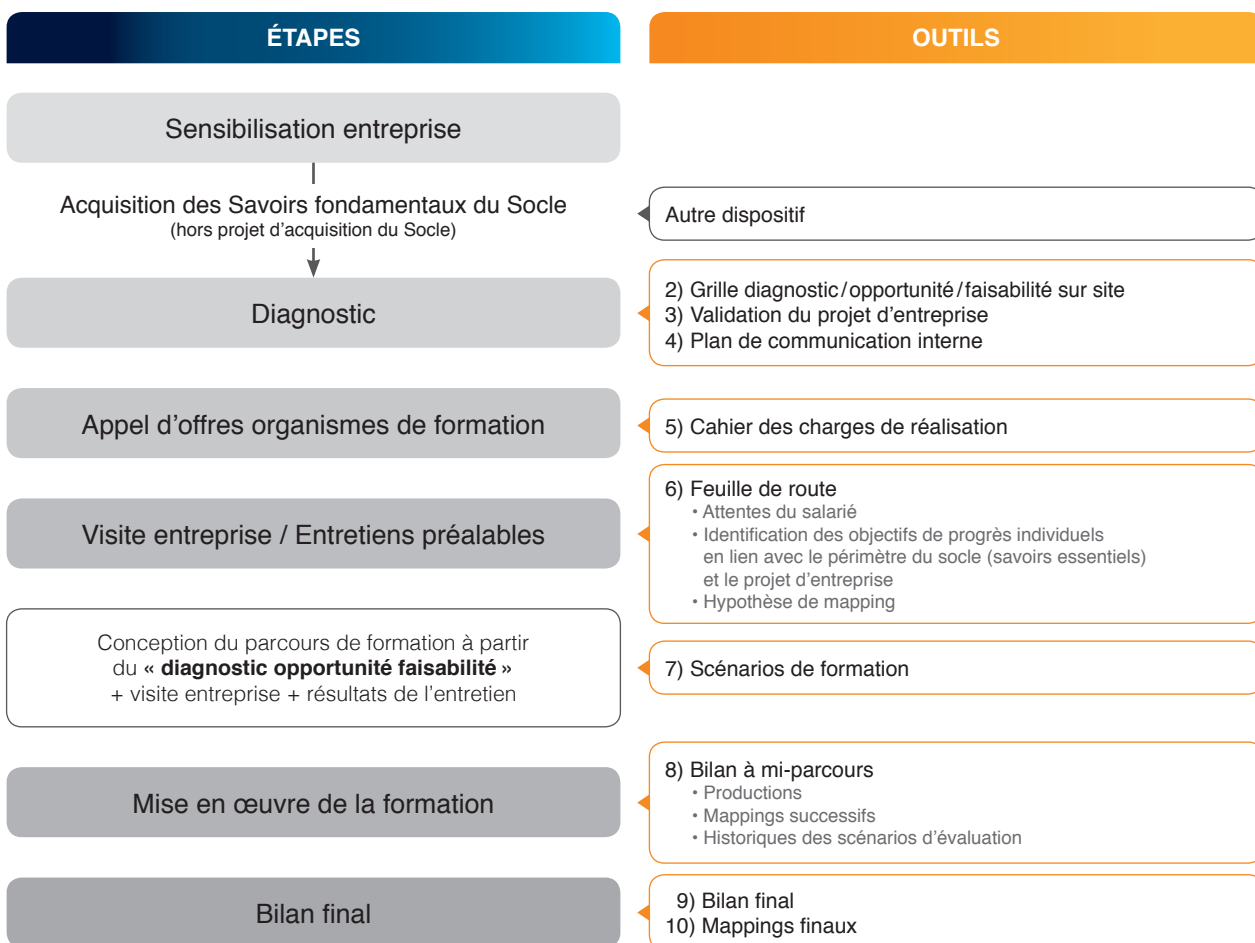
## MSF a permis de :

- renforcer l'information et la sensibilisation des entreprises de l'industrie alimentaire, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail sur les enjeux de la maîtrise des savoirs fondamentaux et de la lutte contre l'illettrisme ;
- intégrer 405 salariés ou stagiaires dans un parcours adapté, soit 205 personnes de plus que le nombre conventionné dans le cadre des actions « Lutte contre l'illettrisme » et « Socle de compétences » ;
- poursuivre l'adaptation du référentiel « Socle des industries alimentaires » à l'ensemble du périmètre Opcalim, en vue de la création d'une certification du socle de connaissances et de compétences alimentaire définie par décret.

## La démarche

- **Le référentiel élaboré** à partir du Référentiel des Compétences Clés en Situation Professionnelle. Initialement axé sur les CQP des industries alimentaires, impliqués dans la création du référentiel depuis 2011, des travaux d'ingénierie initiés en 2013 ont permis en 2014 d'élargir le périmètre de situations professionnelles couvert par le référentiel, en intégrant l'analyse de CQP de la coopération agricole et de l'alimentation en détail.

- **La plateforme d'évaluation continue** permettant de mesurer la progression des stagiaires tout au long de leur parcours au regard du référentiel. Décrite au chapitre Maîtrise des Savoirs Fondamentaux (MSF), elle a été complétée, tout au long de l'année 2014, de scénarios d'évaluation permettant de prendre en compte les situations de travail rencontrées dans les entreprises de la coopération agricole et de l'alimentation en détail.
- **Le réseau d'organismes de formation** formés à la démarche et aux outils. En 2014, un plan d'action « qualité de la formation », visant à améliorer les pratiques lorsque l'OPCA est acheteur de formation, a été initié par Opcalim. Dans ce cadre, une étude a été lancée dès le mois de juillet 2014 dans le but d'analyser le fonctionnement des réseaux ayant été « labellisés » par Opcalim. Ce plan d'action coïncide avec l'arrivée à échéance des contrats de labellisation en 2015 et l'anticipation de la publication du décret sur la qualité de la formation.
- **La mise en œuvre opérationnelle** cadrée qui repose sur la méthodologie du projet MSF. Elle s'appuie sur l'action des conseillers Opcalim, chargés de promouvoir et déployer la démarche auprès des entreprises et sur les interventions du cabinet expert RECIF, chargé des phases de diagnostic et du lien avec les organismes de formation du réseau pour la construction du parcours pédagogique à partir du référentiel.



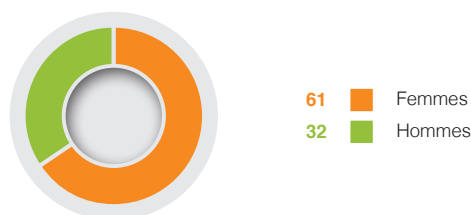
## Les résultats de l'action

### « Lutte contre l'illettrisme »

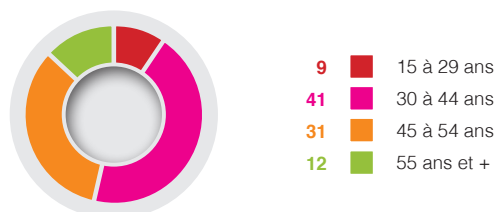
**En 2014 les montants des dépenses pour cette action s'élève à 711 627,93 € dont une participation du FPSPP de 633 309,12 €, soit une progression de 104 % par rapport à 2013.**

- 93 salariés issus d'entreprises de la coopération agricole et l'alimentation en détail sont entrés en formation en 2014, soit 28 bénéficiaires de plus que le nombre initialement prévu dans la convention.
- Parmi ces stagiaires, les femmes, au nombre de 61, sont majoritaires et représentent plus de 66 % du nombre total de stagiaires. Cette proportion est significative dans la mesure où la filière alimentaire est majoritairement composée d'hommes (à 58 %).
- Les salariés de plus de 45 ans représentent plus de 48 % des stagiaires. Ce sont des salariés fortement impactés par l'évolution des pratiques dans les entreprises (exigences nouvelles en matière de qualité, de sécurité ou d'hygiène ; attentes nouvelles à l'égard de la polyvalence ; recours aux outils informatiques,...) et plus susceptibles d'avoir du mal à mobiliser certains savoirs oubliés ou jamais véritablement acquis.
- Les salariés de CSP ouvriers représentent plus de 92 % des stagiaires entrés en formation en 2014. 100 % d'entre eux ont un niveau V ou infra, dont 43 % de niveau VI.

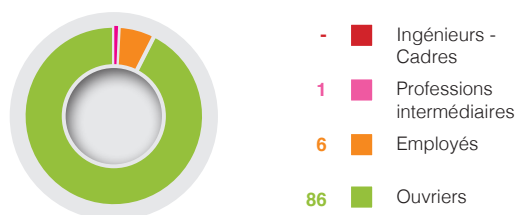
## GENRE



## ÂGE



## CSP



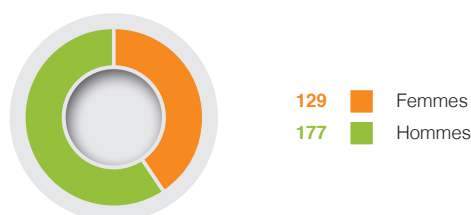
## Les résultats de l'action

### « Socle de compétences »

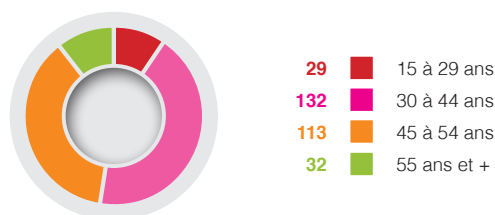
**En 2014 les montants des dépenses pour cette action s'élève à 908 994,24 € dont une participation du FPSPP de 614 776,36 €.**

- 306 salariés issus d'entreprises des industries alimentaires sont entrés en formation en 2014, soit 171 salariés de plus que le nombre de stagiaires initialement prévus dans la convention.
- Parmi ces stagiaires, les femmes, au nombre de 129, représentent près de 42 % du nombre total de bénéficiaires. Cette proportion est significative dans la mesure où la filière alimentaire est composée d'hommes à 58 %.
- Les salariés de 30 à 44 ans ont représenté près de 43 % des stagiaires.
- Plus de 83 % des stagiaires ayant initié un parcours en 2014 sont ouvriers et de niveau V et infra (abandon avant la terminale) pour 100 % d'entre eux.

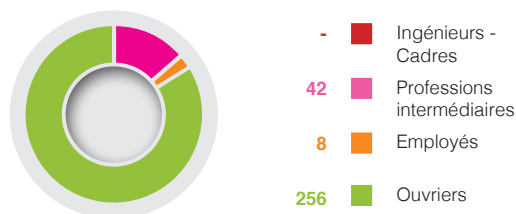
## GENRE



## ÂGE



## CSP



## B. Transfert des Savoirs et Savoir-Faire (TSF)

### Rappel des objectifs

- Accompagner l'évolution des besoins en compétences des entreprises.
- Accompagner les entreprises dans la gestion des compétences et des carrières (GPEC, entretiens annuels, plans d'action, accords seniors,...).
- Améliorer la gestion interne des compétences en favorisant le transfert des savoirs et des savoir-faire.

### Rappel de la mise en œuvre

L'action se décline en différentes étapes :

- Un diagnostic : la question du transfert des savoirs n'est jamais totalement inconnue des entreprises. Le diagnostic des pratiques de transfert existantes permet de définir les besoins de l'entreprise sur les trois piliers du transfert : quelles compétences ? quels « transférants » / quels « receveurs » ? quelles méthodes de transfert ?
- Un accompagnement à l'aide de 4 modules d'approfondissement : les modules sont proposés à l'issue du diagnostic. Ils permettent d'intervenir directement auprès des tuteurs, des formateurs internes et des experts.

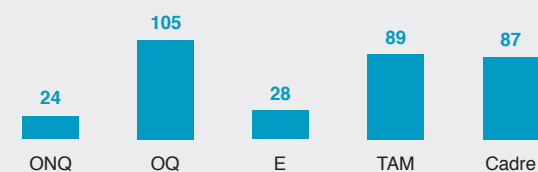
En 2014, le montant total de l'action s'élève à 431 424 € soit une progression très significative pour la deuxième année consécutive : 318 % par rapport à 2013. L'action a concerné 71 entreprises (27 entreprises en 2013) et 333 salariés (156 salariés en 2013). Le taux de réalisation 2014 est à hauteur de 51% des objectifs fixés sur le nombre d'entreprises bénéficiaires

On notera que l'ensemble des CSP ou des âges sont concernés puisque le transfert des savoirs s'adresse potentiellement à l'ensemble des salariés en tant que « transférants » ou « receveurs ».

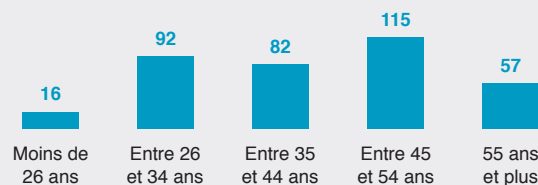
Comme en 2013, une majorité d'ouvriers qualifiés ont bénéficié de l'action TSF et seule la catégorie des employés connaît une moindre progression par rapport aux autres catégories socioprofessionnelles.

### Chiffres clés

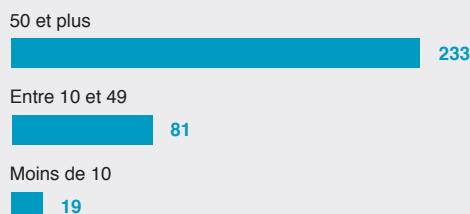
#### BÉNÉFICIAIRES PAR CSP



#### BÉNÉFICIAIRES PAR ÂGE



#### BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



La majorité des entreprises concernées ont plus de 50 salariés (70 %). En effet, ce type de démarche nécessite une approche relativement structurée des problématiques RH dans l'entreprise. De plus, les petites structures traitent la question du transfert de manière plus empirique du fait d'une plus grande proximité entre les différents salariés.



## C. Prévention des Risques Professionnels (PRP)

### Rappel des objectifs

L'objectif de la démarche PRP consiste à agir sur l'amélioration des conditions de travail pour une prévention durable.

L'action doit permettre aux participants d'être en mesure de :

- mener à bien une démarche durable de prévention des risques professionnels, pilotée paritairement, pour améliorer les conditions de travail, de santé et de sécurité des salariés, sur le long terme,
- s'appuyer sur une méthodologie en lien avec la réalité du travail et de l'organisation, en intégrant le point de vue des différents acteurs de la prévention et notamment celui des salariés,
- élaborer collectivement un plan d'action intégrant les dimensions techniques, organisationnelles et humaines.

### Les points incontournables de la démarche :

- impliquer la direction et nommer un pilote du groupe de travail,
- mettre en place une démarche participative,
- positionner le CHSCT ou les DP,
- informer l'ensemble des salariés de la mise en place de la démarche,
- travailler sur les données de l'entreprise (données RH, santé, sécurité, production, qualité,...), les croiser, les analyser,
- analyser les situations de terrain (qui peuvent être en décalage avec le travail prescrit, le travail réel et les représentations de chacun),
- prendre en compte les projets en cours et futurs,
- remettre à l'entreprise une feuille de route comprenant des clés pour inscrire l'action durablement.

En 2014, le montant total de l'action s'élève à 216 275,80 € ce qui représente une progression de 260 % par rapport à 2013 (83 070 €).

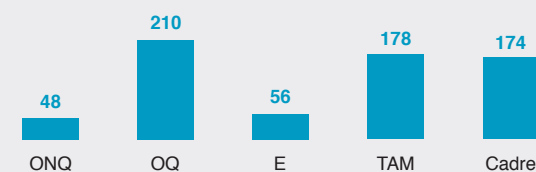
56 entreprises et 315 salariés ont été concernés par l'action.

Le taux de réalisation est à hauteur de 86 % des objectifs fixés sur le nombre d'entreprises bénéficiaires

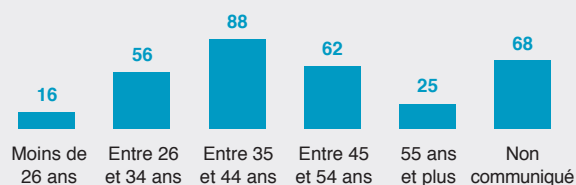
On notera que toutes les catégories de personnel sont concernées, ce qui indique bien qu'une vraie démarche de prévention doit impliquer l'ensemble du personnel et ne peut pas se limiter aux salariés de la production, par exemple.

### Chiffres clés

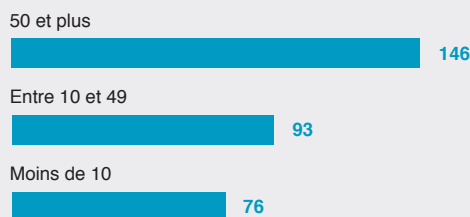
#### BÉNÉFICIAIRES PAR CSP



#### BÉNÉFICIAIRES PAR ÂGE



#### BÉNÉFICIAIRES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



Les TPE-PME représentent les 2/3 des entreprises bénéficiaires du dispositif. Le projet « Prévention des Risques Professionnels » convient aux entreprises de moins de 50 salariés ayant un besoin d'accompagnement individualisé, de l'analyse des besoins à la mise en œuvre d'un plan d'action au sein de l'entreprise.

## D. Actions « clé en main » TPE-PME



Ce programme est composé de plus de 250 formations réparties sur l'ensemble du territoire. Il garantit des centres de formation de proximité, des sessions de formation courtes et opérationnelles et une prise en charge administrative et financière par Opcalim.

En 2014, le programme s'est élargi aux entreprises de moins de 300 salariés (250 en 2013). Il s'est également enrichi d'une thématique plébiscitée par ce type de structure : « Formation métier » pour connaître, suivre et évoluer dans toutes les spécificités de son métier.

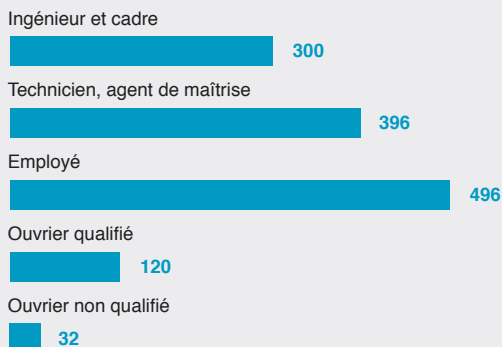
Une communication, relayée par les Délégations territoriales, la plateforme Web et un catalogue complet en ligne, a été développée pour faire connaître le programme à un plus large public.

### Chiffres clés

Pour 2014, le montant des dépenses pour cette action s'élève à 915 597 € pour un taux de réalisation de 67,8 % par rapport aux prévisions.

L'action a mobilisé 630 entreprises et 1 704 salariés ce qui représente une augmentation de 18 % du nombre d'entreprises concernées par rapport à 2013.

#### BÉNÉFICIAIRES PAR CSP



Nous vous proposons des actions « clé en main » qui répondent aux besoins en formation des TPE et PME, financées à 100% par OPCALIM. Le programme est composé de stages de formations répartis en plusieurs domaines et de diagnostics « Formation et Compétences ».

- Vous pouvez afficher une liste d'actions proposées en sélectionnant un ou plusieurs critère(s) : par Région(s) et/ou Direction Territoriale(s) et par Domaine(s) puis en cliquant sur le bouton « Rechercher les actions »,
- Vous pouvez également saisir librement dans les champs Référence ou Mot-clé puis cliquer directement sur le libellé d'action proposé automatiquement.
- Vous pouvez consulter le catalogue 2015 interactif à votre droite.

rechercher par Région(s)

- Alsace (AL)
- Aquitaine (AQ)
- Auvergne (AU)
- Basse-Normandie (BN)
- Bourgogne (BO)
- Bretagne (BR)
- Centre (CE)
- Champagne-Ardenne (CH)
- Corse (CO)

ou Direction(s) Territoriale(s)

- Est (ES)
- IDF-Centre (IC)
- Nord (ND)
- Ouest (OU)
- Sud-Est (SE)
- Sud-Ouest (SO)

rechercher par Domaine(s)

- Amélioration des conditions de travail / Sécurité
- Développement commercial
- Diagnostic Formation et Compétences
- Formation métier
- Gestion des ressources humaines
- Informatique/Bureautique
- Innovation
- Management-Communication
- Pilotage des TPE/PME

[Rechercher les actions](#)

## E. Ingénierie des certifications éligibles au CPF du Secteur Alimentaire : modularisation et transférabilité des CQP

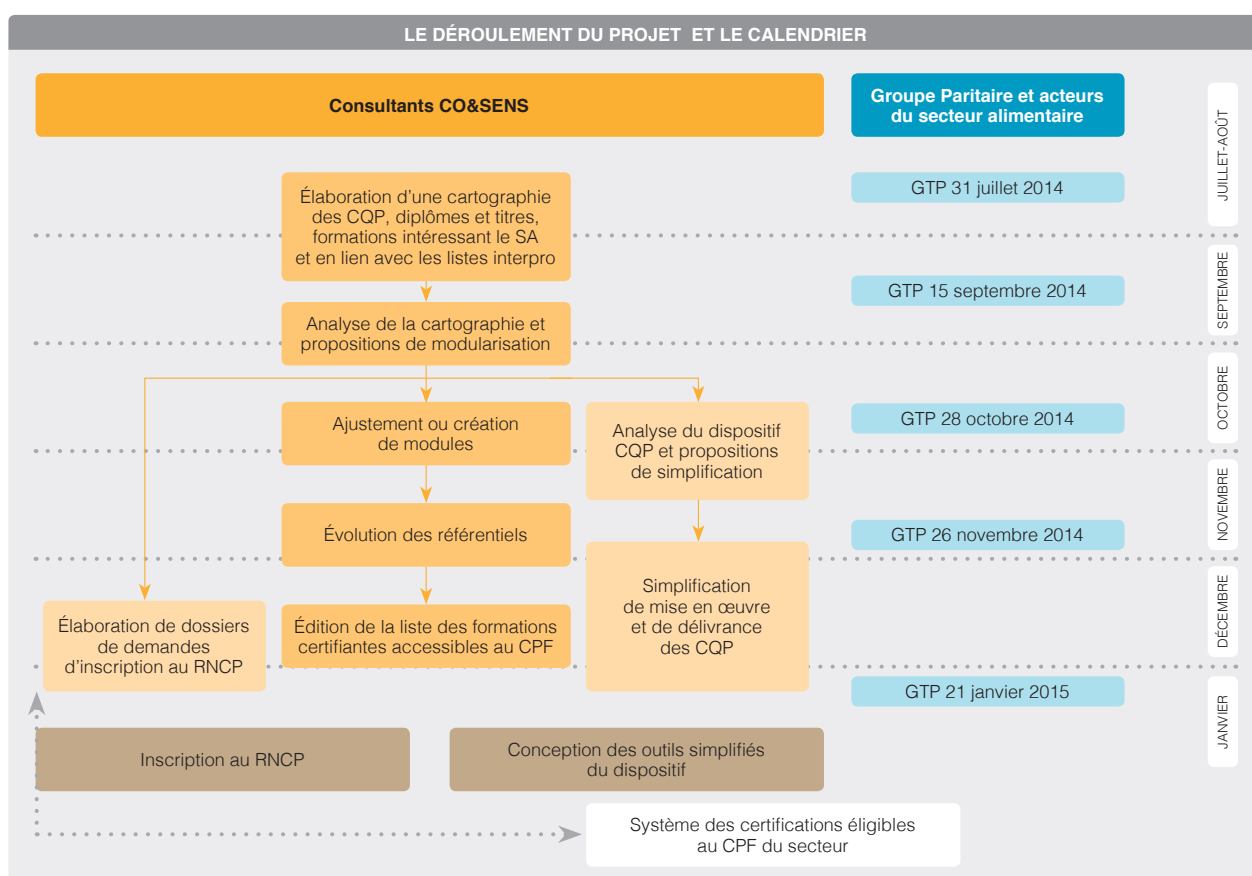


La filière alimentaire s'est engagée dans une politique de certification d'envergure. Dans l'accord sur la formation professionnelle signé le 30 octobre, la filière souhaite donner un nouveau souffle à la certification, au premier rang de laquelle figurent les Certificats de qualification professionnelle (CQP) soumis à un important travail de modularisation pour favoriser les passerelles entre les filières (entre les métiers du lait et ceux de la viande par exemple). Ce travail de découpage en modules vise à faciliter l'obtention du CQP via le Compte personnel de formation (CPF) ou la Validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le projet a débuté en juillet 2014, il s'est déroulé en plusieurs étapes de travail :

- **Juillet/septembre** : élaboration d'une cartographie des Certifications du Secteur Alimentaire (diplômes, titres et CQP) et en lien avec les listes interprofessionnelles.
- **Octobre/novembre** : proposition de modularisation, évolution des référentiels et analyse du dispositif CQP avec des propositions de simplifications.
- **Décembre** : simplification du système de mise en œuvre et de délivrance des CQP, préparation de la liste des formations certifiantes accessibles au CPF et des dossiers de demande d'inscription au RNCP et à l'inventaire de la CNCP.

Le projet a été conduit par un Groupe Technique Paritaire (GTP) qui s'est réuni tous les mois pour co-construire les dispositifs, les ajuster et les proposer au Conseil d'Administration d'OPCALIM pour validation et aux branches professionnelles dans le cadre des CPNEFP / CPNIEFP.



L'objectif a été de pouvoir être prêt dès l'ouverture de la plateforme CPF en janvier 2015 pour créer la liste des certifications du Secteur Alimentaire. OPCALIM a d'ores et déjà transmis à la Caisse des dépôts les documents de 15 branches sur les 20 concernées du secteur, soit plus de 600 formations dont 228 CQP et 7 CQPI.

**Le montant total de ce projet est de 80 000 € pour une aide de l'État de 40 000 €.**

Les réalisations marquantes des travaux effectués par le GTP sont les suivantes :

- une liste de certifications Secteur Alimentaire recensant près de 600 certifications,
- l'ensemble des branches du Secteur s'est mobilisé pour proposer des certifications à inscrire sur une liste de branche unique « Secteur Alimentaire ».

## La cartographie des certifications Secteur Alimentaire

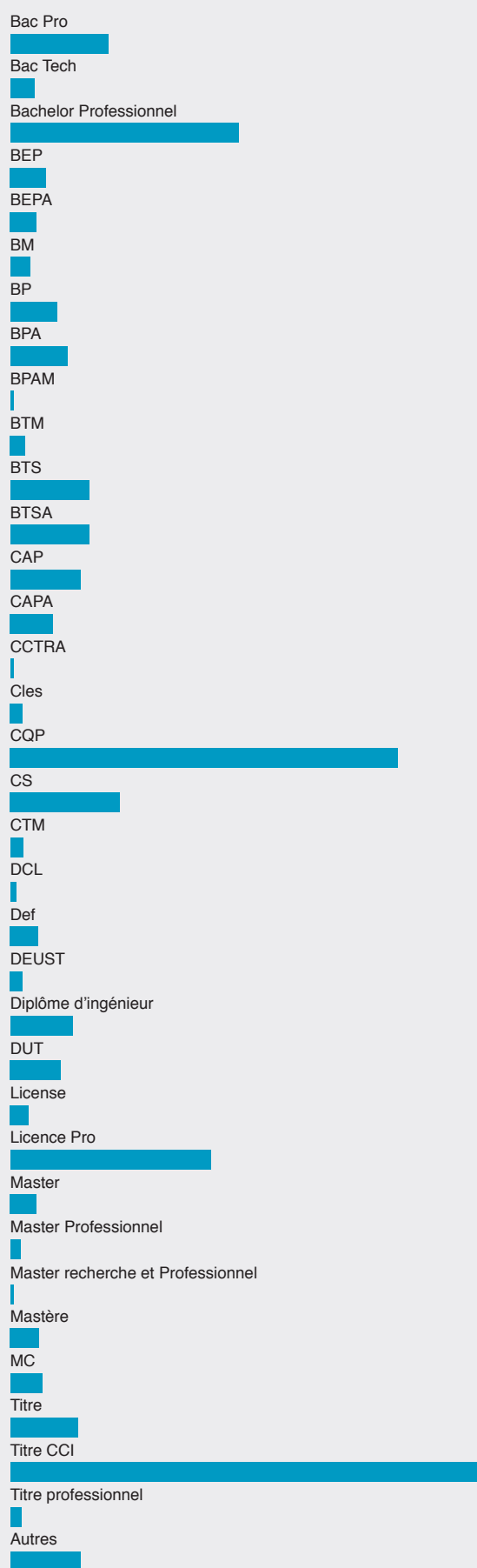
Près de 580 certifications (inscrites ou non au RNCP) recensées permettent d'accéder aux différents métiers du Secteur Alimentaire.

Il existe 35 types de certifications depuis le CAP jusqu'au Master :

- 20 % sont des certifications - Titres déposés par le CCI
- 17 % sont des CQP relevant des branches
- 10 % sont des licences ou licences pro
- En moyenne, 5 % des certifications sont des CAP(A), BEPA, BP, Bac Pro, BTS(A)

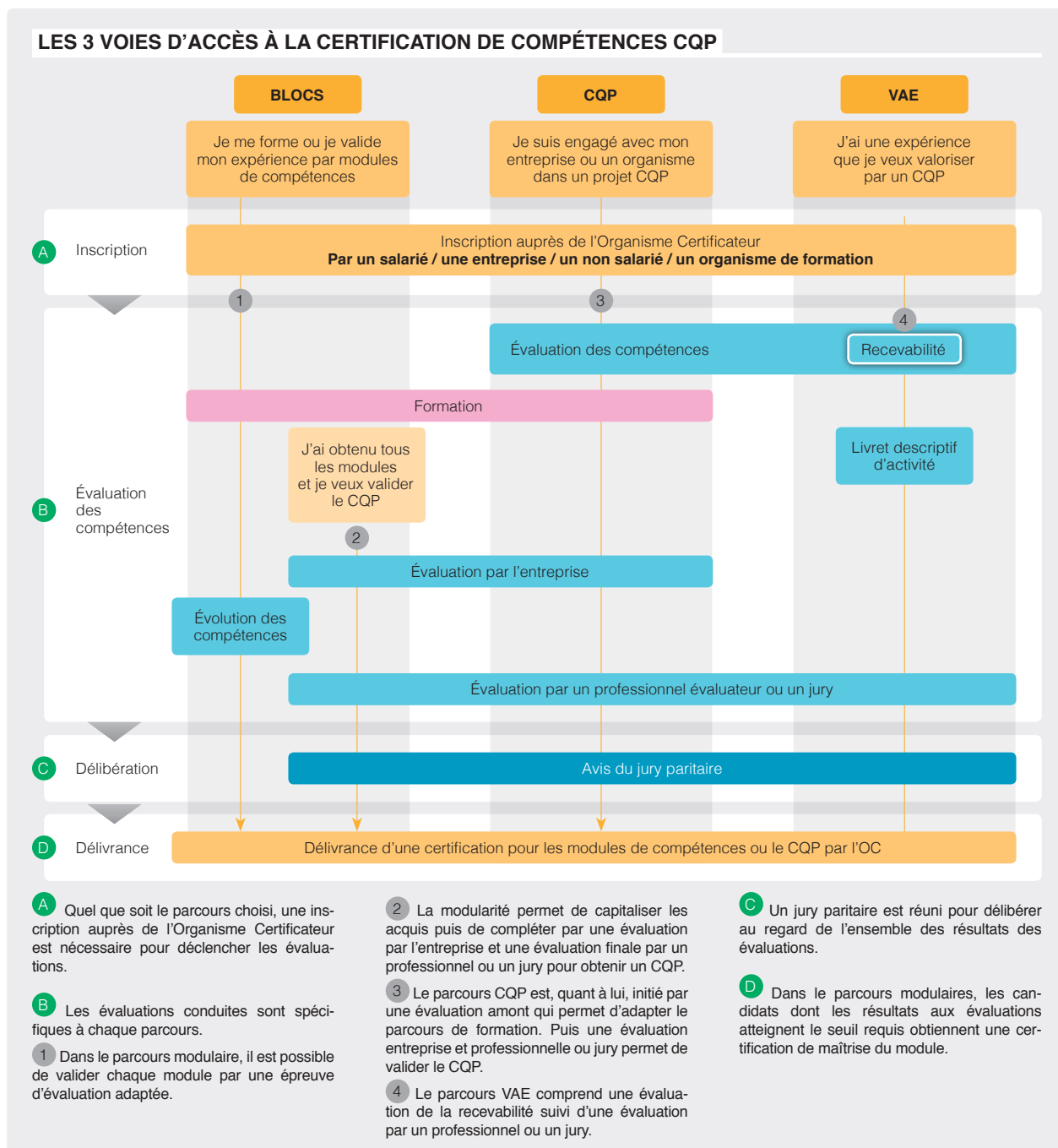
Cette liste a fait l'objet d'un dépôt auprès de la Caisse des dépôts et des Consignation (CDC) en 2015, par les services d'OPCALIM. Elle continue de s'étoffer mois après mois au gré des remontées et des demandes des entreprises et des branches à la demande des CPNEFP/CPNIEFP.

## CERTIFICATIONS PAR TYPES



## Un dispositif CQP Secteur Alimentaire partagé par l'ensemble des branches

Le nouveau dispositif de mise en œuvre des CQP prévoit une voie d'accès par blocs de compétences, une voie classique par la formation et une voie d'accès par la VAE.



## Des CQP Secteur Alimentaire accessibles par blocs de compétences transverses à l'ensemble du Secteur Alimentaire

Une analyse minutieuse des référentiels emplois et compétences de l'ensemble des CQP du Secteur Alimentaire a permis de générer une cinquantaine de blocs de compétences transverses classés en 7 thématiques. Ces blocs font l'objet d'une fiche descriptive qui permet d'en connaître la teneur et les principales connaissances associées. Les blocs de compétences s'intègrent ensuite dans la logique de certification des CQP Secteur Alimentaire.

## Poursuite des travaux en 2015

En 2015, le projet se poursuit selon les mêmes modalités d'intervention. Il s'agira :

- d'assurer l'inscription d'une trentaine de CQP au RNCP,
- d'outiller le nouveau dispositif CQP Secteur Alimentaire (guide de mise en œuvre, outils,...),
- de poursuivre la modularisation des CQP en lien avec les travaux du COPANEF, de la CNCP sur les blocs de compétences,
- de travailler à la création ou l'ajustement de certains CQP.

## F. Développement et mise en place du module e-learning sur la nutrition et les allergènes pour les salariés de l'alimentation de détail

On remarque de nos jours une montée en puissance des problématiques de santé publique liées à l'alimentation (allergies, diabète, maladies cardiovasculaires,...) et des attentes de plus en plus affirmées et revendiquées de la part des consommateurs en matière d'information sur la composition des produits qu'ils consomment, leur valeur nutritionnelle, la présence d'allergènes,...

Pour faire face à ces évolutions, les salariés en charge de la vente et de la fabrication dans le secteur de l'alimentation de détail, doivent rapidement acquérir des connaissances et compétences nouvelles dans les domaines de la nutrition et des allergènes.

Le projet consiste à accompagner l'évolution des besoins en compétences, à travers le développement et la mise en place d'un module e-learning à destination des salariés. Cette action s'intègre dans l'Axe 3 de la Charte « Sécuriser les parcours professionnels ».

La formation via le module e-learning se découpe en une dizaine de sessions, d'une durée moyenne d'une quinzaine de minutes. Chaque session est suivie d'un exercice d'application permettant de valider l'acquisition du contenu par le stagiaire. La quasi-totalité des sessions est commune à l'ensemble des branches, avec deux modules spécifiques permettant de prendre en considération les spécificités liées aux matières premières et aux recettes. L'objectif à moyen terme est d'étendre l'application aux autres branches des industries alimentaires et de la coopération agricole.

La mise en place du module e-learning s'est réalisée en 3 étapes :

- **La construction du projet et la conception des contenus pédagogiques** (élaboration du cahier des charges, sélection du prestataire informatique, définition et structuration des contenus et des exercices associés, scénarisation et élaboration du story-board,...).
- **Le développement de l'outil informatique** (du design graphique à la production et l'intégration des grains dans l'outil au sein de la plateforme e-learning).
- **La phase de test** pour valider le module e-learning auprès d'un échantillon d'entreprises (ergonomie, facilité d'utilisation, connexion, compréhension,...).

**En 2014, le montant du projet a représenté un budget total de 103 900 € dont une participation de l'État de 38 962,50 €.**

**e-learning Nutrition et Allergènes**

CATALOGUE DE FORMATIONS

Filtrer par catégorie

Module	Titre	Description
Module 1	Introduction à la nutrition et grandes tendances de consommation	Ce module permet de comprendre pourquoi l'alimentation impacte la santé. Il permet de connaître les repères nutritionnels du "programme national nutrition santé" (PNNS) et de comprendre les attentes des consommateurs. Il informe sur les grandes tendances de consommation actuelle.
Module 2	Les bases d'une alimentation équilibrée	Le module « les bases d'une alimentation équilibrée » permet de connaître les différentes catégories d'aliments et d'être capable d'associer les aliments avec leur catégorie. Il permet également de connaître les fréquences de consommation recommandées pour chaque catégorie d'aliment. Connaître les fréquences de consommation c'est savoir équilibrer un repas.
Module 3	Les grandes catégories de nutriments	Ce module détaille les trois grandes catégories : glucides, lipides et protéines. Il aborde de manière plus rapide les autres nutriments : fibres, vitamines, minéraux,...
Module 4	Connaître les caractéristiques nutritionnelles des matières premières et produits finis de son secteur	Ce module est personnalisé pour les branches pâtisserie, chocolaterie et glacerie. Il explique de manière très concrète le lien entre les nutriments et les aliments.
Module 5	Connaître les caractéristiques nutritionnelles des matières premières et produits finis de son secteur	Ce module est personnalisé pour la branche boulangerie. Il explique de manière très concrète le lien entre les nutriments et les aliments.
Module 6	Connaître les caractéristiques nutritionnelles des matières premières et produits finis de son secteur	Ce module est personnalisé pour la branche charcuterie traiteur. Il explique de manière très concrète le lien entre les nutriments et les aliments.

## G. Amélioration des conditions de travail dans la filière alimentaire

Dans le cadre de l'axe 4 de la Charte « Contribuer à améliorer les conditions de travail dans les TPE-PME et prioritairement auprès des entreprises de moins de 50 salariés, le réseau Anact-Aract s'est fortement mobilisé en 2014 pour accompagner le projet de Plan d'action national d'Amélioration des conditions de Travail - Qualité de Vie au Travail de la filière (QVT).

La charte de coopération nationale a offert un cadre de financement adapté, même si très contraint en matière de délais de réalisation. La Charte a joué un rôle de portage politique décisif pour engager les acteurs régionaux, les Aract. L'Anact a veillé à ce que les actions régionales soient coordonnées, capitalisées et valorisées dans la perspective d'un déploiement national et d'un transfert des actions éprouvées à l'ensemble de la filière sur le territoire.

Sur un financement total prévu de 373 912,50 €, **le réseau a réellement engagé 354 412,50 €, ce qui représente un taux de réalisation de 94,8 %**. Cet écart s'explique d'une part, par les contraintes de délais, par le temps nécessaire à installer la coopération des acteurs régionaux et, d'autre part, par les difficultés de recrutement des entreprises dans des périodes de l'année où leur disponibilité était moindre (fêtes de fin d'année).

### Chiffres clés

- 14 ARACT ont porté des actions : Alsace, Aquitaine, Basse-Normandie, Franche-Comté, Haute-Normandie, Île-de-France, Languedoc-Roussillon, Lorraine, Nord-Pas-de-Calais, PACA, Picardie, Poitou-Charentes, Rhône-Alpes
- 119 entreprises se sont mobilisées
- Un pilotage et une coordination Anact de 140 jours ont été dédiés à la Filière
- Un séminaire de capitalisation en réseau a été organisé avec 22 participants

### Un programme qui s'est décliné suivant 4 modalités d'actions :

- **Des diagnostics territoriaux sectoriels** sur la prévention et les conditions de travail de la filière pour identifier les problématiques, les expériences, les besoins des entreprises, les perceptions des freins/leviers et les interventions déjà réalisées dans les entreprises. Ils se sont appuyés sur des diagnostics quantitatifs issus de données multiples (CARSAT, MSA, DARES, DIRECCTE, INSEE, AGRESTE, Observia, OREF, UNEDIC, Réseau Anact-Aract) et des diagnostics qualitatifs obtenus par des questionnaires et des entretiens auprès des entreprises du territoire.
- **Une sensibilisation et une formation** à la qualité de vie au travail pour outiller les dirigeants, encadrants, représentants de salariés et salariés à la prise en compte de cette thématique dans l'objectif de répondre aux besoins de performance et de bien-être au travail. Plusieurs actions ont été menées : des ateliers, des outils de positionnement ou encore des colloques d'information, une expérimentation d'un parcours formation modulaire dédié au TPE et aux délégués du personnel et une formation en groupe de travail auprès de CHSCT et d'encadrants.
- **Un accompagnement des TPE-PME** sur des thèmes QVT adaptés à ces structures (attractivité-fidélisation des salariés, intégration-transmission des savoirs stratégiques, rôle du management de proximité, compétitivité/coûts générés par la non prise en compte des conditions de travail, projets d'investissement, ...). Ces actions individuelles ou collectives ont nécessité la coopération des parties prenantes en région : Opcalim, CARSAT, MSA, Pôles de compétitivité, Coop de France et ARIA, Chambre de Commerce et d'industrie, Chambre des métiers et de l'Artisanat, CPRIA, organisations syndicales, service de santé au travail, organismes de complémentaire santé, DRAAF et DIRECCTE.
- **Le développement d'outils et de supports de transfert** : la question de la diffusion et de l'accessibilité des connaissances (connaissances de référence et connaissances utiles à l'action) pour l'ensemble des acteurs des entreprises et des territoires est primordiale. Le réseau Anact - Aract a construit et diffusé des repères, des outils pratiques, des cas d'entreprises facilement appropriables et adaptés aux préoccupations de ce type d'entreprise.

## Les résultats

### DIAGNOSTICS SECTORIELS RÉGIONAUX : 36 entreprises rencontrées dont 44 % de moins de 50 salariés

L'expérience pionnière de diagnostic sectoriel sur la prévention des risques professionnels et les conditions de travail dans la filière alimentaire apparaît autant comme la contribution à une meilleure connaissance stratégique de la filière que comme une opération facilitant la coopération entre les parties prenantes.

Ils ont permis de dégager des thèmes de travail communs à de futures actions : les environnements de travail en lien avec la prévention des risques et de la pénibilité, les compétences en conduite de projet d'investissement avec la prise en compte du facteur humain, la conduite du changement et notamment le passage de méthodes de travail artisanales à des méthodes industrielles et la mise en œuvre de nouvelles formes d'organisation du travail, enfin une démarche globale de QVT comme levier d'attractivité et de fidélisation. Ils ont également cerné les attentes des partenaires et des entreprises en ce qui concerne la forme des actions : la modalité du témoignage et du partage d'expérience est fréquemment citée, y compris entre entreprises industrielles, coopératives et artisanales.

### SENSIBILISATION ET FORMATION : 51 entreprises rencontrées et 118 personnes informées/formées

Une offre de formation innovante a été conçue conjointement par l'Aract Languedoc-Roussillon et l'INRS avec l'appui de la DIRECCTE, de formateurs agréés CHSCT (syndicaux, privés) et de l'Anact. Elle propose des parcours modulaires à destination des chefs d'entreprises et des délégués du personnel. Ces formations intègrent des phases de tutorat pédagogique à distance et d'animation de classes virtuelles d'une part, des phases d'animation de session en présentiel d'autre part. En 2014, 8 formateurs expérimentés ont participé à la mise en œuvre et 4 parcours adaptés à la filière ont été ouverts en Languedoc-Roussillon.

Par ailleurs, une offre innovante de « sensibilisation-accompagnement-transfert » a été conçue conjointement par l'Aract Lorraine et l'AIAL avec l'appui de la DIRECCTE et Opcalim, sous la forme d'un événement permanent et itinérant : un tour de Lorraine en 6 étapes sur 2015/2016, une entreprise témoin assurant l'accueil des entreprises paires (force d'exemplarité), avec des témoignages d'entreprises ayant réalisé des applications concrètes et des apports experts d'organismes de référence en connaissances fondamentales, outils et méthodes.

### ACCOMPAGNEMENT DES TPE-PME : 32 entreprises suivies

(brasseries (3), viticulture et vins (6), biscuiterie (2), abattage et transformation de viande (8), charcuterie-traiteur (3), fruits et légumes (2), poissons (2), chocolaterie-confiserie(2), boulangerie, céréales).

En séminaire de capitalisation, le 16 décembre 2014, les Aract présentes ont fait part de l'évaluation des effets des accompagnements vus par les bénéficiaires.

Ces accompagnements individuels ou collectifs :

- confortent les dirigeants sur leurs points forts, leur montrent qu'ils ont en fait déjà engagé des actions ;
- pallient l'isolement des dirigeants en leur permettant de s'inscrire dans des dynamiques collectives (action collective de branche, repérage de bonnes pratiques) et leur apportent un effet « miroir extérieur » ;
- mettent en visibilité des coûts de non-qualité ;
- font évoluer les pratiques managériales ;
- permettent une construction d'indicateurs (turn-over, intérim, santé, parcours,...) ;
- aboutissent parfois à un renforcement des effectifs en CDI et posent la question de la qualité des emplois (type de contrats) ;
- établissent un lien entre amélioration continue et QVT ;
- débouchent sur des actions concrètes autour de thèmes particuliers (RPS, risques psychosociaux par exemple).

### OUTILS ET SUPPORTS DE TRANSFERTS DÉVELOPPÉS

En 2014, une démarche de mutualisation, de partage et de co-construction d'outils en direction de la Filière a été engagée. Les quiz de sensibilisation, guides méthodologiques, cas pédagogiques, pratiques exemplaires et supports de formation ont naturellement vocation à alimenter le futur espace internet « qualité du travail » de la filière.





**Olivier Moratin,**  
Directeur d'usine,  
Feyel Artzner  
Schiltigheim (67)

« Feyel Artzner est une entreprise familiale qui fabrique du foie gras et des produits de gastronomie haut de gamme. Privilégiant la tradition et la qualité, notre activité nécessite beaucoup d'activités manuelles qui demandent de la vigilance sur la sécurité au travail.

Lorsque j'ai pris mes fonctions, mon objectif a été de réduire les TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) et les maladies professionnelles. Il fallait faire prendre conscience des risques encourus à tous les collaborateurs, quel que soit leur poste dans l'entreprise. J'ai voulu que chacun identifie ce qui peut être dangereux ou pénible, que nous n'attendions pas les accidents pour agir. J'ai donc mis en place un projet de santé et sécurité au travail pour changer notre culture sur trois ans.

Pour réaliser ce projet, OPCALIM est venu effectuer des entretiens avec notre direction, notre service de ressources humaines, le CHSCT et les services de santé au travail. Nos conseillers nous ont remis ensuite une analyse stratégique (SWOT) qui a été présentée à l'entreprise lors d'une réunion avec les participants. Elle montrait nos forces, nos faiblesses et les points d'amélioration.

Nous avons commencé par des formations de prévention à l'attention de l'encadrement et en 2014 nous avons développé un plan d'action à destination de tous les salariés. Le programme de formation a été établi sur deux jours, par groupes de 10 salariés. Le premier jour consistait en une approche théorique des postures et le deuxième le formateur accompagnait chacun sur son poste de travail pour décrire les tâches réalisées et établir une liste de tout ce qui pouvait être amélioré.

Cette action a rencontré un grand succès car tous étaient satisfaits qu'on s'intéresse à leurs conditions de travail. Nous avons ensuite nommé une animatrice qui a pris le relais et a mis en place des méthodes pour faire remonter les améliorations possibles et les mettre en œuvre à raison de cinq chaque mois.

Ce programme se poursuivra en 2015, permettant d'arriver à 100 % de formation de nos 80 salariés. »



**Isabelle Burens,**  
Chargée de mission  
à l'ANACT  
Lyon (69)

« Le réseau ANACT-ARACT a pour vocation d'améliorer à la fois la situation des salariés et l'efficacité des entreprises. Pour cela, nous privilégions la participation de tous les acteurs (direction, encadrement, représentants des salariés et salariés) pour placer le travail au même niveau que les autres déterminants économiques. Notre réseau a accompagné la réflexion du groupe de travail national de la filière alimentaire dont l'objectif était de réfléchir sur les priorités en matière d'amélioration des conditions de travail et de qualité de vie au travail dans les entreprises du secteur.

Il y a déjà longtemps que nous travaillons avec les entreprises du secteur et nous sommes très mobilisés pour cette filière importante de l'économie française.

Après la réflexion, nous sommes passés à l'action grâce à l'engagement de 13 ARACT en 2014. La Charte était le cadre idéal pour mobiliser les entreprises et les accompagner car elle fédère l'ensemble des acteurs, qu'il s'agisse de l'État, des partenaires sociaux et bien sûr d'OPCALIM et ses entreprises adhérentes.

Nous souhaitons travailler l'anticipation pour définir des valeurs et des postures communes afin de ne pas être seulement en réaction vis-à-vis des exigences réglementaires. Améliorer la qualité de vie au travail, ce n'est pas une norme, c'est une volonté de conduire les projets autrement, c'est réaliser un changement concerté pour anticiper les effets des décisions sur les salariés. Les actions engagées ont été très variées car chaque région a construit son projet spécifique, en cohérence avec les travaux nationaux.

Le partenariat avec OPCALIM a été essentiel pour réussir ces démarches participatives. Nous avons réalisé un véritable travail de co-construction, chaque conseiller a apporté sa réflexion dans le montage des actions, il a agi comme un relais auprès des entreprises. Car si disposer des financements est indispensable, mobiliser les entreprises est fondamental !

En établissant le bilan de ce projet de grande ampleur, le retour est très positif pour tous les acteurs. Il donne lieu à un retour d'expérience riche qui nous permet d'envisager pour 2015 de nouvelles actions pour une vingtaine de régions. »

# 4

## BILAN DES PLANS D' ACTIONS RÉGIONAUX

### Chiffres clés

**Le montant cumulé des plans d'actions régionaux s'élève à 5 710 105,82 € pour un taux de réalisation de 72,96 %, avec une aide de l'État de 1 608 593,01 €.**

Le montant des dépenses enregistre une baisse de 19,65 % directement liée à la baisse du montant des plans d'actions régionaux alloués en 2014 par le COPIL (- 20,69 %).

Pour mémoire, en 2013, le montant total des plans d'actions régionaux était de 7 106 612,25 € pour un taux de réalisation de 71,84 % avec une aide de l'État de 2 032 840,04 €.

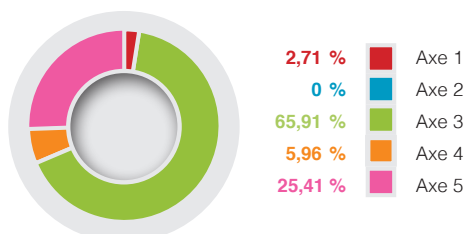
**Les plans d'actions régionaux 2014 ont concerné 713 entreprises et 3 783 salariés.**

### A. Répartition par axe

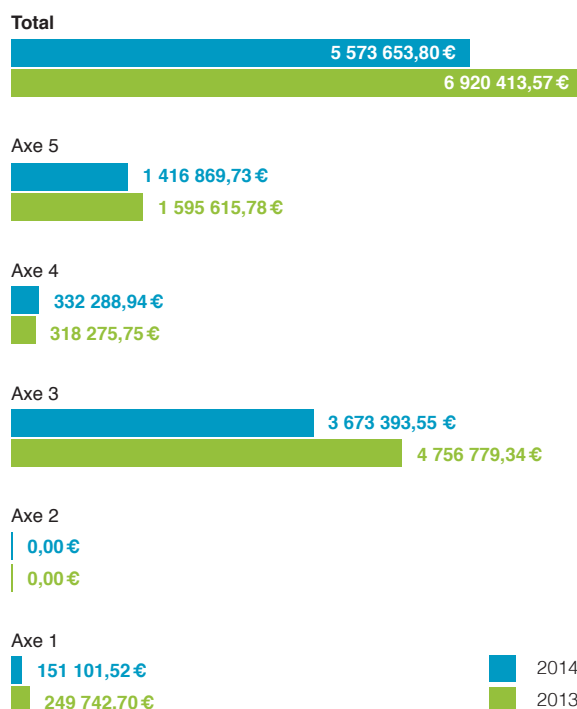
**L'AXE 3 sur la sécurisation des parcours** représente 62,88 % du coût total des dépenses des plans d'actions régionaux. La thématique « sécurisation des parcours professionnels » répond aux problématiques rencontrées sur le terrain et entraîne notamment la mise en place de parcours de formation de longue durée et donc plus coûteux qu'une action de formation « classique ».

**L'AXE 4 sur l'amélioration des conditions de travail** est en forte hausse par rapport à 2013 (+ 389 %). Les actions réalisées par les prestataires du réseau Anact-Aract initialement intégrées dans les plans d'actions régionales ont été compilées pour la création d'un Plan d'action national d'Amélioration des conditions de Travail - Qualité de Vie au Travail de la filière (QVT) et valorisé au niveau des actions nationales.

#### AXES



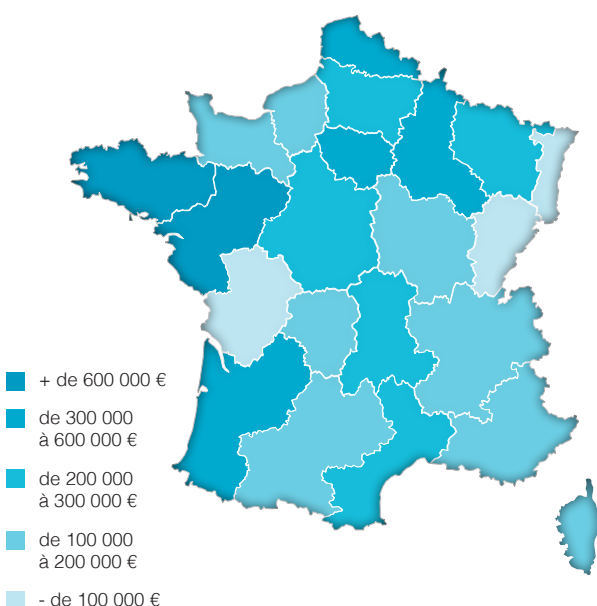
#### COMPARAISON DES DÉPENSES 2013/2014 (hors mesures d'accompagnement)



## B. Répartition par région

La répartition des enveloppes régionales reposant sur la part de l'emploi régional dans le secteur agroalimentaire, ce sont les régions de la Bretagne et des Pays-de-la-Loire qui ont financé le plus de projets 2014.

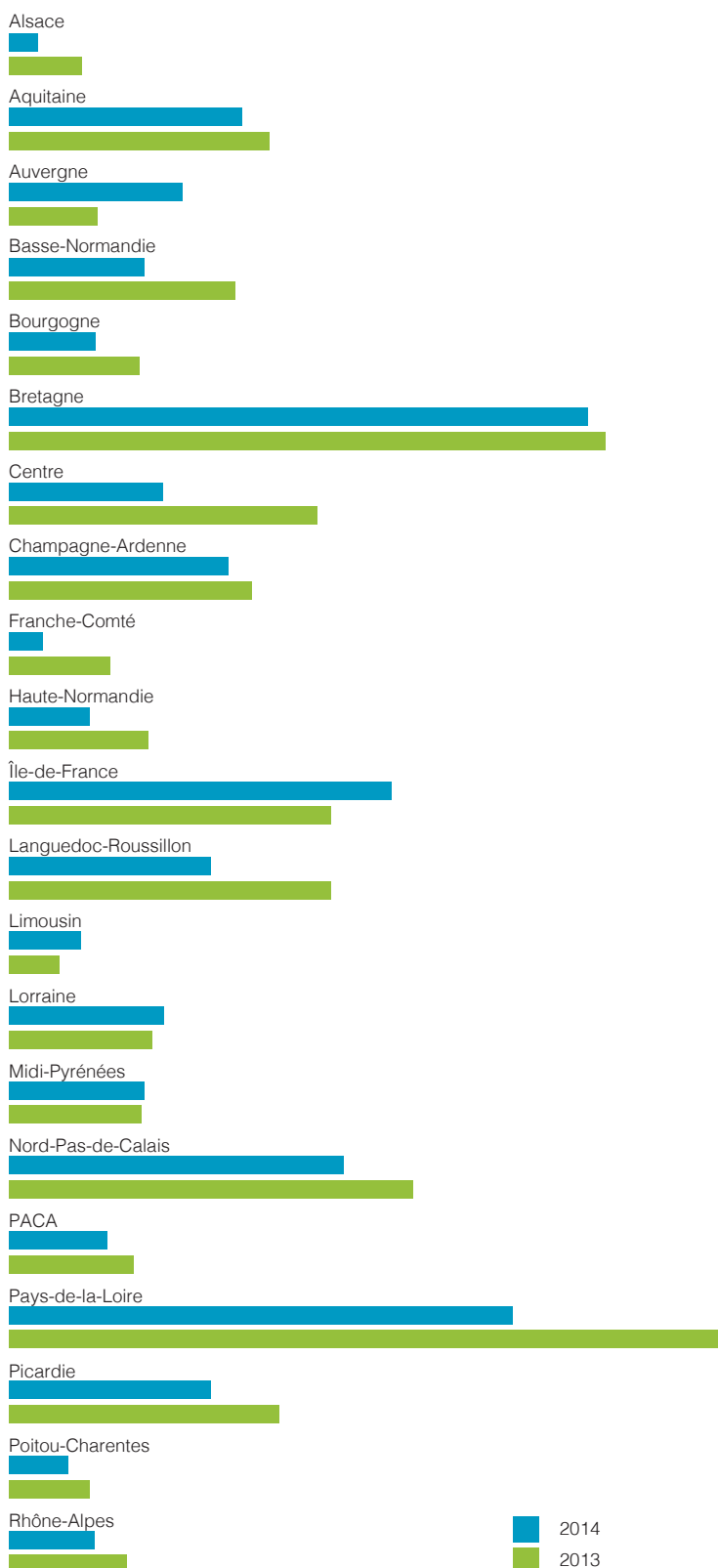
Malgré une diminution des actions dans la plupart des régions, il en ressort une progression significative pour les régions Auvergne, Île-de-France, Lorraine et Limousin.



	MONTANT Réalisations 2014	MONTANT Réalisations 2013
Alsace	45 871 €	106 065,00 €
Aquitaine	334 314 €	379 144,70 €
Auvergne	251 700 €	130 114,30 €
Basse-Normandie	194 390 €	321 804,54 €
Bourgogne	120 666 €	185 332,00 €
Bretagne	839 924 €	864 222,69 €
Centre	228 105 €	443 526,55 €
Champagne-Ardenne	320 184 €	350 958,16 €
Franche-Comté	39 388 €	147 745,16 €
Haute-Normandie	114 570 €	200 763,00 €
Île-de-France	554 341 €	469 938,00 €
Languedoc-Roussillon	291 823 €	469 562,49 €
Limousin	100 027 €	71 094,82 €
Lorraine	224 844 €	205 449,83 €
Midi-Pyrénées	196 942 €	289 161,01 €
Nord-Pas-de-Calais	487 630 €	583 504,61 €
PACA	139 764 €	179 472,01 €
Pays-de-la-Loire	731 284 €	1 036 565,26 €
Picardie	289 410 €	391 860,99 €
Poitou-Charentes	83 810 €	110 630,13 €
Rhône-Alpes	121 119 €	169 697,00 €
<b>Total</b>	<b>5 710 106 €</b>	<b>7 106 612,25 €</b>

On note une augmentation dans l'amplitude des taux de réalisation sur les plans d'actions régionaux variant de 27 % à 132 % des budgets alloués en 2014. Le taux de réalisation sur les plans d'actions régionaux reste stable à hauteur de 72,96 %. Cette disparité provient de la difficulté à anticiper les besoins en formation dans un territoire et une période définis.

### Les plans d'actions régionaux ont mobilisé 638 entreprises et 3 451 salariés.



## C. Exemples en région

Les actions ci-dessous ont été retenues sur la base leur caractère remarquable et transférable.

AXE 1



### LANGUEDOC-ROUSSILLON

#### Structurer la gestion des emplois et des compétences

Engager une action sur l'emploi et les compétences suppose de faire évoluer différents aspects du fonctionnement de l'entreprise, que ce soit en matière d'organisation, de gestion des ressources humaines, de pratiques de management. Réaliser un diagnostic permet de partir du réel, de confronter le point de vue des différents acteurs de la coopérative (administrateurs, équipe de direction, salariés et leurs représentants) pour aboutir à une vision partagée des enjeux d'évolution de la structure et de l'opportunité de s'engager dans une approche compétences.

Le nouveau directeur de l'entreprise « Les Collines du Bourdic » a pris ses fonctions en octobre 2013 poste qui a été laissé vacant pendant plus de deux ans. L'activité était alors gérée, sous la gouvernance du Directoire, par le responsable de production, le responsable qualité et logistique et la responsable marketing et commerce. Dans ce contexte, le directeur souhaitait structurer une gestion des emplois et des compétences et disposer des outils opérationnels pour pouvoir analyser les besoins et mener les actions nécessaires. Cette démarche s'est réalisée en plusieurs étapes : état des lieux, analyse, identification des axes de travail et accompagnement sur une action GPEC pour structurer les compétences et leur évaluation.

#### Objectif

Ancrer la démarche dans le fonctionnement réel de l'entreprise et ainsi envisager un projet d'actions réaliste.

#### Période de réalisation

De janvier à décembre 2014.

#### Résultats

- Construction du plan de formation 2014-2015 avec sollicitation des financements correspondants.
- Établissement des fiches fonction de l'ensemble de l'organisation.
- Construction du document d'entretien annuel d'évaluation.
- Démarche d'accompagnement de l'encadrement en cours.
- Le diagnostic a porté non seulement sur les aspects d'emploi et de compétences, mais a également pris en compte les problématiques organisationnelles. Cela a permis de mettre en place un plan d'actions global qui permet à l'entreprise de répondre à court, moyen et long terme à ses besoins en matière de GPEC.



**Stéphane Le Dréan,**  
Directeur Général,  
Les Collines du Bourdic,  
Bourdic (30)

« Lorsque j'ai pris mes nouvelles fonctions en octobre 2013 au sein du groupe "Les Collines du Bourdic", j'ai éprouvé le besoin de recenser les formations précédemment suivies par les équipes. En partenariat avec OPCALIM, nous avons mis en place un "Diagnostic Emploi Compétences" afin de dresser une cartographie des compétences des salariés pour me permettre d'identifier rapidement le niveau des collaborateurs et de m'immerger plus efficacement dans mes nouvelles fonctions.

En effet, je dirige deux structures, d'une part une Société Coopérative Agricole, outil de production créé en 1928, qui comprend 15 salariés ; d'autre part une EURL de 15 salariés rassemblant deux caveaux de vente ainsi que le service commercial. Ce diagnostic m'a permis d'obtenir une véritable photographie de l'ensemble des forces vives et de projeter un plan de formation sur trois ans. Pour cela, un consultant extérieur est intervenu au sein de l'entreprise où nous avons travaillé en étroite collaboration. Nous avons passé en revue le niveau de formation initiale de chaque collaborateur, fait le point sur les formations continues déjà suivies et défini les besoins suivant leurs fiches de fonctions.

Ce module "Diagnostic Emploi Compétences" m'a également permis de dresser un plan de communication afin que ce nouveau plan de formation soit compris et relayé par l'encadrement. J'ai ainsi pu mener une réflexion pour bâtir un mode de fonctionnement bien équilibré entre tous les acteurs. Enfin, ce diagnostic m'a fourni des éléments clés pour préparer les entretiens annuels d'évaluation obligatoires avec les salariés.

L'accompagnement d'OPCALIM a été essentiel dans cette démarche car notre budget formation est limité. La prise en charge financière dans le cadre de la Charte nous a permis de réaliser des formations plus pertinentes répondant directement aux besoins, d'aller beaucoup plus vite dans la réalisation de notre plan de formation et donc de mettre plus rapidement en pratique notre stratégie d'entreprise. »



Loin des idées reçues sur l'emploi des saisonniers, les coopératives agricoles s'engagent pour recruter des salariés dans leurs bassins d'emploi et pour les fidéliser en leur offrant des perspectives d'emploi et de formation. C'est le cas du groupe Limagrain qui souhaite accompagner les saisonniers qu'il emploie régulièrement depuis 3 à 5 saisons vers l'emploi durable. Le projet consiste à mettre en place une formation qualifiante (titre professionnel de niveau 5) de 450 h environ sur 12 mois en contrat de professionnalisation.

**Objectifs**

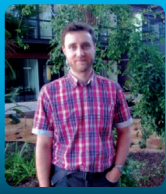
- Sécuriser le parcours professionnel des saisonniers et favoriser leur employabilité dans le secteur des Industries Agroalimentaires.
- Ne pas pérenniser les saisonniers dans une situation de précarité.
- Leur permettre de stabiliser leur situation en leur procurant une formation.

**Période de réalisation**

De septembre 2013 à août 2014.

**Résultats**

- 1 groupe de 7 jeunes de moins de 26 ans formés.
- 100 % de validation du titre professionnel.
- 1 poursuite de formation en titre professionnel de niveau 4 en technicien de production industrielle.
- 1 embauche en CDI en tant que conducteur d'installation pour l'usine de semence du groupe Limagrain.
- 4 renouvellements de contrat pour la saison.



**Damien Bernard,**  
Responsable Formation et SIRH / Référent RH Productions Végétales et Distribution, Limagrain Coop/LSH, St Beauzire (63)

« Notre groupe coopératif a une activité saisonnière importante et nous embauchons chaque année environ 900 saisonniers. Nous avons remarqué que certains d'entre eux revenaient d'année en année, depuis très longtemps pour certains. Quelques-uns le font par choix mais beaucoup y sont contraints par manque de qualification professionnelle qui leur permettrait d'obtenir un CDI chez Limagrain ou ailleurs. Nous avons décidé d'accompagner ces saisonniers vers un emploi durable. Pour cela, nous avons mis en place avec OPCALIM et l'IFRIA une formation de "Conducteur d'installation et machine automatisée" menant à un titre professionnel. En 2013/2014, c'est un groupe de 7 personnes, peu diplômées, qui en ont bénéficié. L'objectif était clair : augmenter leur employabilité.

Ce groupe a été constitué sur la base du volontariat, à partir d'une sélection de saisonniers sans qualification qui revenaient travailler avec nous depuis deux ans sur notre usine de semences du Puy-de-Dôme, site industriel qui demande beaucoup de main-d'œuvre ponctuelle. Avec OPCALIM et l'IFRIA, nous avons construit un programme pédagogique sur-mesure en tenant compte de nos besoins, avec des modules adaptés à l'entreprise sur un parcours de base préexistant.

En plus du fait de préparer et de viser une qualification professionnelle, un autre avantage pour eux était la sécurisation d'un emploi sur un an, puisque la formation s'étalait sur 12 mois. Cette formation de 450 heures était portée par un Contrat de professionnalisation, en alternance, avec des formations théoriques à l'école et mises en pratique au sein de la coopérative.

À l'issue de l'action, les 7 participants ont obtenu leur titre professionnel. Un participant a été recruté en CDI par Limagrain sur un poste de conducteur d'installation et un autre a souhaité enchaîner sur une autre qualification supérieure. Pour nous, c'est également l'occasion de constituer un vivier de salariés formés, que nous avons vu à l'œuvre dans des missions professionnelles importantes pendant leur alternance. Depuis, nous poursuivrons avec un autre projet plus large encore, au sein d'un GEIQ, afin d'augmenter encore l'employabilité de saisonniers sur des postes de conducteurs d'installation et de caristes. »



## ÎLE-DE-FRANCE

### Accompagner sur les savoirs de base et environnement de travail

Aujourd'hui, les conseillers de vente sont des acteurs de proximité. Le consommateur actuel arrive avec ses désirs, ses goûts et ses envies. L'entrée dans le magasin est donc déterminante. Non seulement le client doit être convaincu rapidement qu'il trouvera dans ce lieu le produit de qualité qu'il recherche mais il souhaite rapidement obtenir une réponse concrète et fiable à ses attentes par un spécialiste reconnu.

Opcalim a sollicité l'organisme de formation ARPEGE pour mener une action de formation intitulée « Augmenter ses ventes en magasin » auprès de ses adhérents et de leurs collaborateurs du secteur de l'alimentation de détail-boulangerie. Cette action de formation s'est déployée en premier lieu auprès des managers des points de vente puis au sein de leurs équipes.

La formation se compose de 3 jours de formation chacun axés sur des méthodes pédagogiques différentes et complémentaires :

- **1<sup>re</sup> journée** : apports théoriques et méthodologiques, exercices pratiques de communication, mises en situation.
- **2<sup>e</sup> journée** : jeu pédagogique en équipe proposant des phases de réflexion, de simulation et d'évolution des comportements.
- **3<sup>e</sup> journée** : suivi sur poste de travail et remédiation.

#### Objectif

Les vendeurs en boutique doivent aujourd'hui répondre à des besoins plus précis de la part des clients. Au-delà de la maîtrise des techniques de vente, ces salariés doivent approfondir leur connaissance des besoins des clients et savoir être force proposition. L'action de formation doit permettre aux équipes en magasin de donner du sens à l'acte de vente, dépasser la maîtrise des techniques et s'intéresser aux besoins du client pour le conseiller dans ses choix en développant la vente additionnelle.

#### Période de réalisation

De mai 2014 à début janvier 2015.

#### Résultats

- 13 groupes pour un total de 57 personnes.
- La formation a permis de mesurer efficacement le niveau d'atteinte des objectifs (évaluation ARPEGE de janvier 2015) :
  - Savoir créer le contact, écouter réellement et découvrir les besoins du client : 41 acquis / 16 en cours d'acquisition.
  - Transformer les besoins en arguments de vente, conseiller et saisir les opportunités pour développer la vente additionnelle : 17 acquis / 39 en cours d'acquisition / 1 non acquis.



**Pierre Burdy,**  
Responsable réseau,  
La Romainville,  
Clichy-sous-Bois (93)

« L'ancienneté de nos collaborateurs est variable et leur expérience aussi. Pour certains c'est le premier emploi, pour d'autres les secteurs d'origine sont différents comme la grande distribution, la restauration rapide ou le textile, par exemple. Il fallait donc définir un discours de vente uniforme et adapté aux activités de nos 27 points de vente. Une fois ce diagnostic posé, nous avons mis au point avec OPCALIM une formation "Augmenter les ventes en magasin" pour l'ensemble des collaborateurs de notre réseau.

Dans un premier temps, nous avons monté un groupe "pilote" auquel j'ai personnellement participé, avec les responsables de magasins les plus expérimentés et à l'aise avec les techniques de ventes. Ce travail en commun nous a permis d'ajuster le contenu de la formation aux réels besoins de notre enseigne, en fonction des situations rencontrées. Puis nous avons décliné le programme définitif sur trois jours de formation : deux consécutifs, puis un troisième différé, afin de réaliser une "piqûre de rappel" après des mises en situation réelles. L'objectif de cette formation est de faire monter en compétences les salariés, de leur donner un socle commun et de faciliter leur mobilité entre les différents points de vente.

Afin de lever les freins face à des populations peu habituées aux formations, nous avons commencé les actions par les managers, puis leurs adjoints et enfin les vendeuses et vendeurs. Au retour de la formation, chaque niveau hiérarchique a ainsi pu débriefer ses collaborateurs, mettre en application devant eux les acquis et les partager. Cela a levé beaucoup d'inquiétudes et finalement les salariés étaient eux-mêmes demandeurs pour participer aux groupes.

La collaboration avec OPCALIM nous a permis de créer une véritable formation à la carte avec beaucoup de réactivité. J'ai également particulièrement apprécié la qualité des formateurs, leur patience, leur connaissance du secteur. Après avoir formé plus des deux tiers de nos salariés en 2014, nous poursuivrons l'action en 2015. »



## HAUTE-NORMANDIE

### Assurer la montée en compétences sur les savoirs de base

Selon une enquête menée par l'INSEE (enquête IVQ 2011), 17 % des Haut-Normands de 18 à 65 ans, soit 184 000 personnes, éprouvent des difficultés à communiquer par l'écrit. Concernant les actifs, ces difficultés se situent chez les ouvriers non qualifiés (50 %), chez les ouvriers qualifiés (20 %) et chez les artisans, commerçants ou employés (25 %). Les ouvriers non qualifiés Haut-Normands présentent plus souvent des difficultés à l'écrit que dans l'ensemble de l'hexagone.

Compte-tenu de ce contexte, cette action prend tout son sens auprès de salariés ayant des difficultés de lecture, d'écriture mais aussi sur des calculs de base qui leur posent des problèmes et certaines lacunes dans le bon exercice de leur fonction.

#### Objectif

La finalité des actions est l'amélioration de l'employabilité des salariés. Elle passe par la qualité de la communication qu'elle soit orale ou écrite et doit permettre aux salariés de maîtriser la lecture et la compréhension des écrits professionnels.

#### Période de réalisation

De septembre 2014 à mars 2015.



**Samuel Pichon,**  
Responsable de formation et  
d'alternance, CAP SEINE,  
Mont-Saint-Aignan (76)

« Notre coopérative agricole, forte de 3 700 adhérents et regroupant 5 300 producteurs, emploie 1 200 salariés. Nous avons pris conscience que certains d'entre eux avaient besoin d'être accompagnés sur les savoirs de bases et nous avons donc monté des formations en ce sens en 2014.

Par exemple, un de nos collaborateurs seniors avait eu des résultats médiocres à l'écrit de son Certiphyto alors que le contrôle oral des connaissances montrait 100 % de bonnes réponses... Nous avons constaté aussi des difficultés de rédaction de bons de saisie, de comptes-rendus ou de courriels et le responsable régional avait également fait remonter ces problématiques au contact des salariés. Magasiniers en silo, leur expérience leur permettait de parfaitement maîtriser les compétences professionnelles nécessaires mais la lecture et l'écriture restaient des handicaps.

Une première réunion a permis aux deux collaborateurs concernés par cette première action de comprendre l'enjeu de leur montée en compétences sur les savoirs de base. Un test de positionnement

#### Résultats

- Formation de 100 h réalisée en séances individualisées pour assurer la progression de chaque stagiaire.
- 2 salariés volontaires en 2014. Le but est d'étendre l'action sur 2015 à d'autres ouvriers.
- Articulée autour de compétences linguistiques comme la communication, orale et écrite et de compétences mathématiques et cognitives, la formation a eu des effets positifs sur la motivation et la personnalité de chaque salarié.

#### Dominique Soudais, Salarié

« Je suis allé au lycée agricole de Fauville-en-Caux pour faire un apprentissage et passer un CAP agricole. Je n'aimais pas l'école, donc je n'ai pas passé mon CAP.

Comme je ne faisais pas grand-chose à l'école, j'ai voulu travailler. Je suis entré à la CAHN en 1987 et j'ai été embauché en 1990.

Pour évoluer, il faut faire des stages et je n'aime pas trop être enfermé en formation. Mon chef de région m'a proposé de faire une formation pour que je fasse moins d'erreurs quand j'écris. Au début, je n'étais pas trop d'accord, mais je ne regrette pas du tout. Cette formation m'est très utile tous les jours. »

a été réalisé pour établir un programme de formation personnalisé et travailler au cas par cas sur les fondamentaux. Nous avons même détecté que l'un des salariés était dyslexique et nous nous sommes attachés à l'aider à maîtriser cette difficulté. Ils ont rapidement créé du lien avec la formatrice et repris confiance en eux.

Une fois par semaine, la formatrice était présente sur le site. Elle consacrait la matinée à des cours théoriques personnalisés et l'après-midi elle les accompagnait dans leur travail en restant à leur disposition pour débriefer et mettre en application les acquis. C'était un travail d'émulation, ainsi qu'une fierté pour eux de progresser en même temps.

Les deux collaborateurs qui ont bénéficié de l'action en 2014 en ont fait la communication autour d'eux et d'autres salariés se sont déclarés intéressés. Nous poursuivrons donc la formation en 2015 avec ceux qui ont émis le vœu de la suivre. »



## LANGUEDOC-ROUSSILLON

### Qualifier et professionnaliser le personnel

Améliorer son outil de production, développer de nouveaux produits et services, conquérir de nouveaux marchés, passer d'un stade artisanal à un stade industriel a des conséquences importantes sur la gestion des ressources humaines. Pour atteindre à moyen terme les objectifs de développement, l'équipe dirigeante doit mettre en place un plan d'actions aux niveaux matériel et humain. C'est souvent une phase importante de professionnalisation des salariés et de recrutement.

#### Objectif

Accompagner l'évolution de l'entreprise et des compétences des salariés en assurant leur qualification métier et leur professionnalisation.

#### Période de réalisation

Du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 30 novembre 2014.

#### Résultats

Des investissements matériels et humains :

- des investissements techniques sur l'outil de production,
- un agrandissement et l'acquisition de nouveaux locaux de stockage,
- une réorganisation de l'outil de production,
- le recrutement de salariés : en 5 ans, les embauches ont été multipliées par deux.
- La qualification du personnel de production : Un plan de formation conséquent a été mis en place avec l'organisation de formations qualifiantes sur les différents ateliers, biscuiterie, confiserie et chocolaterie pour les responsables d'équipe, les Conducteurs de ligne et les Conducteurs de machine. Cela a permis une professionnalisation du personnel qui pour la plupart n'avait pas de formation initiale agroalimentaire.

Grâce à ce plan d'actions, l'augmentation des compétences techniques et transversales des salariés a permis d'accompagner la croissance de l'entreprise. Les salariés sont aussi devenus davantage acteurs de ce développement.

Opcalim a initié et suivi la mise en œuvre des CQP et a permis un financement important en mobilisant la période de professionnalisation et des fonds publics du Conseil Régional et de l'État via la Charte.

#### Muriel Reveillez,

Responsable ressources humaines,  
La Cure gourmande, Frontignan (34)

« Dans le cadre du développement de La Cure gourmande, notre activité de confiseur est passée de la dimension artisanale à la dimension industrielle. Pour réussir cet objectif, nous avons réalisé des investissements techniques sur l'outil de production et nous avons organisé la qualification de nos équipes. Dès 2013, nous avons mis en place des parcours qualifiants qui permettent à chaque salarié de renforcer ses compétences professionnelles. Les premiers publics ciblés étaient les responsables de laboratoire et les personnels d'encadrement. La plupart d'entre eux a commencé "en bas de l'échelle", à la production, avant de prendre des fonctions à responsabilité. Nous avons, en effet, une importante culture de promotion interne et un faible taux de turn-over. Certains collaborateurs n'avaient qu'un niveau BEP ou CAP, il était donc important de leur donner les clés d'une meilleure organisation et de leur faire acquérir le langage technique indispensable aux ambitions de développement de l'entreprise.

En 2014, grâce à OPCALIM et à la Charte, nous avons étendu notre plan de formation à une grande partie du personnel de production sur les différents ateliers de biscuiterie, confiserie et chocolaterie. Sous forme de CQP, ces qualifications ont commencé par les chefs d'équipe, puis les conducteurs de ligne et enfin les conducteurs de machine. Certains salariés étaient un peu réticents à "retourner à l'école" et nous les avons convaincus en procédant par étapes. Ils ont pu observer l'évolution de leurs collègues qui suivaient la formation et se sont vite rendu compte que celle-ci se déroulait sur leur poste de travail habituel, qu'il n'y avait aucune crainte à avoir et que les bénéficiaires personnels étaient nombreux. Tous ceux qui se sont engagés dans la démarche ont alors été séduits et nous avons atteint le taux de 100 % de réussite aux CQP !

Cette démarche qualifiante permet de professionnaliser nos personnels pour créer un cadre plus structuré dans la démarche qualité. Elle les rassure également sur leur avenir dans l'entreprise et hors de l'entreprise en renforçant leur employabilité. Grâce à ce plan d'actions, l'augmentation des compétences techniques et transversales des salariés accompagne la croissance de l'entreprise car les salariés sont devenus davantage acteurs du développement global.

Il n'y a pas de mystère à cette réussite : c'est un travail d'équipe. Pour le financement de ces formations qualifiantes onéreuses, OPCALIM a mobilisé des fonds de la période de professionnalisation et des fonds publics du Conseil régional Languedoc-Roussillon et de l'État via la Charte. Le rôle des organismes de formation et des tuteurs a été essentiel, tout comme celui d'OPCALIM qui nous a accompagné tout au long de la démarche sur la partie administrative et la planification des formations en fonction de l'activité. »





## LORRAINE

### Professionaliser le personnel dans le domaine du management des équipes et des techniques de vente

Au niveau d'une entreprise artisanale de l'alimentation de détail avec plusieurs points de vente, l'enjeu pour un chef d'entreprise est de pouvoir faire monter en compétences les équipes en termes de management et de vente pour assurer une gestion opérationnelle de chaque point de vente de façon autonome et proactive. Ce projet est à la fois qualifiant pour les responsables de magasin et pour les chefs pâtissier, tourier ou encore boulanger. L'ensemble des formations permettra aux personnes concernées de :

- manager efficacement les équipes sur le terrain,
- structurer et organiser les différents services,
- développer les ventes.

#### Objectifs

- Améliorer le management des différents responsables.
- Apprendre au management à se structurer et s'organiser de façon à permettre un fonctionnement efficace de l'entreprise.
- Développer les ventes grâce à la formation sur l'analyse des données et l'application de différentes techniques de vente.

#### Période de réalisation

De juin à décembre 2014.

#### Résultats

- 1 groupe de 7 salariés formés.
- 41 modules de formation se sont déroulés dans l'environnement naturel des stagiaires, l'entreprise, répartis comme suit :
  - 3 salariés (chef pâtissier, chef tourier, chef boulanger) ont suivi un parcours de 17 modules de 4 heures,
  - 4 chefs de magasin ont suivi un parcours de 24 modules de 4 heures.



**Adrien Braquehais,**  
Le Pain au levain,  
Frouard (54)

« Notre enseigne est dédiée à l'activité de boulangerie-pâtisserie-traiteur et comprend cinq points de vente, tous localisés à l'est de la ville de Nancy. C'est une entreprise familiale créée par mon père et constituée au fil du temps par l'acquisition de magasins. Depuis mon arrivée il y a cinq ans, j'ai ressenti le besoin de structuration et de rationalisation, tant au niveau de la production que de la vente. Nous devons créer un véritable groupe à partir de l'assemblage de diverses entreprises.

Notre personnel a une ancienneté importante, atteignant plusieurs décennies pour certains salariés, et il était important de faire monter en responsabilités ceux qui en avaient la volonté et la capacité. Nous avons ainsi proposé à quelques "piliers" de l'entreprise de suivre une formation en 2014 afin d'apprendre à manager les équipes et transmettre les compétences.

Que ce soit au niveau de la vente ou de la production, cette formation s'est avérée indispensable car on peut être un excellent professionnel sans pour autant disposer des outils pour encadrer des équipes. L'action a permis une véritable montée en compétences qui a valorisé tous les collaborateurs qui y ont participé.

Avec OPCALIM et l'organisme de formation, nous avons consacré beaucoup de temps à établir le programme des différentes actions. Il fallait parvenir à manager efficacement les équipes sur le terrain, structurer, organiser les différents services et développer les ventes. Nous avons eu de nombreux échanges et nous avons mis au point les modules nécessaires. Ils ont été ensuite appliqués sur le terrain par petits groupes, au plus près des besoins, dans les sites de production et de vente.

Sans OPCALIM et le financement de la Charte, nous n'aurions jamais pu supporter le coût d'une telle opération. C'est une belle réussite pour notre entreprise mais aussi pour toutes les vendeuses devenues responsables de magasin et les opérateurs devenus responsables de production. »



## MIDI-PYRÉNÉES

### Sécuriser les parcours par une formation qualifiante

Exécuter les différentes opérations de nettoyage et de désinfection dans le respect de consignes et de modes opératoires, du temps imparti et des exigences en matière d'hygiène alimentaire et de sécurité est un enjeu primordial pour les industries de la filière alimentaire. Opcalim a monté un projet de formation collectif pour qualifier des salariés du nettoyage industriel et sécuriser leur parcours professionnel par la qualification « CQP Ouvrier Qualifié de Nettoyage Industriel ».

#### Objectifs

- Savoir identifier les différentes sources de contamination.
- Connaître les matériaux constitutifs des surfaces traitées et utiliser correctement les matériels.
- Comprendre les consignes de sécurité, de qualité et d'assurance qualité (transposition aux opérations de nettoyage).

#### Période de réalisation

De février à juillet 2014.

#### Résultats

3 entreprises participantes et 4 salariés formés avec un total de 600 h de formation.



**Stéphanie Hollet,**  
Responsable qualité,  
AOSTE SNC,  
Lescure-d'Albigeois (81)

« Dans notre entreprise de salaisons, l'hygiène et la propreté sont incontournables. Une équipe de huit personnes est dédiée au nettoyage, encadrée par un chef d'équipe. Celui-ci a pris ses fonctions il y a trois ans, à la suite du départ de son prédécesseur.

Il faisait parfaitement son travail, il n'y avait aucun problème sur le plan pratique, mais il était issu de la promotion interne et n'avait aucun diplôme de base. C'est pourquoi nous avons décidé de lui proposer de suivre une formation et d'acquérir le Certificat de Qualification Professionnelle «Ouvrier Qualifié de Nettoyage Industriel». Il a tout de suite accepté, il était lui-même très volontaire car celui qui dirigeait l'équipe avant lui avait suivi la même formation.

Après plusieurs années infructueuses car aucune session de formation n'était organisée dans la région pour ce type de CQP, nous avons enfin pu l'inscrire en 2014 et réaliser l'action grâce à OPCALIM. La formation rassemblait des salariés d'entreprises du secteur agroalimentaire (dont boulangerie industrielle, conserve et plats cuisinés) ce qui a favorisé les échanges entre les stagiaires. En amont, un audit a été réalisé dans chaque structure et son analyse a permis de comparer les méthodes et produits utilisés et d'améliorer le process nettoyage dans l'entreprise.

La formation et la certification ont été très profitables et les compétences complémentaires ont aidé le salarié à prendre confiance en lui dans le cadre de son poste. Après onze ans d'ancienneté, il a maintenant comme objectif de passer agent de maîtrise. »



## NORD-PAS-DE-CALAIS

### Développer les compétences sur la fonction maintenance

Dans un contexte économique parfois difficile, les entreprises doivent adapter les salariés aux mutations permanentes de l'environnement économique, politique, financier et organisationnel en assurant une flexibilité et une réactivité internes. Cette démarche doit donc permettre d'anticiper les variations d'activités en mettant en place une organisation plus souple et en anticipant l'évolution de l'organisation et les métiers de demain.

En raison de l'importance de ce programme et de la nécessité de le calibrer en fonction des compétences actuelles des salariés, un diagnostic préalable à sa mise en œuvre a été réalisé en 2014. Les formations se dérouleront en 2015.

#### Objectifs

Ce projet a pour finalité d'enrichir les tâches des salariés et favoriser leur mobilité professionnelle, de reconnaître la contribution à la performance de l'entreprise, de développer et reconnaître le savoir-faire des salariés et de rendre le salarié plus acteur de son développement professionnel.

#### Période de réalisation

- Diagnostic d'octobre à décembre 2014.
- Formation et évaluation de janvier à décembre 2015.

#### Résultats

- Ce programme concerne 44 salariés dont 25 ouvriers qualifiés, 17 techniciens, 1 agent de maîtrise et 1 cadre.
- Les actions de formation viseront la qualification et la certification par la VAE, le CQP ou le titre professionnel.



**Laurence Trehoust,**  
Responsable formation,  
LEROUX S.A.S.,  
Orchies (59)

« Depuis 2007 nous avons défini pour notre entreprise un schéma directeur des ressources humaines (SDRH) qui donne de la lisibilité aux parcours des salariés. Ce schéma permet aux nouveaux entrants, comme aux salariés en poste, de connaître les itinéraires professionnels qui leur sont ouverts, qu'il s'agisse d'évolutions progressives ou de passerelles transversales. Dans le cadre de ce SDRH, nous avons notamment déjà proposé des VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) pour plusieurs de nos collaborateurs et formalisé des actions de tutorat afin de faciliter le transfert des savoir-faire.

En 2014, pour faire monter en compétences les opérateurs de production, nous avons mis en place une formation sur les fonctions de maintenance de premier niveau. Le but est à la fois de professionnaliser ces opérateurs, de les responsabiliser sur de la maintenance curative et de les fidéliser. Simultanément, nous avons choisi d'accompagner les techniciens de maintenance vers des fonctions essentiellement préventives. Tout cela s'inscrit parfaitement dans notre SDRH.

La première phase de cette action pédagogique a été celle de l'ingénierie. Elle a commencé par des entretiens avec les opérateurs pour redéfinir les modes opératoires et les tâches à réaliser dans chacun des métiers de l'entreprise. À partir de cela, l'organisme de formation qui a été choisi a établi le programme précis de l'action qui se déroulera d'avril à décembre 2015.

Le rôle d'OPCALIM a été fondamental pour nous. Car si notre notoriété est importante, nos effectifs restent ceux d'une PME de 160 salariés.

Les conseillers OPCALIM nous ont permis de confirmer la cohérence de notre démarche, de vérifier son adéquation avec les problématiques rencontrées et de garantir les systèmes de contrôle. Quand la législation devient de plus en plus complexe, quand les dispositifs sont multiples, il est indispensable d'être accompagné pour être sûr d'emprunter la bonne voie. OPCALIM est pour nous le bon interlocuteur qui connaît les mécanismes et les financeurs. C'est un partenaire qui nous conseille, qui apporte une simplification administrative et un financement sans lequel nous n'aurions pas pu réaliser le projet aussi efficacement. »



## PAYS-DE-LA-LOIRE

### Qualifier les compétences acquises

La croissance des entreprises a conduit à l'émergence d'une population de responsables d'équipe et de secteur issus du terrain qui ont évolué en même temps que l'entreprise. Cette évolution de poste suppose de passer d'un rôle de technicien à un rôle de manager et donc de mobiliser des compétences nouvelles pour lesquelles ils n'ont pas toujours été formés. Par ailleurs, la région est composée de beaucoup de PME qui, compte-tenu de leurs effectifs, n'ont pas la possibilité d'accompagner cette montée en compétences dans le cadre de projets intra-entreprise.

Dans ce contexte, OPCALIM Pays-de-la-Loire a décidé de proposer un cycle de professionnalisation interentreprises calé sur la démarche CQP et qui permettra la certification du niveau de compétences par le CQP harmonisé « Responsable Équipe » ou « Responsable Secteur » validé par les branches des Industries Alimentaires.

#### Objectifs

- Professionnaliser et accompagner les responsables d'équipe et de secteur dans les évolutions du métier d'encadrant de proximité pour prendre un poids différent dans l'organisation de l'équipe et mettre en place des équipes efficaces et solidaires.
- Permettre aux collaborateurs d'intégrer une méthodologie de résolution de problèmes et de conduite de projet transversale et transférable pour pouvoir les appliquer à d'autres problématiques qui se présenteraient dans leur environnement de travail.

#### Période de réalisation

De janvier 2014 à fin janvier 2015 – 22 jours de formation en salle et 40 heures de formation pratique et interne à l'entreprise.

#### Résultats

- 6 entreprises participantes dont 4 PME de moins de 100 salariés.
- 7 salariés formés (moyenne d'âge : 36 ans et ancienneté moyenne : 11 ans) dont :
  - 1 femme et 6 hommes,
  - 4 ouvriers qualifiés et 3 techniciens agent de maîtrise,
  - 1 candidat de niveau VI, 5 CAP et 1 Bac pro.
- 5 candidats ont eu leur CQP, 1 candidat présentera son projet en 2015, et 1 dernier candidat, faisant partie d'une branche ne reconnaissant pas les CQP des industries alimentaires (volailles), a obtenu une attestation de compétences.



## BASSE-NORMANDIE

### Prévenir la pénibilité dans l'entreprise

Depuis le 1er janvier 2012, les entreprises d'au moins 50 salariés, dont au moins 50 % des effectifs sont exposés à certains facteurs de risques, ont l'obligation d'être couvertes par un accord ou un plan d'action de prévention de la pénibilité. Travailler sur la pénibilité peut être une opportunité pour l'entreprise d'améliorer son fonctionnement. Sous réserve d'en clarifier préalablement les enjeux pour les salariés (maladies professionnelles, douleurs, fatigues) et pour l'entreprise (absentéisme, attractivité, etc.). Dans le cadre de la Charte et en partenariat avec l'ARACT Basse-Normandie, Opcalim a soutenu une action collective visant à agir sur la pénibilité au travail.

#### Objectifs

- Identifier et s'appropriier les différents critères de pénibilité existants dans l'entreprise.
- Rassembler des données et les analyser pour prioriser les métiers et thématiques sur lesquels il faut agir.
- Analyser les situations de travail concernées pour construire les actions à mettre en place.
- Formaliser un accord ou un plan d'action.

#### Période de réalisation

Décembre 2013 à juin 2014 - 5 jours de formation  
371 h au total

#### Résultats

- 5 entreprises accompagnées soit 10 salariés dont 8 femmes.
- Les salariés formés ont acquis des compétences en traitement statistique de données RH, santé, sécurité, en analyse du travail et des connaissances sur la législation de la pénibilité au travail.
- La formation a également permis de créer une émulation de groupe au sein des entreprises en faisant travailler ensemble des fonctions qui n'avaient pas toutes l'habitude de collaborer: HSE et Responsable Production, fonction Qualité et RH, fonction RH et représentant de CHSCT, fonction HSE et représentant CHSCT.



**Caroline Lelièvre,**  
Assistante qualité, sécurité,  
environnement, Patrelle,  
Houlgate (14)

« Notre direction RH nous a proposé en 2014 de suivre une formation pour prévenir la pénibilité sur les postes de travail de notre confiserie. Avec la responsable de l'atelier, nous avons suivi cette action qui se déroulait sur 5 jours non consécutifs et cela nous a apporté beaucoup car nos notions sur le sujet étaient très vagues à l'origine.

Dans un premier temps, nous étions en groupe avec plusieurs collaborateurs d'autres entreprises des industries alimentaires issus de différentes activités. Nous avons étudié la définition de la pénibilité dans le cadre réglementaire et au-delà puisque nous sommes allés en visite d'étude dans les ateliers des uns et des autres. À chaque fois nous observions les postes de travail, nous étudions les cas concrets, puis de retour en groupe de travail nous faisons une synthèse afin de proposer des solutions.

Cela m'a apporté beaucoup, que ce soit grâce aux livrets, très clairs, qui nous ont été donnés et aussi grâce aux études de cas. Nous avons pu constater des conditions de travail très différentes d'une usine à l'autre, mais également des cas de pénibilité répétitifs car les machines sont souvent proches en matière de conduite dans notre secteur. C'était très instructif de se comparer aux autres, d'identifier les points communs et ceux plus spécifiques à notre activité.

Pour nous, c'est essentiellement sur la manutention que nous devons porter notre attention. Notre personnel est féminin à 98 %, les charges à porter sont souvent lourdes et les tâches répétitives. Nous avons donc mis en place au sein de Patrelle des groupes de travail avec les salariés pour déterminer la pénibilité de chaque poste. L'ARACT nous a accompagnés pour le premier cas afin de déterminer une méthodologie, puis nous avons réalisé deux autres analyses en toute autonomie.

Ce travail nous permet aujourd'hui de mettre en place un plan d'action qui s'étalera sur plusieurs années, avec des préconisations pour améliorer les conditions de travail et alléger la pénibilité, grâce à des robots par exemple. Cette formation nous permet également d'anticiper l'organisation des futurs postes que nous pourrions créer, en étudiant en amont les conditions de travail pour les améliorer. »



## PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

### Améliorer la qualité de santé au travail

Les caves coopératives ont des enjeux forts en matière de prévention : gravité des accidents et intensité de l'exposition dues à la saisonnalité de leur activité. De plus, la loi sur la pénibilité renforce le besoin d'analyse et d'accompagnement de ces structures. Compte-tenu de ses enjeux, travailler sur la prévention de la pénibilité et sur la prévention des risques professionnels selon une méthodologie de formation pendant une année permet de mobiliser les responsables et les salariés des caves coopératives de manière durable. L'animation de chaque temps de formation et le suivi de chaque entreprise participante est rendu dynamique par un collectif d'experts : ergonome, conseillers en prévention des risques MSA, médecins du travail MSA, Act Méditerranée, OPCALIM qui suivent un référentiel de formation mais qui peuvent apporter un éclairage pluridisciplinaire apprécié par les participants. L'action est aussi fortement soutenue par les Fédérations départementales des caves coopératives qui ont de nombreux adhérents de petite taille.

#### Objectifs

- Analyser les risques professionnels et les facteurs de pénibilité sur les unités de travail définies.
- Formaliser ces analyses dans des outils adaptés et réutilisables chaque année pour répondre aux obligations réglementaires.
- Accompagner les structures à construire un plan d'actions de prévention sur 3 ans en sécurisant l'opérationnalité de ces actions.
- Rendre les salariés « animateurs » internes de la prévention dans leur coopérative en formant le référent sécurité.

#### Période de réalisation

De mars à décembre 2014.

#### Résultats

- 7 entreprises (caves) accompagnées soit 25 salariés.
- Mise en marche d'une démarche active pour l'amélioration des conditions de travail qui permet de répondre aux obligations légales.
- Mise en place et/ou actualisation du Document Unique de Prévention des Risques Professionnels.
- Formation du référent santé/sécurité.
- Management de la prévention intégré dans les pratiques quotidiennes des caves coopératives.
- Sensibilisation des acteurs de la gouvernance des caves (Président, coopérateurs,...) et salariés.



**Pierre Puchta,**  
Assistant du Maître de Chais,  
Cellier Saint-Sidoine,  
Puget-Ville (83)

« Assistant du Maître de Chais, je suis chargé de l'hygiène et de la sécurité au travail, deux thèmes qui m'intéressent aussi au titre de Délégué du Personnel. Comme pour beaucoup de caves coopératives, notre «document unique d'évaluation des risques» était ancien et assez incomplet, c'est pourquoi j'ai suivi la formation proposée par OPCALIM pour l'actualiser.

Au début, lors des premières réunions, nous étions tous en observation car il nous semblait difficile de dévoiler nos méthodes, nos «secrets de famille», devant d'autres responsables de caves. Et puis, au fil de la formation qui a duré un an, nous avons constaté que nous avions tous des problèmes à gérer et que nous serions plus fort en les confrontant les uns avec les autres. L'approche des intervenants nous a donné une méthode de réflexion, elle m'a permis de structurer mes idées par rapport à tout ce qui était présenté au regard du DU à mettre en place.

Pendant l'année qu'a duré la formation, il y a eu des moments de travail en groupe et d'autres où les intervenants sont venus sur le site. Cela nous a permis de transmettre un message à la direction car nous sommes souvent dans l'urgence de la production et nous ne prenons pas assez de recul pour la réflexion. Il faut trouver du temps pour cela et la méthodologie développée nous y aide.

La formation ne permet pas uniquement de compléter le DU, elle permet de le faire vivre régulièrement. Aujourd'hui, j'ai bien compris les enjeux de ce document et de son actualisation permanente. Je prépare un plan de prévention qui sera suivi par un plan d'actions. Je vais profiter des vendanges pour distribuer aux permanents des documents d'observation afin de permettre des améliorations l'année prochaine.

Mon objectif est également de prolonger l'action par des rencontres annuelles avec ceux qui ont suivi comme moi la formation afin de constater l'avancée chez chacun et travailler sur les évolutions de la réglementation. »



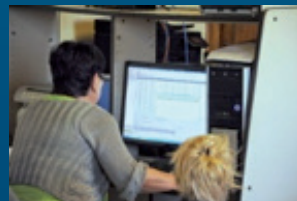
**Juliette Zavarise,**  
Consultante préventeur  
et présidente de l'association  
« Collectif Santé & Travail »,  
La Ciotat (13)

« Dans l'objectif d'améliorer les conditions de travail dans les caves de la région PACA, trois acteurs se sont mobilisés en 2014. ACT Méditerranée, qui est l'association régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail du réseau ANACT, la Mutualité Sociale Agricole (MSA) et OPCALIM.

Depuis quelques années, ces partenaires développent les "ateliers de la prévention" au sein des caves coopératives vinicoles des départements du Vaucluse, du Var et des Bouches-du-Rhône. Ces ateliers ont déjà accompagné 23 caves dont 7 en 2014. Porté par la MSA, le projet a été financé dans le cadre de la Charte par OPCALIM qui s'est également chargé de la mobilisation des structures concernées. L'objectif était d'implanter durablement la prévention des risques dans les entreprises, de passer d'une obligation légale de "Document Unique" et d'analyse des facteurs de pénibilité à une véritable pratique de la prévention.

Lorsque j'ai été choisie pour mettre en œuvre le projet, j'ai observé, en fonction des caves, des niveaux de maturité très divers en matière de pratiques de prévention. Mon travail a d'abord consisté à identifier tous les freins organisationnels potentiels pour les lever et travailler sur le management de la prévention. Le format pédagogique déployé par ACT Méditerranée est très innovant, il génère une dynamique de groupe importante, ce qui me semble essentiel pour parvenir au résultat attendu. Chaque structure est invitée tout d'abord à présenter devant les autres son état d'avancement en matière de prévention des risques professionnels, puis nous travaillons à trouver des solutions ensemble avec les acteurs régionaux de la santé au travail. Nous mettons en place une méthodologie de prévention et dispensons des informations en fonction des besoins spécifiques exprimés par les entreprises sur les problématiques qui leur sont propres (CO2, TMS, plan de prévention, VGP, dérogations, consignation électrique,...).

C'est cette analyse des risques et des facteurs de pénibilité qui permet d'envisager un plan d'actions global pour chaque structure. Mon rôle est d'assurer le transfert de savoirs et de méthodologies, la cohésion des acteurs et d'animer le projet pour parvenir au résultat. En alternant des journées de travail et de formation en collectif avec un accompagnement individuel sur site suivi pendant 1 an, nous pouvons parvenir à de réels changements de pratiques observables sur l'amélioration des conditions de travail. »





## AQUITAINE

### Permettre l'acquisition de nouvelles compétences

Opcalim Aquitaine a accompagné par une action collective interentreprises la coopérative « Les Conserviers de Dordogne » dans la mise en place de leur plateforme Web et l'acquisition des compétences nécessaires à son utilisation. Le projet s'est découpé en 37 ateliers (74 heures au total) avec un programme destiné au comité d'animation du site composé de 3 membres pour le site institutionnel de la coopérative (4 ateliers pour 24 heures) et un autre programme destiné à l'ensemble des artisans de la coopérative (33 ateliers pour 50 heures).

#### Objectifs

- Avoir un outil commun de communication afin de mutualiser les idées.
- Devenir acteur en termes d'image « Artisans Conserviers ».
- Développer les ventes internet, le but étant pour eux de conquérir de nouveaux marchés et de nouveaux clients (rajeunissement visé de la clientèle).

#### Période de réalisation

Du 14 février au 3 octobre 2014.

#### Résultats

La formation a concerné 8 TPE et notamment :

- 8 salariés (5 hommes et 3 femmes) dont 6 sont issus de la tranche d'âge « 26-44 ans » et 2 de la tranche « 45 ans et plus »,
- 6 cadres (5 hommes et 1 femme),
- 1 agent de maîtrise (femme),
- 1 employée (femme),

tous responsables au niveau de leur entreprise du développement de l'activité commerciale. Le site est terminé, actualisé et opérationnel pour le collectif et chacune des entreprises.



**Cédric Depenweiler,**  
cogérant de la Coopérative des artisans conserviers de la Dordogne.  
Beynac-et-Cazenac (24)

« En 2014, 9 entreprises de notre Syndicat des Artisans Fabricants de Conserves du Périgord ont participé à une action de formation collective "Communiquer et vendre sur Internet". Toutes ces TPE fabriquent des conserves traditionnelles et des produits gastronomiques autour du canard, de l'oie et des foies gras en particulier. Dans ce domaine, l'année se divise traditionnellement en deux périodes : les mois touristiques d'avril à octobre où les clients viennent dans nos boutiques et le reste de l'année où nous faisons de la Vente Par Correspondance. Nous avons donc tous une culture de la VPC mais essentiellement basée sur des catalogues envoyés par courrier et des sites Internet rudimentaires. Ces derniers, mal référencés et parfois obsolètes sur le plan technologique, servent plus à fidéliser les clients qu'à développer notre activité économique.

La formation que nous avons suivie, nous a permis de réaliser le site internet de notre coopérative pour optimiser la communication sur nos métiers encore mal connus et de proposer aux clients, à partir de 2015, la mise en vente de colis collectifs. Nous nous sommes familiarisés, par exemple, avec les techniques de référencement sur Internet qui permettent d'accroître le nombre de visites pour augmenter nos ventes. Nous avons également été formés à l'utilisation des réseaux sociaux dans un objectif de promotion de nos produits proposés en e-commerce.

L'accompagnement d'OPCALIM dans le cadre de la Charte nous a été indispensable. Avec cette action, nous avons travaillé le collectif car c'est difficile de "se mettre à la page" si on reste chacun dans son coin. En nous regroupant, nous pouvons échanger entre nous pour devenir plus porteurs de notre marché face à la concurrence multiple des autres réseaux de distribution. Le financement de cette action interentreprises par la Charte nous a permis également de préserver les fonds de formation de chacune de nos structures pour les engager comme elle le souhaite dans des actions qui lui sont propres. »

Voir le site : <http://www.artisans-du-foiegras.fr>





Dans un contexte commercial où le rapport de force entre TPE et GMS se tend de plus en plus, Opcalim et l'ARDIA Aquitaine ont décidé d'accompagner les entreprises qui souhaitent développer leur activité commerciale auprès des réseaux de la grande distribution en créant une formation collective sectorielle.

Action pilote dans 4 départements sur 5 de la région Aquitaine, elle est dédiée aux TPE-PE issues de la filière alimentaire, ayant souvent des produits à typicité voire particularité et à haute valeur ajoutée, qui évoluent sur un marché hyper concurrentiel et qui souhaitent développer leur activité vers la GMS.

**Objectifs**

- Savoir identifier les conditions pour que l'entreprise soit incontournable localement ou régionalement (identité, valeur ajoutée, positionnement clair et différenciant,...).
- Connaître les attentes des distributeurs et les spécificités des enseignes GMS.
- Préparer la négociation avec tous les outils et arguments.
- Élaborer sa politique commerciale et tarifaire et organiser son activité commerciale en conséquence.

**Période de réalisation**

Le 30 septembre et le 8 octobre 2014.

**Résultats**

- La formation a concerné 5 TPE dont 3 de moins de 10 salariés et 2 de 10 à 30 salariés.
- 5 salariés (4 hommes et 1 femme) ont été formés, répartis selon les CSP suivantes : 3 cadres, 1 agent de maîtrise et 1 employé.
- Des premières négociations conduites avec succès en utilisant la boîte à outils « Aide à la négociation avec la GMS » adaptée aux petites structures.



**Gauthier Cavois,**  
Chargé de Mission Industrie  
Commerce, ARDIA,  
Talence (33)

« Notre rôle à l'ARDIA est de défendre et d'accompagner les entreprises de la filière alimentaire dans leur développement. Nous faisons aujourd'hui le constat que beaucoup de petites entreprises (et elles sont nombreuses sur le territoire régional) rencontrent des difficultés à mener les négociations avec les décideurs de la grande distribution dans de bonnes conditions. Pour la deuxième année consécutive, nous avons donc monté avec OPCALIM, dans le cadre de la Charte, une formation collective à destination des chefs d'entreprises qui souhaitent développer leur activité commerciale avec la grande distribution.

Pour cela, nous avons constitué un groupe de 8 structures représentant des activités différentes qui ont travaillé pendant 2 journées avec une consultante. Il était important que ces entreprises ne soient pas en concurrence car la formation prévoit beaucoup d'échanges sur leur stratégie commerciale, leurs attentes, leurs besoins, et nécessite donc une grande liberté de parole. La consultante bénéficie d'une expérience de 30 ans dans le commerce et à ce titre elle a une très excellente connaissance des spécificités de chaque enseigne. Elle adapte ainsi utilement son contenu en fonction du contexte de chacun.

L'enjeu de ce développement commercial avec la grande distribution est important pour la plupart des entreprises de la filière alimentaire car elle donne de la visibilité aux produits, aux marques et permet de développer les volumes et donc d'amortir les outils de production. Mais tout ceci pourrait représenter un risque si on ne se préparait pas correctement. La formation permet d'appréhender la culture et le fonctionnement des enseignes, entre les "intégrés" et les "indépendants". Elle précise les attentes de chaque enseigne, donne des clés d'approches des réseaux et oblige à réfléchir aux nécessaires arbitrages qu'aura à faire le chef d'entreprise. Le travail en groupe l'aide à définir sa politique commerciale en leur donnant les informations et les outils nécessaires. Elle met en lumière les points de vigilance sur les mécaniques tarifaires et promotionnelles.

L'accompagnement d'OPCALIM a été capital pour préparer le dossier, tant sur le plan de la simplification administrative que sur celui de l'aide financière. Grâce à la Charte, nous avons pu réaliser dans d'excellentes conditions cette action au profit des TPE-PME de la filière. »

**Une évaluation des mesures de la Charte a été menée pour les années 2012-2013 par les cabinets Marvett & Ithaque et a été présentée aux membres du COPIL en novembre 2014.**

**Elle constate une montée en puissance du nombre de bénéficiaires tant entreprises que salariés (réciproquement + 78 % et + 24 % entre 2010 et 2013) avec une évolution significative sur les entreprises de moins de 50 salariés et sur les CSP ouvriers qualifiés et employés.**

## A. Constat

Un recensement des actions nationales a permis de visualiser que ces actions concernent principalement les axes 3, 4 et 5 de la Charte 2012-2014. Avec ces 3 axes, on retrouve deux typologies d'actions : ingénierie et formation.

- **AXE 3** : principalement des actions de formation sur la maîtrise des savoirs fondamentaux, le transfert des savoirs et savoir-faire, des travaux d'ingénierie de CQP, d'ingénierie de plateforme e-learning.
- **AXE 4** : création d'outils de diagnostics et du déploiement des actions de diagnostics.
- **AXE 5** : actions de formation de courte durée à destination des TPE-PME.

Pour les actions issues des Plan d'actions régionaux, une analyse plus approfondie a été effectuée au sein des régions Nord-Pas-de-Calais, Rhône-Alpes et Pays-de-la-Loire.

### Il en ressort :

- Une mobilisation des partenaires régionaux porteurs de projets (Carsat, Cluster,...).
- La mise en place d'actions innovantes telles que des plateformes collaboratives, des actions dans le cadre de la GPEC et GPECT.
- Des difficultés à faire émerger les besoins des entreprises, notamment collectifs sur des bassins d'emploi.
- Une représentation professionnelle régionale insuffisante.
- Une problématique de calendrier.

## B. Questions de l'évaluation

L'évaluation de la Charte s'est portée sur les axes et outils, la pérennité des actions, la valeur ajoutée de la Charte et sa gouvernance.

### • Pertinence des axes et outils mis en place

Concernant les axes, il est constaté une disparité dans l'accès des thématiques énoncées : certains axes correspondent à la mise en œuvre d'actions de formation, d'autres nécessitent la mise en œuvre d'ingénierie voire la conception ou développement d'outils.

Concernant ces derniers, il aurait été souhaitable de disposer d'une plateforme de capitalisation des outils produits et déployés dans le cadre de projets financés par la Charte pour pouvoir les réutiliser.

### • Pérennité des actions

Malgré un effet positif dans la création et le développement d'outils, il reste un travail d'évaluation et de mutualisation à poursuivre pour qu'ils puissent servir de base à de nouveaux projets. Les outils sont souvent des supports d'innovation.

### • Valeur ajoutée de la Charte

L'apport financier de la Charte a permis la mise en œuvre d'actions non réalisables sans ce soutien. Toutefois, la Charte intervient dans un paysage où se côtoient d'autres dispositifs ou organismes (FPSPP,...), ce qui complexifie son contexte de mise en œuvre.

### • Gouvernance

Les relations COPIL national et Comités de suivi régionaux se traduisent parfois par une incompréhension réciproque, une disparité dans la compréhension des critères d'éligibilité. Les comités de suivi régionaux dans certaines régions sont confrontés à l'absence de représentants régionaux signataires de la Charte, ce qui peut freiner parfois une dynamique partenariale.

## C. Pistes de réflexion

Le pilotage politique de la Charte demeure celui de l'État (DGPEFP/DGPAAT) :

- au niveau national, le comité de pilotage composé des signataires de la Charte et de l'État,
- en région, les comités de suivi co-présidés par les Draaf et les Direccte qui assurent la mise en œuvre de la Charte.

La Charte doit intervenir sur un nombre réduit de grands axes (3 maximum) :

- en cohérence entre eux,
- avec pour chacun d'eux, des priorités bien identifiées d'avancement qualitatif.

Le dispositif doit se doter d'instances de gestion et de pilotage laissant une plus grande marge de manœuvre aux acteurs de terrain, afin de favoriser l'appropriation, la réactivité et la créativité.

Il se doit d'être plus visible et fortement articulé avec son environnement : les autres dispositifs, les politiques régionales, etc.

De ce fait, il doit permettre une meilleure compréhension et une plus grande fluidité entre les points de vue du COPIL national et ceux de chaque comité de suivi au niveau régional.

Enfin, le COPIL national devra se doter d'outils et d'indicateurs pour une évaluation au fil de l'eau des actions par axe.

## 6 PERSPECTIVES

Dans la continuité du bilan 2013, le bilan 2014 atteste que les projets financés dans le cadre de la Charte sont en adéquation avec les besoins des entreprises et des territoires. Le taux de réalisation progresse de 7,5 points par rapport à 2013 (de 66,58 % en 2013 à 74,09 % en 2014).

Les engagements pris en matière d'emploi par les signataires de la Charte (Contrat de filière et Accord multi-branches sur le contrat de génération) encouragent les partenaires à la conclusion d'une nouvelle Charte. Des pistes d'amélioration restent à mettre en place comme le préconise le rapport d'évaluation produit à l'automne 2014.

Fort de cette dynamique engagée depuis 2009 et de la volonté politique des différents signataires de la Charte 2009/2011 et de ses avenants 2012/2014, ces derniers ont conclu en janvier 2015 une nouvelle Charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises de la filière alimentaire et de leurs salariés pour la période 2015/2016.

### Elle s'organise autour de 3 axes principaux :

1. La sécurisation des parcours professionnels et le renforcement des compétences des salariés ;
2. L'amélioration des conditions de travail avec notamment l'amélioration de la qualité de vie au travail ;
3. Le développement de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au niveau territorial.

Dès février 2015, le COPIL national a arrêté la nouvelle feuille de route pour 2015 et les outils associés ont été validés pour une mise en œuvre rapide du nouveau dispositif. Les premiers projets ont été examinés dès le mois de mai 2015.

## Annexe

### FEUILLE DE ROUTE 2014

Dans le cadre des axes prioritaires définis ci-avant, compte-tenu du contrat de filière alimentaire signé le 19 juin 2013 et plus particulièrement des engagements et actions relevant de la thématique emploi et compte-tenu également de la situation économique rencontrée par les entreprises des secteurs d'activité concernés, le COPIL réuni le 14 janvier 2014 a mis l'accent sur les priorités de l'exercice 2014.

#### Actions prioritaires

- **AXE 3 - Sécuriser les parcours professionnels :** focus pour les accompagnements sur les savoirs fondamentaux et sur les mobilités (favoriser la mobilité inter-filières et intersectorielles, développer l'harmonisation des CQP, des passerelles entre CQP et diplômes).
- **AXE 4 - Contribuer à améliorer les conditions de travail dans les TPE-PME :** prioritairement dans les entreprises de moins de 50 salariés. Plus largement, toute action qui contribuera à améliorer la qualité de vie au travail sera encouragée.

**Les autres objectifs relevant des 5 axes**, tels que définis au cadre général sont maintenus et les actions répondants à ces objectifs peuvent être prises en charge.

**Les actions régionales des axes 1 et 2** devront remonter au niveau du COPIL national pour être validées.

**Les actions de l'axe 3** en matière de développement et d'harmonisation des CQP et des CQPI et l'inscription au RNCP des CQP relèvent également d'actions nationales. Le COPIL devra être informé des actions menées dans le cadre de l'axe 5 sous forme de synthèse réalisée par OPCALIM.

Une attention particulière sera portée aux filières dont les entreprises sont soumises à de fortes tensions économiques et sociales.

Les actions présentées à la Charte doivent, autant que faire se peut, s'inscrire dans les priorités définies par cette feuille de route et être en cohérence avec le contrat de filière alimentaire.

#### Allocation des ressources 2014

Les financements 2014 ont été déterminés sur la base des budgets initiaux de la charte pour la période 2012-2014 déductions faites des réalisations 2012 (définitives) et des réalisations 2013 (estimations).

**Comme les années précédentes, les crédits d'État sont répartis en 2 volets :**

- un volet national doté d'un budget total de **1 781 556 €**.
- un volet régional doté d'un budget total de **2 695 917 €**.

Cette répartition 2014 est réalisée sur la base de l'équivalent en temps plein (ETP) des emplois dans chacune des régions.



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL



MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
DE L'AGROALIMENTAIRE  
ET DE LA FORÊT

