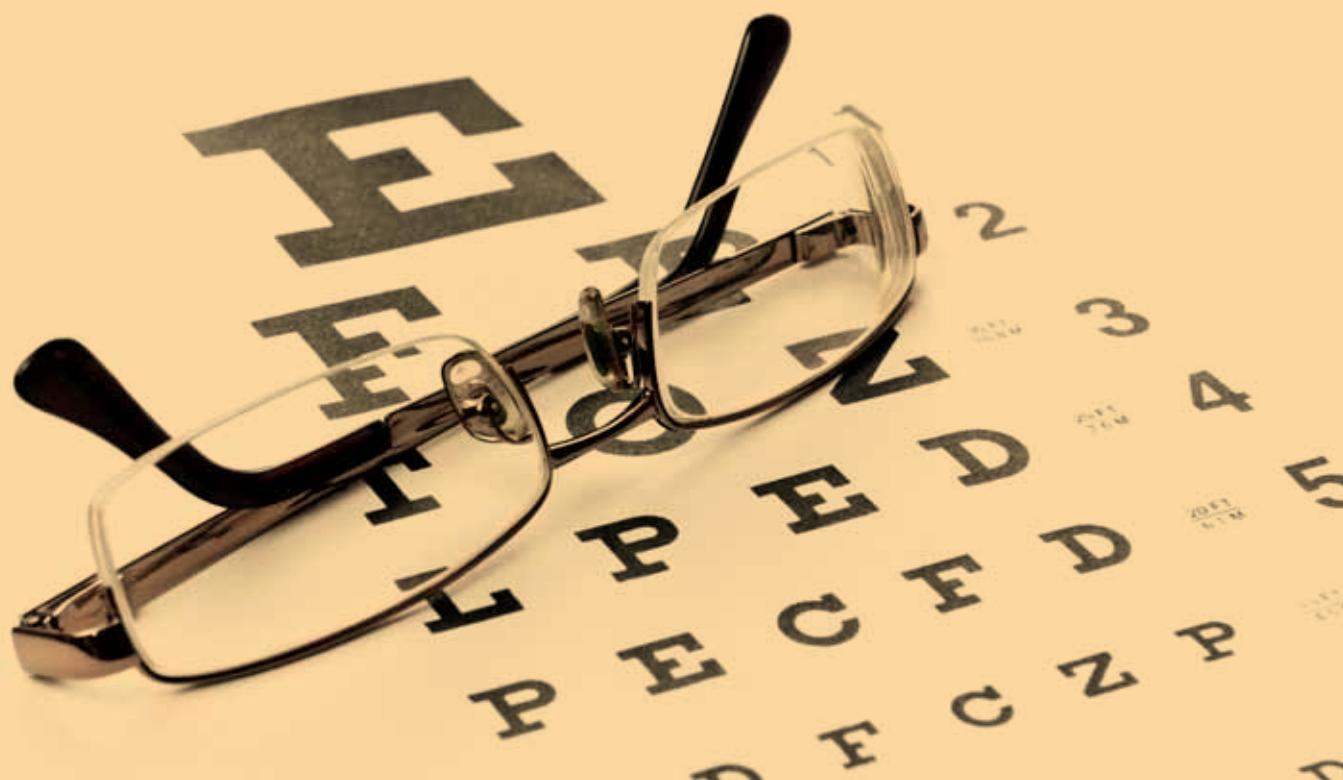


ACCORD CADRE RÉGIONAL

pour l'emploi et la
formation de la branche
optique lunetterie
à La Réunion

(2012 – 2017)



PROJET

SOR

SYNDICAT DES OPTICIENS
RÉUNIONNAIS

Entre

- L'ETAT, représenté par le Préfet de Région de la Réunion, et par délégation le Directeur des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de la Réunion ;
- La REGION REUNION, représentée par le Président du Conseil Régional ;
- Le RECTORAT, représenté par le Recteur d'Académie ;
- Le syndicat professionnel des Opticiens de la Réunion (SOR), représenté par son Président ;
- Le Pôle Emploi, représenté par son Directeur Régional ;

Et les organisations syndicales de salariés :

- CFE-CGC, CFTC, CGT-FO, CGTR, UIR-CFDT,

VU le Code du travail et notamment ses articles L. 5121, D. 5121 et D. 5122

VU le règlement CE n° 800/2008 de la Commission européenne du 6 août 2008 déclarant certaines catégories d'aide compatibles avec le marché commun en application des articles 87 et 88 du traité ;

VU le règlement CE n° 1998/2006 du 15 décembre 2006 de la Commission européenne concernant l'application des articles 87 et 88 du Traité CE aux aides de minimis ;

VU le décret 2007/101 du 24 janvier 2007 relatif au dispositif d'aide aux entreprises pour l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

VU l'instruction DGEFP n° 2011-05 du 9 février 2011 relative aux modalités de conventionnement des crédits du Fonds social européen (FSE) attribués aux OPCA dans le cadre des Programmes opérationnels « Compétitivité régionale et emploi » et « Convergence » 2007 / 2013 ;

VU le PO-FSE Convergence 2007-2013 – REUNION ;

VU le décret n° 54/2006 du 16 janvier 2006 relatif aux modalités d'application de l'article L. 5121 du Code du travail ;

VU la circulaire DGEFP n° 2011/12 du 1er avril 2011, relative à la démarche d'appui aux mutations économiques ;

VU l'instruction DGEFP n° 2009-05 du 6 mars 2009 relative à l'accompagnement des mutations économiques et au développement de l'emploi ;

VU la délibération du Conseil Régional de La Réunion en date du ...

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Préambule

Les métiers de la branche professionnelle de l'optique-lunetterie sont en perpétuelle évolution, nécessitant le renforcement et une évolution permanente des compétences professionnelles des collaborateurs afin de préserver leur employabilité et pour assurer la compétitivité du secteur face aux enjeux réglementaires, technologiques, démographiques et économiques.

Dans ce contexte, les besoins des entreprises s'analysent

en termes de contenus spécifiques aux métiers (compétences professionnelles et transversales). En tenant compte des évolutions de l'emploi occupé, il importe de concevoir un dispositif favorisant le développement et la gestion des compétences individuelles dont la filière optique aura besoin à terme.

La formation des actifs visant leur maintien dans l'emploi, ainsi que la structuration d'une filière de qualification pour intégrer dans le marché de l'optique-lunetterie les jeunes sortant du système de formation initiale, sont l'une et l'autre des axes stratégiques de ce dispositif à venir. Ces leviers contribueront à accompagner les mutations des métiers de l'optique au regard des évolutions technologiques et réglementaires.

LE CONTEXTE RÉGIONAL :

Le repérage des entreprises du secteur de l'optique et de la lunetterie à partir de la base du fichier SIRENE (INSEE) permet de dénombrer 84 magasins d'optique en 2010 à la Réunion. Parmi eux, 7 sont des opticiens mutualistes.

Dans ce secteur d'activité, on note une grande disparité dans la taille des entreprises : de l'unité individuelle (opticien diplômé installé en indépendant) aux groupes locaux possédant jusqu'à une quinzaine de magasins. A la Réunion, quatre groupes se partagent 50% des magasins d'optique. Ces derniers représentent aussi les plus gros employeurs.

L'évolution de l'activité économique de ce secteur à la Réunion est poussée par le développement démographique. Depuis le début des années 2000, on enregistre une accentuation sensible de l'activité avec une création moyenne de plus de cinq magasins par an sur l'ensemble du territoire.

Selon l'étude réalisée par le CARIF-OREF¹ l'effectif total au niveau régional est estimé à environ 370 salariés, dont 234 vendeurs répartis de la façon suivante :

	Effectifs salariés
Monteur-Vendeur	170
Opticien-Lunetier	60
Optométristes	4
Effectif total	234

Plus de 80% de ces salariés (opticiens et monteur-vendeurs) sont employés en CDI et à temps plein, ce qui révèle à la fois une réelle volonté d'insertion durable dans ce secteur d'activité et le potentiel du secteur en matière d'emplois. Les contrats en alternance ne représentent que 8% des salariés à cause de l'absence d'une offre de formation spécifique aux métiers de l'optique. Le défaut de structuration de cette filière de qualification impacte considérablement le profil des salariés. Pour exemple, 89,3% des monteurs-vendeurs sont sans diplôme en relation avec le domaine de l'optique.

Le marché de l'optique s'est beaucoup développé ces dernières années et le secteur de l'optique lunetterie reste structurellement porteur. En effet, plusieurs évolutions lui sont favorables :

- L'évolution démographique : le vieillissement de la population assure des débouchés à la profession ;
- La prévalence des troubles visuels (56% des français sont touchés) ;
- L'évolution des mesures de prise en charge des dépenses de santé dynamise le volume d'activité du secteur ;
- Un dépistage de plus en plus précoce et une tendance au développement de l'équipement en lunettes du fait d'une sensibilisation du public aux problèmes de vue plus importante que par le passé ;
- L'évolution sociologique : les lunettes de soleil et les lunettes griffées deviennent de véritables accessoires de mode. En outre, la multiplication des écrans dans la vie professionnelle et les loisirs augmentent les risques et donc la consommation de verres correcteurs ;
- Les innovations technologiques qui tirent le marché vers le haut...

En 2009 le marché de l'optique à la Réunion a réalisé un chiffre d'affaires de 40 millions d'euros hors équipements solaires simples et accessoires. En cumulé sur l'ensemble des produits, le chiffre d'affaires avoisine les 50 millions d'euros.

L'étude menée par le CARIF-OREF² propose une modélisation des développements possibles de la filière de l'optique. Elle se base sur l'évolution conjuguée de différents facteurs (sociodémographiques, économiques, législatifs et technologiques) et leurs conséquences sur les besoins futurs en emploi, qualification et formation. La hiérarchisation de l'importance de ces facteurs a abouti à la construction de plusieurs scénarii susceptibles de représenter l'état du secteur à l'horizon 2020. Selon le scénario qui retrace l'évolution la plus probable, le secteur de l'optique présente des perspectives de développement intéressantes pour la prochaine décennie. Dans le domaine de l'emploi-formation, l'enjeu pour le territoire de la Réunion sera de structurer la filière de formation afin de pouvoir répondre aux besoins identifiés pour ce secteur professionnel (estimation du potentiel en formation initiale : un accroissement d'un peu plus de 200 salariés d'ici 2020 et l'instauration d'une obligation de formation continue pour les opticiens en poste). De plus, les opticiens sont les seuls commerçants habilités à vendre des verres corrigés et ce métier est en pleine transformation. Depuis la réforme entérinée par le décret d'avril 2007, l'opticien a le droit de pratiquer la réfraction afin d'adapter, dans le cadre d'un renouvellement, les lunettes correctrices des clients de plus de 16 ans, dans un délai de trois ans suivant la prescription initiale de l'ophtalmologiste. Cette évolution a contribué à renforcer la dimension paramédicale du métier. Elle jette les bases d'une réorganisation de l'ensemble de la filière en marquant le début d'une complète reconfiguration du métier. La valorisation du statut de l'opticien a induit des responsabilités plus importantes et l'a conduit à s'orienter

davantage vers les examens de vue, créant parallèlement, au sein des magasins, un besoin nouveau de salariés capables de prendre en charge la vente et le montage des dispositifs correcteurs.

Le contexte de ces évolutions a été à l'origine de la mobilisation des professionnels pour impulser la démarche de réorganisation et de structuration de leur filière.

DE CES CONSTATS, IL SE DÉGAGE LES BESOINS SUIVANTS :

- développer et dimensionner l'offre de formation pour répondre aux besoins en qualification et en compétences des entreprises ;
- sécuriser les parcours de formation ainsi que les parcours professionnels des salariés, favoriser la poursuite d'études dans la filière ;
- mettre en place un dispositif concerté de VAE : enjeu majeur pour l'évolution des qualifications du personnel en poste afin de maintenir et développer l'employabilité au regard des évolutions législatives et juridiques à venir ;
- structurer une offre de formation qui tienne compte des caractéristiques et des contraintes du secteur (parcours individualisés de formation et modularisation des enseignements) ;
- veiller à la juste répartition géographique de l'offre de formation pour la rendre plus accessible ;
- mettre en œuvre une réponse adaptée aux besoins en emploi et en qualification, qui favorise le recrutement local ;
- concevoir des outils qui facilitent l'anticipation face aux évolutions sociodémographiques, économiques, législatives et technologiques qui auront un impact sur les besoins en emplois qualifiés de l'Optique Lunetterie de détail dans les années futures ;
- réguler de façon concertée le nombre de places de stage afin de contribuer au bon dimensionnement de l'offre de formation par le biais de la professionnalisation ;
- construire une GTEC afin d'ouvrir les parcours professionnels des actifs sur un champ plus vaste que les contours des TPE qui constituent majoritairement le secteur d'activité ;
- mettre en place des solutions appropriées pour accompagner les TPE et les Travailleurs Non Salariés dans leur parcours de formation (ingénierie pédagogique et financière adéquate).

Article I - Objet

La profession des Opticiens de La Réunion, via le SOR et en concertation avec les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, entend donner une impulsion nouvelle à ce qu'elle considère comme

[1] CARIF-OREF, Etude sectorielle Emploi-Formation. « Activité, emploi, métier et formation dans les activités de l'optique lunetterie : Etat des lieux, perspectives d'emploi et dimensionnement de l'offre de formation pour les dix prochaines années », Septembre 2010.

[2] Op. cit.

une priorité absolue : la formation professionnelle et le développement des compétences.

Elle se fixe comme axes prioritaires :

- d'attirer et d'intégrer dans ses entreprises des jeunes, des salariés en début de carrière et des salariés plus expérimentés ;
- de concourir au maintien, au développement et à l'évolution des compétences des salariés dans l'entreprise, en particulier celles qui sont induites par les évolutions technologiques et législatives.

Les entreprises de ce secteur d'activité sont confrontées à des enjeux d'ordre économiques, technologiques, financiers, démographiques et humains qui rendent ces priorités incontournables.

Compte tenu de ces nombreuses évolutions, la formation professionnelle constitue un investissement majeur et indispensable pour l'ensemble des acteurs du secteur. Grâce au déploiement d'une offre régionale concertée et ajustée aux caractéristiques des ressources humaines, il s'agit de maintenir le niveau d'employabilité des professionnels en élevant les niveaux de qualification et en élargissant les compétences en cohérence avec les besoins du territoire réunionnais. En effet, par l'intermédiaire du dispositif de la formation professionnelle tout au long de la vie, cette démarche vise à sécuriser les parcours professionnels et à accompagner les projets, en vue :

- d'améliorer, en contenu et en volume, le pilotage de la formation au regard des besoins identifiés comme pertinents et prioritaires pour le développement des compétences, tant pour l'accès à l'emploi (formation initiale) que pour le maintien dans l'emploi et les évolutions professionnelles (formation continue) ;
- d'adapter la structure et les moyens de la formation continue ;
- de concevoir un dispositif de certification des compétences et des qualifications, et de mettre en place progressivement des pratiques de validation des acquis de l'expérience ;
- de favoriser la connaissance des métiers afin de mieux les valoriser auprès des jeunes ;
- de veiller à l'égalité d'accès des différents publics aux formations ;
- de respecter le droit à la formation professionnelle, issu des accords nationaux interprofessionnels du 20 septembre 2003, du 5 décembre 2003 et du 1er mars 2004 ainsi que de la Loi du 4 mai 2004 et de ses décrets d'application et de l'ACCORD DU 21 AVRIL 2005 de l'OPTIQUE-LUNETTERIE DE DÉTAIL.

Article 2 - Finalités et objectifs

Il s'agit pour les signataires de mettre en œuvre les plans d'actions joints en annexe afin d'atteindre, à travers l'exécution du présent accord cadre, les objectifs suivants :

I. Sécuriser les emplois existants :

- A. La réponse aux besoins en compétences des professionnels
- B. La sécurisation des parcours professionnels :
 - I. Mettre en place un dispositif d'accompagnement VAE

2. Développer la professionnalisation

3. Avoir des solutions de remise à niveau :

- Sur les cursus de formation éloignés
- Pour la réalisation des contrôles de la vision (opticiens en activité).

II. Structurer la filière de qualification :

- A. Développement et structuration de l'offre de formation dont l'apprentissage.
- B. Ingénierie des systèmes de formation en alternance, en prenant en compte les caractéristiques organisationnelles de la profession.

III. Satisfaire aux obligations et anticiper les évolutions réglementaires en Optique Lunetterie :

- A. Adaptation aux facteurs législatifs :
 1. Délégations des actes : Renouvellement des lunettes (cf. décret Avril 2007 et nombre de prescripteurs (ophtalmo + orthoptistes)
 2. Obligation de la CNAM : Présence d'un opticien en permanence dans le magasin
 3. Obligation de santé publique : 24h de formation obligatoire tous les 2 ans pour les opticiens en charge des contrôles de la vision.

IV. Développer l'emploi au niveau du Territoire :

- A. En privilégiant une réponse formation sur place afin de faire face aux difficultés locales de recrutement
- B. En proposant un plan d'action spécifique en direction des seniors et des travailleurs handicapés
- C. En veillant au respect de l'égalité professionnelle

V. Proposer des solutions aux TPE (≤ 3 salariés ou patrons au régime TNS - travailleurs non salariés)

- A. Remplacement des Opticiens des magasins concernés lorsque ces derniers sont en formation
- B. Accompagnement des TPE et des TNS dans la mise en place de leur plan de formation (ingénierie pédagogique et financière)

VI. Construire une GPEC sur le territoire :

- A. Construction d'outils d'anticipation relatifs aux besoins de recrutement
- B. Gestion des âges
- C. Formation tout au long de la vie

Article 3 - Actions éligibles

- Les actions d'information
- Les actions de sensibilisation des professionnels sur les objectifs et actions du présent accord
- Les actions de positionnement, d'accompagnement, de conseil et de formation nécessitées par la mise en œuvre des plans d'actions joints en annexe
- Les actions et parcours de formation aboutissant à une certification (titre, diplôme, qualification ou certification de branche)
- Les actions visant l'acquisition et/ou le développement de compétences et permettant d'accroître la performance opérationnelle des entreprises et des salariés
- Les actions visant l'acquisition de savoirs de base, constituant un pré-requis pour l'accès à des formations

- professionnelles qualifiantes ou non
- Les mesures d'ingénierie nécessitées par la mise en œuvre des actions citées ci-dessus
- Les actions d'évaluation

Article 4 - Publics prioritaires

- Jeunes demandeurs d'emploi ou primo-entrants
- Salariés nécessitant une évolution du niveau de qualification par la formation continue pour permettre leur maintien en emploi
- Seniors
- Travailleurs handicapés en emploi ou demandeurs d'emploi

Article 5 - Champ d'application

Le territoire considéré est le département de La Réunion (974). Les entreprises sont :

- celles comprises dans le périmètre des codes NAF 47.78A (Commerces de détail d'optique) et 32.50B (Fabrication de lunettes), appliquant la Convention collective nationale Optique Lunetterie ;
- et, par adhésion, toutes celles exerçant ces activités et s'engageant à appliquer ladite Convention collective nationale, notamment sur le volet des classifications des emplois.

Article 6 - Actions à mettre en œuvre

Les actions à mettre en œuvre sont détaillées en annexe du présent accord cadre.

Article 7 - Conditions de mise en œuvre

La signature et l'exécution du présent accord cadre sont soumis à des conditions préalables.

Art. 7 – 1 : Condition générale

Le présent accord cadre ne pourra être valide qu'à la condition expresse mais non unique, que l'ensemble des signataires aient – en amont de sa signature – défini et formalisé les modalités de mise en œuvre des plans d'actions joints en annexe. Pour cela, ils auront préalablement identifié les pilotes de chaque plan d'action, les échéances de réalisation et de suivi.

Art. 7 – 2 : Les instances de mise en œuvre

La mise en œuvre du présent accord relève des trois instances ci-dessous :

a) Le porteur : le SOR ; il est responsable du respect des engagements pris dans le présent accord, et prend à ce titre toutes les mesures nécessaires pour diffuser l'information au sein de la profession sans aucune discrimination. Il prend l'attache des organismes relais, animateurs, ainsi que tous les intervenants potentiels. Il répond aux demandes de précisions de toute nature de la part des institutions publiques cofinçant les plans d'action. Il s'assure du bon fonctionnement des différentes instances ci-dessous

b) L'animateur ; choisi par l'ensemble des signataires du projet, il aura pour charge de mettre en œuvre les moyens nécessaires à la mise en œuvre des plans d'actions définis par cet accord-cadre, de coordonner

au plan technique et méthodologique les différents intervenants, de préparer pour le compte du porteur les différents éléments nécessaires au pilotage, au suivi et à l'évaluation, en s'appuyant le cas échéant sur les prestataires désignés par le porteur ;

c) Le Comité de pilotage : les signataires du présent accord qui peuvent, en tant que de besoin, s'associer à d'autres organisations compétentes pour les différentes actions visées par cet accord. Il se réunira au minimum une fois par an pour faire le point sur les actions mises en œuvre et, le cas échéant, procéder aux ajustements nécessaires ;

d) Le Comité technique : Le Comité de pilotage pourra s'appuyer sur un Comité technique, composé des techniciens et administratifs (dont un technicien de l'OPCA) relevant des organisations signataires du présent accord-cadre, et chargé de réunir les informations nécessaires et préparer les décisions qui lui seront proposées.

Art. 7 – 3 : Mise en œuvre des actions de formation

Pour le public salarié, le porteur du présent accord choisira un **organisme qualifié** auquel il délèguera, à travers une convention de mission, la mise en œuvre d'un suivi pédagogique, administratif et financier.

Un cahier des charges fixera les obligations de l'organisme qualifié vis-à-vis du porteur et des différents cofinanceurs des plans d'actions.

A titre indicatif, cet organisme remplira les obligations suivantes :

- Fournir aux responsables des entreprises une aide technique dans l'élaboration de leurs projets et faciliter leur mise en place ;
- Elaborer les bilans quantitatifs, qualitatifs, ainsi que financiers intermédiaires et annuels ; à cet effet :
 - il s'assure de la réalité physique des opérations financées,
 - il collecte et conserve les factures obligatoirement établies à son nom et toutes pièces justificatives attestant de la réalité des actions financées (rapports d'interventions, états de présence et d'émargement...)
 - il rend compte aux partenaires signataires et aux services de l'Etat, sous couvert du SOR, des résultats des opérations financées dans le cadre de cet accord
 - il informe de manière systématique les bénéficiaires quant à la participation de l'Etat au financement des actions conduites, à l'instar de la règle en vigueur concernant l'utilisation des fonds européens.
- Assurer si nécessaire l'organisation et la mise en œuvre des procédures relatives aux validations des acquis de l'expérience en liaison avec les administrations concernées ainsi que celles nécessaires à la mise en œuvre des actions de formations ;
- Transmettre à la DIECCTE les données nécessaires au suivi informatisé du présent accord et de ses conventions d'application prévues dans le cadre du Système d'Information des Engagements de Développement de l'Emploi et des Compétences (SIEDEC). Les contenus et les modalités de transmission de ces informations seront

précisés dans les conventions financières annuelles entre le SOR et l'État.

Pour le public Artisan (non-salarié), le Conseil de Formation de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat est désigné pour assurer le suivi pédagogique, administratif et financier. Il remplira pour ce public, les obligations énoncées ci-dessus.

Article 8 - Financement

Les moyens de financement, des différentes actions et mesures prévues dans le présent accord, relèveront de la Branche au titre des fonds de formation, participation directe des entreprises et de financements publics de l'État, de la Région et du FSE.

Les financements publics ci-dessus ne pourront être supérieurs à 80 % du montant des dépenses relatives aux actions prévues par le présent accord, les 20 % restant étant obligatoirement à la charge de la Branche et des entreprises.

Des conventions financières annuelles ou pluriannuelles fixeront les contenus du programme d'actions financé et les assiettes financières éligibles aux différents dispositifs financiers publics et privés, ainsi que leurs niveaux d'intervention, en fonction des crédits alloués.

Article 9 - Evaluation

Le dispositif d'évaluation s'articulera autour :

- d'une évaluation à mi-parcours de l'Accord Cadre, selon les modalités définies dans les plans d'actions joints en annexes, et sous l'égide du Comité de pilotage. Réalisée pour mesurer l'impact des actions et les conditions de leur mise en œuvre par un évaluateur externe choisi sur la base d'un appel d'offre, ces travaux seront coordonnés par l'animateur du présent accord qui obtiendra à cette fin le concours de l'ensemble des intervenants : prestataires de formation et de conseil, organismes de collecte de la formation, organisme chargé par le SOR pour faire le suivi administratif, pédagogique et financier.
- de la réactualisation du contenu du présent accord afin de satisfaire aux évolutions possibles du secteur tant en terme de CCN qu'en terme de législation métier ;
- d'une évaluation finale réalisée au plan régional par les organismes cités à l'article 7-3 ci-dessus. Ces travaux porteront notamment sur :
 - la conformité de la mise en œuvre des différentes actions avec les prévisions du présent accord ;
 - l'impact des actions dans les entreprises concernées, pour les salariés et/ou pour le secteur
 - l'état détaillé et justifié des budgets et des dépenses réalisés

Article 10 - Durée

Le présent accord sera mis en œuvre à compter de sa signature pour une durée de cinq ans.

Fait à Saint Denis de La Réunion,
le.....

Pour l'Etat,
Le Préfet de la Région et du Département de la Réunion
Et par délégation le DIECCTE

Pour la Région,
Le Président du Conseil Régional

Pour le SOR,
Son Président,

Pour le Rectorat,
Le Recteur d'Académie

Pour Pôle Emploi,
Son Directeur Régional

Pour les syndicats de salariés,

Le Président de la CFE-CGC,

Le Président de la CFTC,

Le Secrétaire Général de la CGT-FO,

Le Secrétaire Général de la CGTR,

Le Secrétaire Général de l'UIR-CFDT,

FICHES ACTIONS

Annexe

Fiches actions préalable :

- FA-P1
- FA-P2

Fiches actions pour l'emploi

- FA-02
- FA-03

Fiches actions pour la formation

- FA-01
- FA-04
- FA-05
- FA-06

FICHE ACTION PRÉALABLE 1 : [FA-PI] ANIMATION DE L'ACCORD-CADRE

Objectif :

- Assurer la maîtrise d'ouvrage de l'accord-cadre et du plan d'actions annexé, fournir au porteur un appui méthodologique au pilotage

Contenu :

- Conduite de projet suite à un appel d'offre obligatoire
- Animation du réseau de partenaires
- Coordination des intervenants
- Organisation et secrétariat des travaux de suivi, d'évaluation et de pilotage
- Appui méthodologique au porteur

Acteur :

- Le porteur choisit via une consultation un animateur dont le choix sera validé par l'ensemble des financeurs.
- L'ARVISE fera un cahier des charges

Modalités de contractualisation :

Une convention de prestation définissant les objectifs et le calendrier opérationnel de mise en oeuvre sera signée entre le porteur et le prestataire. Elle prévoira le budget prévisionnel alloué à cette mission.

Critères d'évaluation

- Respect des orientations de l'accord-cadre
- Mise en œuvre des moyens humains, techniques et financiers prévus par l'accord-cadre



FICHE ACTION PREALABLE 2 : [FA-P2] INFORMATION ET COMMUNICATION

Objectif :

- Mettre à disposition des acteurs de l'accord-cadre et de ses bénéficiaires des outils d'information et de communication, afin d'améliorer son efficacité et son impact

Contenu :

- *Communication sur les dispositifs de l'accord-cadre* : intégrer dans les supports de communication des différents dispositifs d'emploi et de formation (ex : campagne d'apprentissage, Alternance...) déjà existants, une présentation des orientations du présent accord-cadre
- *Information-sensibilisation des responsables d'entreprises et des ressources humaines* : diffuser une information sur les enjeux économiques et sociaux, les objectifs finaux et les moyens mis en œuvre à travers l'accord-cadre conclu par la profession avec les pouvoirs publics
- *Valorisation des résultats* : pour accroître la dynamique de l'accord-cadre, faire savoir les meilleures pratiques, les usages optimaux des différentes mesures prévues par l'accord-cadre et les résultats obtenus

Acteur :

- *Communication sur les dispositifs de l'accord-cadre* : animateur en lien avec la Chambre des Métiers et de l'Artisanat et les OPCA
- *Information-sensibilisation des responsables d'entreprises et des ressources humaines* : le porteur de l'accord-cadre
- *Valorisation des résultats* : Comité de pilotage de l'accord-cadre

Modalités de mise en œuvre :

L'animateur proposera au Comité de pilotage un plan d'action de communication reprenant les trois niveaux, en identifiant les coûts complémentaires des actions de valorisation.

Critères d'évaluation

- Impact au niveau des bénéficiaires



FICHE ACTION-01 : [FA-01] CRÉATION D'UN RÉSEAU PARTENARIAL

Objectif :

- Développer un réseau partenarial pour construire un système de formation cohérent et de qualité en vue de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et l'évolution professionnelle des salariés.

Cible :

- Organismes de Formation, Ecole spécialisées, Université offrant des formations du Niveau IV au Niveau I.

Contenu :

- Mise en place d'un réseau partenarial en vue de l'élaboration d'une offre de formations supérieures (suite de parcours post-BTS et Universitaire);
- Définition d'un modèle d'organisation basé sur la notion de co-responsabilité avec un ou des partenaires ;
- Mise en place de passerelles avec les partenaires en vue de faciliter la mobilité des personnes, stages en métropole possibles ;

Approche méthodologique :

- Elaboration du cahier des charges (l'URMA)
- Identification et choix des partenaires (LADOM et la Région animateurs de la mobilité, utilisation des dispositifs existants pour l'apprentissage)
- Signature des conventions de partenariat

Critères d'évaluation

- Nombre de diplômes/titres proposés



FICHE ACTION-02 : [FA-02] DÉVELOPPER L'EMPLOI AU NIVEAU DU TERRITOIRE

Objectif : en relation avec les orientations du CPRDF, proposer un dispositif favorisant l'insertion des réunionnais au plan local, et en outre :

- Développer la mobilité au niveau national, européen mais également au sein de la zone Océan Indien
- Contribuer à l'insertion des personnes en difficulté
- Valoriser l'image, le potentiel et la diversité d'emploi du secteur

Modalités :

Actions	Acteurs
2.1 - Mise en place d'un point conseil « métiers de l'optique » dont les missions seront l'information, l'orientation et l'accompagnement en lien avec le SPO (Service Public d'Orientation) du CPRDF	Branche Chambre consulaire
2.2 - Mise en place d'une bourse d'emploi et de la mobilité - Mise en place d'un LABEL (la profession joue un rôle d'ambassadeur) avec un référent professionnel capable de valoriser les métiers de l'optique (image, potentiel, diversité d'emplois du secteur en relation avec les orientations)	Branche (réfèrent métier, colloque des métiers de l'optique et des métiers transversaux) Pôle emploi AFDET REGION
2.3 - Mise en réseau des partenaires institutionnels	Pôle emploi AFDET REGION Missions Locales ME CAP Emploi
2.4 - Construction d'un tableau de bord emploi	Branche OREF

Critères d'évaluation :

- Nombre de personnes accueillies
- Nombre de contrats d'apprentissage signés
- Nombre d'offres d'emploi publiées et pourvues

FICHE ACTION-03 : [FA-03] CONSTRUIRE UNE GPEC SUR LE TERRITOIRE

Objectif : Prévoir les évolutions du marché local de l'emploi de la Convention Collective Nationale (CCN) et accompagner le développement des compétences

- Accompagner les entreprises dans une démarche de GPEC de branche
- Limiter le turn-over au sein des entreprises
- Faire face aux difficultés de recrutement
- Etudier les métiers qui peuvent faire l'objet d'une mutualisation et faire remonter les besoins

Participer à l'effort de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sur le territoire inscrit dans le CPRDF : préparation d'une feuille de route et valorisation de notre temps comme apport de la profession.

Modalités :

Actions	Acteurs
3.1 - Construire les outils d'anticipation des besoins en termes de compétences sectorielles du territoire - Ingénierie des métiers	Branche OPCA OREF Cofinancement Etat / Région Chambre des Métiers
3.2 - Favoriser les bonnes pratiques en GRH (Gestion des compétences, Gestion des âges) ; - Contribuer à l'organisation d'un séminaire territorial sur les bonnes pratiques régionales	Etat Branche OPCA ARVISE (chargé de mission)
3.3 - Se mettre en conformité avec la réglementation en matière de droit de la formation (DIF, plan, etc.)	Entreprises OPCA
3.4 - Mise en place d'un plan d'action spécifique en direction des seniors, égalité H/F et des travailleurs handicapés dans le cadre d'une action expérimentale permettant de modéliser et de capitaliser pour d'autres secteurs - Explorer toutes les orientations	Branche Pôle Emploi ARVISE AGEFIPH

Critères d'évaluation :

- Nombre d'entreprises et de salariés concernés par la GPEC
- Nombre de personnes formées par modalité (Plan de formation, CIF, DIF,

FICHE ACTION-04 : [FA-04] SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Objectif : Pourvoir aux besoins en compétences des actifs à travers des parcours personnalisés

- Proposer un dispositif favorisant l'accès à la professionnalisation,
- Accompagner les actifs en s'appuyant sur un système d'évaluation et de validation des compétences

Modalités :

Actions	Acteurs
4.1 - Mise en place d'un dispositif de conseil et d'accompagnement VAE Collective	Etat, Rectorat, Point relais conseil CARIF-OREF Organisations professionnelles Chambres consulaires
4.2 - Développer, pour les salariés éligibles (qualification insuffisante, congé parental, personnes handicapées, ...), la période de professionnalisation afin de favoriser le maintien dans l'emploi	Entreprises OPCA pour les coûts pédagogiques Organismes de formation
4.3 - Mettre en place des actions de remises à niveau afin de maintenir l'employabilité des actifs	Entreprises OPCA pour les coûts pédagogiques Organismes de formation
4.4 - Faciliter l'accès à la formation tout au long de la vie, pour le plus grand nombre, conformément à la réforme de la formation professionnelle	Etat Région Entreprises OPCA Organismes de formation

Critères d'évaluation :

- Nombre de parcours proposés
- Nombre de conseils et nombre d'accompagnements pour la VAE,
- Nombre de périodes de professionnalisation et nombre de contrats de professionnalisation
- Nombre de formations proposées et nombre de personnes formées pour les actions de remise à niveau

FICHE ACTION-05 : [FA-05] STRUCTURER LA FILIÈRE DE QUALIFICATION

Objectif : Développer une offre de formation conforme aux orientations stratégiques du CPRDF, du niveau baccalauréat au niveau supérieur

- Faciliter l'accès des nouveaux entrants aux métiers de l'optique, dans le cadre de l'alternance
- Construire l'alternance en tenant compte des contraintes de la profession
- Optimiser la capacité d'accueil des entreprises

Modalités :

Actions	Acteurs
5.1 - Proposer une offre de formation structurée et accessible dans le cadre de l'alternance (Contrat d'apprentissage et de professionnalisation)	Etat, Académie de la Réunion Région + FSE OPCA Chambres consulaires Organismes de formation
5.2 - Mettre en place des outils de gestion et de suivi de l'alternance (accessibles en ligne)	Branche Chambres consulaires OPCA
5.3 - Proposer un dispositif spécifique pour les TNS : création d'une offre de formation modulaire et capitalisable adaptée aux contraintes du secteur	Etat Branches Conseil de la Formation de la Chambre de métiers et de l'artisanat
5.4 - Mettre en place à titre expérimental une formation tutorale	Branches Région Chambres consulaires

Critères d'évaluation :

- Nombre de personnes formées (sections, niveaux)
- Nombre de parcours proposés
- Nombre d'outils développés

**FICHE ACTION-06 : [FA-06]
ADAPTATION ET RÉACTUALISATION
DES CONNAISSANCES POUR ANTICIPER
LES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES DANS LE SECTEUR**

Objectif : Mettre en place une veille réglementaire liée à la profession

- S'adapter aux facteurs législatifs : délégation des actes (contrôle de la vision),
- Répondre aux obligations de la CNAM : contrôle permanente de l'opticien
- Répondre aux obligations de santé publique (mise en place et respecter la formation obligatoire de 24 heures tous les 2 ans)
- Définition d'un socle de compétences
- Mise en place d'un plan de formation élargi de la branche

Modalités :

Actions	Acteurs
6.1 - Mise en place d'actions de formation permettant de répondre aux obligations légales - Mise en place d'un EDEC qui décline la stratégie et le plan de formation de la profession (socle de compétences)	Etat (Académie de La Réunion) Région Chambres consulaires Organismes de formation
6.2 - Décliner dans l'offre de service, la formation continue obligatoire de 24 heures tous les 2 ans	Chambres consulaires

Critères d'évaluation :

- Nombre de sessions de rencontres métiers
- Nombre de personnes informées
- Nombre de diplômés de niveau III,
- Nombre de personnes formées (24 heures obligatoires)

FICHE ACTION-07 : [FA-07] FACILITER L'ACCÈS À LA FORMATION POUR LES TPE ET LES TNS

Objectif : Définir une organisation qui favorise l'accès des TNS et des TPE à la formation continue

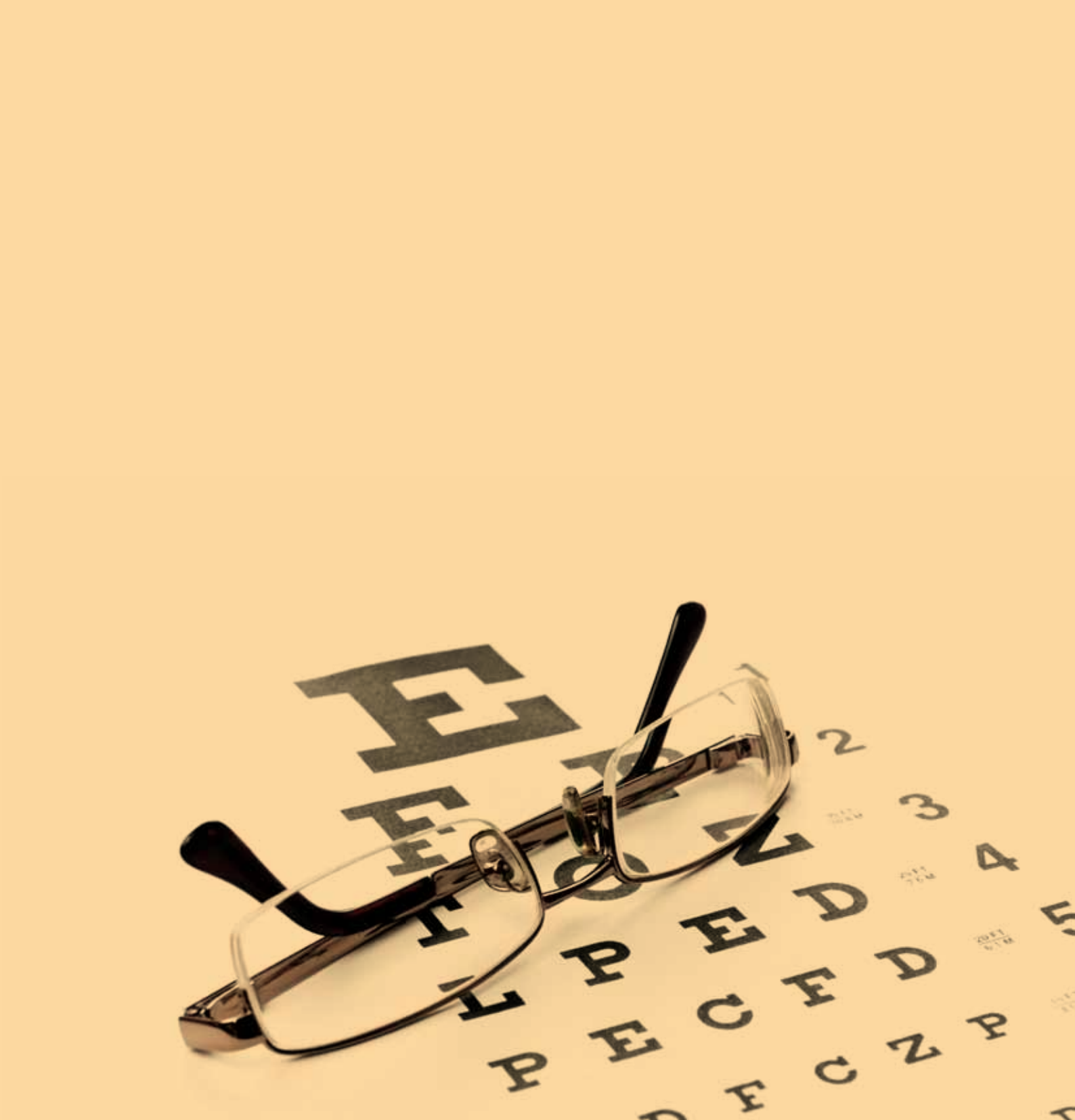
- Proposer une solution de mise en œuvre et de financement pour ces publics
- Adapter le contenu de formation aux besoins et aux contraintes du secteur (Axe GPEC qui intègre l'analyse des besoins)
- Solidarité totale des différents acteurs économiques, principe de mutualisation

Modalités :

Actions	Acteurs
7.1 - Création d'un groupement d'employeurs - Création d'un service de remplacement	Branche
7.2 - Accompagner les TPE et les TNS dans la mise en place de leurs plans de formation et dans la recherche de financement	Branche OPCA Chambres consulaires

Critères d'évaluation :

- Nombre d'adhérents au groupement
- Nombre de TPE et de TNS engagés ayant eu recours aux actions proposées par le groupement



SOR
SYNDICAT DES OPTICIENS
RÉUNIONNAIS