

*CONTRAT D'OBJECTIFS REGIONAL
POUR LE DEVELOPPEMENT DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE
DANS LA BRANCHE AGRO-ALIMENTAIRE*

ILE DE LA REUNION

Conclu entre,

D'une part,

- Monsieur Le Préfet de la Réunion,
- Monsieur Le Président du Conseil Régional,
- Monsieur Le Recteur de la Réunion,
- Monsieur Le Directeur de l'agriculture et de la forêt de la Réunion,

Et d'autre part,

- Les organisations d'employeurs et de salariés, constituant la Commission Paritaire Régionale pour la formation dans les Industries agro-alimentaires :
 - L'Association pour le Développement Industriel de la Réunion (ADIR),
 - Le Syndicat des Industries Alimentaires Diverses de la Réunion (SIAD),
 - Le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF),
 - Le Syndicat des fabricants de sucre,
 - Le Syndicat des fabricants de rhum,
 - La CFE CGC,
 - La CFDT (UIR Syndicat agroalimentaire de la Réunion),
 - La CGTR,
 - La CGT FO,
 - La CFTC,
- La Chambre de métiers et de l'artisanat pour ses ressortissants du secteur agro-alimentaire.

CONSIDERANT :

- La convention générale de coopération entre le Ministère de l'Education Nationale, le Ministère de l'Agriculture et de la Pêche, l'Association Nationale des Industries Agro-alimentaires et les organisations syndicales représentatives des salariés du 11 janvier 1996, renouvelée le 29 juin 2001,
- La convention de partenariat conclue en avril 2002 entre l'AGEFAFORIA (OPCA des industries agro-alimentaires) et l'ARGFP, instituant une Commission Paritaire Régionale pour les formations du secteur des industries agro-alimentaires,
- Les conclusions de l'étude prospective «les métiers et les qualifications dans l'agro-alimentaire : perspectives d'évolution, enjeux et stratégies», initiée par les partenaires sociaux de la Commission Paritaire Régionale,
- Les orientations de la politique contractuelle de l'Etat,
- Les orientations du Plan Régional de Développement des Formations (PRDF),
- Le contrat d'objectifs et de moyens visant au développement de l'apprentissage, signé entre l'Etat (représenté par le Préfet) et la Région Réunion (représentée par Le Président du Conseil Régional) le 9 décembre 2005,
- La labellisation pour La Réunion du pôle de compétitivité en agro-nutrition lors du Comité interministériel d'aménagement et de développement du territoire du 12 juillet 2005 (constitué en association, loi 1901, le 6 septembre 2005), et la volonté de créer un partenariat avec ce dernier afin d'accompagner ou de bénéficier d'effets de synergie sur les aspects de l'emploi et de la formation, dans le cadre des projets proposés dans leur contrat cadre,
- La volonté de l'ensemble des acteurs régionaux de répondre aux besoins de qualification du secteur et de définir des stratégies de formation adaptées,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Préambule :

L'étude prospective menée *en 2003/2004* dans le secteur agro-alimentaire à la Réunion a permis d'établir un diagnostic et de mener une analyse prospective sur les métiers et les qualifications dans l'agro-alimentaire à l'île de la Réunion.

Le tissu industriel et artisanal :

Les 80 entreprises de plus de 6 salariés, entreprises industrielles du secteur agro-alimentaire de l'île de la Réunion, sont réparties en sept sous-secteurs d'importance variable, et représentent un effectif global de 3 224 salariés (nombre moyen annuel):

- boissons, alcools :	17 entreprises	824 salariés
- industrie de la viande :	16 entreprises	612 salariés
- industrie laitière :	9 entreprises	478 salariés
- industrie sucrière :	4 entreprises	499 salariés
- produits alimentaires divers :	20 entreprises	434 salariés
- boulangerie industrielle :	7 entreprises	236 salariés
- travail du grain :	7 entreprises	141 salariés

Certains sous-secteurs sont très concentrés (industrie sucrière : elle représente 5% des entreprises du secteur et elle réalise 23% de son Chiffre d'Affaires), d'autres le sont très peu (boulangerie industrielle : 13% des entreprises du secteur, qui réalisent 4% du Chiffre d'Affaires du secteur).

A ceci, s'ajoute l'artisanat agro-alimentaire qui regroupe 1 057 structures et emploie 2 756 salariés :

- Filière farine :	567 entreprises	1 731 salariés
- Filière Viande :	490 entreprises	1 025 salariés
- Filière poisson :	20 entreprises	66 salariés

Tableaux Economiques de l'Artisanat – 2004

Il convient d'ajouter que 44% des structures artisanales de l'alimentation n'ont pas de salariés (ce chiffre est porté à 60% pour la filière poisson).

Le secteur agro-alimentaire à la Réunion regroupant près du quart des entreprises industrielles et plus du tiers de leurs salariés s'impose comme le second secteur d'activité de l'île. De plus, il représente 11% des entreprises artisanales, 12% de leurs emplois salariés et 11% de leur Chiffre d'affaires.

Diagnostic économique :

Le développement récent du secteur agro-alimentaire, marqué par des transformations techniques et une forte diversification des activités, s'inscrit dans un contexte de grande concurrence de l'importation (accentuée par le rôle prépondérant pris par les grandes et moyennes surfaces) et d'un niveau d'exigence de plus en plus élevé de la part des consommateurs, ainsi qu'un changement des habitudes alimentaires.

Si son dynamisme lui a permis de développer tant la qualité que la productivité, il semble que le secteur agro-alimentaire ait aujourd'hui atteint une phase de « palier ». Globalement, le chiffre d'affaires et la valeur ajoutée par employé sont inférieurs à ceux de Métropole s'expliquant par une plus faible automatisation, une moindre productivité de la main d'œuvre et par l'importance des produits intermédiaires importés.

La situation de l'emploi :

La tendance à la croissance des effectifs du secteur est de 2 à 3% en longue période. Ce chiffre est à rapprocher du millier de demandeurs d'emploi identifiés dans les métiers spécifiques au secteur agro-alimentaire.

Les niveaux de qualification sont peu élevés :

- les salariés en poste sont représentés à 45% d'autodidactes sans diplôme (la proportion de demandeurs d'emploi de niveau VI serait de 26% pour les métiers de ce secteur),
- les salariés de niveau V représenteraient 15 % des effectifs, alors que pour les demandeurs d'emploi ce chiffre est porté à 60%.

Ce sont les 30-45 ans qui constituent les forces vives de l'effectif salariés, par contre un demandeur d'emploi sur deux dans ce secteur a moins de 30 ans.

Si la fonction « production » représente plus des deux tiers des emplois du secteur industriel, les fonctions plus transversales se renforcent, représentant un intérêt certain pour l'avenir du secteur et élargissant le champ de compétences à maîtriser et le niveau de qualification requis: maintenance, marketing, qualité ...

Les réponses formation :

Les stratégies de formation à développer devront tenir compte à la fois d'un besoin croissant de professionnalisation et de l'élévation du niveau de qualification attendue. Elles devront d'autre part, s'appuyer sur des propositions d'actions, telles la mise en place d'un dispositif d'appui spécifique à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les PME, l'accompagnement en ingénierie dans la mise en place de la formation continue, ou encore le développement de la mobilité pour répondre aux contraintes spécifiques de la Réunion. D'autre part, le constat a été fait qu'un effort de promotion des métiers de l'agro-alimentaire était à envisager auprès des jeunes, non seulement pour les attirer vers ce secteur mais aussi pour les fidéliser au delà de la formation en alternance.

Article 1 – Objet du contrat d'objectifs :

Pour développer une politique globale et cohérente de formation initiale et continue en faveur du secteur agro-alimentaire, les partenaires signataires conviennent de la mise en place du présent Contrat d'Objectifs Régional.

Article 2 - Champ d'application :

Le présent contrat est à destination de toutes les entreprises agro-alimentaires qu'elles soient industrielles ou artisanales, y compris les entreprises de transformation des produits de la mer.

Article 3 – La promotion des métiers de l'agroalimentaire :

Les parties signataires contribueront à l'information des jeunes, avec le concours des missions locales, des CIO et des personnels chargés de l'information et de l'orientation, en vue d'atteindre les objectifs suivants :

- Informer sur les métiers et valoriser l'image du secteur agro-alimentaire - en accordant une attention particulière au public féminin - tout en améliorant et en diversifiant les outils de communication auprès des relais d'information,
- Intégrer la notion de parcours professionnels possibles en agro-alimentaire, dans la promotion du secteur,
- Identifier les jeunes motivés, et les rendre actifs par rapport à leur recherche d'information sur le secteur agro-alimentaire,

Les parties signataires s'engagent à définir un plan de communication annuel pendant la durée du présent contrat.

Article 4 – L'adaptation des compétences aux évolutions des métiers :

Les parties signataires accordent une importance particulière au développement des compétences des actifs actuels et futurs (qu'ils soient salariés, chefs d'entreprise, conjoints, futurs salariés ...) du secteur agro-alimentaire et donc au maintien de leur employabilité, et conviennent d'y sensibiliser et responsabiliser les employeurs, à travers les objectifs suivants :

- Maintenir à jour, en partenariat avec l'Observatoire national des métiers de la branche IAA, de l'observatoire de l'artisanat et de celui de l'OREF Réunion, l'étude prospective des métiers et des qualifications du secteur agro-alimentaire afin d'anticiper les évolutions d'organisation, de métiers, de compétences ...,
- Inciter et accompagner les chefs d'entreprises dans la mise en oeuvre d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, qui accompagne la stratégie de développement de l'entreprise,
- Créer une dynamique collective de branche permettant la pérennité de la démarche,
- Expérimenter une approche territoriale de bassin d'emplois,
- Favoriser le développement des plans de formation continue des entreprises, en particulier à destination des TPE,
- Encourager les démarches de Validation des Acquis de l'Expérience et de périodes de professionnalisation.

Article 5 – L'évolution de l'offre de formation :

L'appareil de formation régional a pour mission de répondre tant aux besoins d'accompagnement permanent des individus dans leur projet social et professionnel, qu'à ceux des entreprises qui intègrent dynamique technologique, organisationnelle et dynamique des compétences, leur garantissant une capacité de réactivité et d'innovation.

Les parties signataires décident de collaborer afin de définir et de mettre en oeuvre des expériences pédagogiques innovantes, pour répondre aux objectifs suivants :

- Inciter et accompagner les organismes de formation à construire une offre de formation flexible répondant aux attentes de professionnalisation exprimées par les entreprises, et mener des actions concrètes en ce sens,
- Favoriser les échanges de connaissances et savoir-faire entre entreprises et organismes de formation et créer des partenariats durables,
- Veiller à la complémentarité des filières de formation tant initiale que continue,
- Encourager le développement de parcours de formation individualisés, en prenant en compte les différents modes de certification et la validation des acquis de l'expérience.

Article 6 - Le développement des formations en alternance :

Dans la recherche d'une meilleure adéquation entre la réalité du marché du travail et les besoins des entreprises, ainsi que pour permettre à des jeunes d'obtenir une qualification professionnelle tout en favorisant leur accès à l'emploi, les parties signataires s'engagent à favoriser le développement de la formation en alternance, que ce soit par la voie du contrat d'apprentissage ou celle du contrat de professionnalisation, en mettant en oeuvre les étapes suivantes :

- Adapter l'offre de formation en alternance aux évolutions des techniques et des demandes émanant du secteur agro-alimentaire,
- Mettre en place une politique d'accompagnement des tuteurs et des maîtres d'apprentissage en vue d'offrir un accompagnement beaucoup plus performant des jeunes,
- Impliquer les acteurs de la branche dans la définition et l'évaluation annuelle des actions de formation en alternance,
- Informer les différents interlocuteurs (jeunes , entreprises) sur les différences et les complémentarités entre le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Article 6-1 : Promouvoir les formations par l'apprentissage :

- Proposer une offre de formation continue en direction des formateurs en apprentissage pour l'artisanat,
- Mettre en oeuvre une démarche spécifique en matière d'information et d'accueil en amont des contrats permettant de conforter leur qualité et leur pérennité,
- Mettre en oeuvre pour les formations dans l'industrie des dispositifs innovants incluant une partie mobilité.

Article 6-2 : Développer les contrats et périodes de professionnalisation :

- Identifier et promouvoir les certifications répondant de façon spécifique et adaptée aux besoins de professionnalisation des entreprises du secteur pour faciliter l'intégration de jeunes par les contrats de professionnalisation,
- Faire connaître aux entreprises l'intérêt des périodes de professionnalisation pour consolider et faire évoluer les compétences des salariés confrontés à la transformation prévisible des emplois.

Article 7 – La mobilité géographique :

Les parties signataires s'engagent à étudier les possibilités offertes par la mobilité géographique (nationale, européenne, sur zone océan indien ou internationale), qu'elle intervienne en formation ou en emploi, qu'elle concerne un public de demandeurs d'emploi, de salariés ou d'apprentis, en mettant en oeuvre les étapes suivantes :

- Identifier les besoins réels de recrutements et d'offres d'emplois par bassin d'emploi en partenariat avec les intervenants du groupe mobilité et les branches professionnelles,
- Recenser et valoriser les expériences réussies et les ressources existantes,
- Intégrer au parcours de formation une étape de mobilité en vue d'améliorer la professionnalisation,
- Formaliser une démarche projet afin d'accompagner la mobilité dans ses différentes phases.

Article 8 - La Consolidation des savoirs fondamentaux :

Les parties signataires s'engagent à mettre en oeuvre les actions nécessaires pour accompagner les évolutions des technologies et des métiers (introduction de nouveaux outils de travail, de nouvelles procédures, démarche qualité...) dont la mise en place nécessiterait une meilleure maîtrise des savoirs fondamentaux (lecture, écriture, calcul, initiation informatique) :

- Intégrer cette consolidation des savoirs fondamentaux à un parcours de formation ou de certification (professionnalisation, VAE , ...)
- S'inscrire dans une démarche de co-investissement entre le salarié et l'entreprise,
- Favoriser l'utilisation de lieux ressources et d'outils existants en s'attachant à proposer à ce nouveau public bénéficiaire (les salariés) une offre de proximité géographique.

Article 9 – La mise en application du contrat d'objectifs :

Les signataires du présent contrat d'objectifs, conscients des enjeux et de la nécessité d'une démarche progressive, établissent des fiches actions opérationnelles pour l'atteinte des objectifs énumérés aux articles 3, 4, 5, 6, 7, 8 du présent contrat, détaillés en axes d'intervention. Quelques-unes sont proposées en annexe pour les premières années, elles seront complétées et enrichies tout au long de la durée de vie du présent contrat.

Article 10 – L'évaluation du contrat d'objectifs régional :

Pour chacun des axes d'intervention, des critères d'évaluation sont définis en cohérence avec les objectifs à atteindre Ils seront ensuite déclinés en indicateurs objectifs et mesurables au sein de chacune des fiches actions opérationnelles. Ce premier niveau d'évaluation, lié au pilotage de l'action est réalisé en continu. Les critères d'évaluation mentionnés pour chaque axe d'intervention feront quant à eux l'objet d'une mesure annuelle.

De même l'animation logistique du pilotage technique du présent contrat fera l'objet d'une fiche action qui comprendra aussi des indicateurs identifiés qui seront suivis de façon permanente.

Article 11 – Les engagements des signataires : moyens et dispositions financières

Pour assurer les conditions de réussite du présent contrat, les signataires s'engagent, chacun en fonction de son champ de compétences, à désigner les responsables des actions listées dans les fiches annexes (actuelles ou à venir).

Les actions déclinées dans l'ensemble des fiches devront faire l'objet de conventions spécifiques comprenant un partenariat financier particulier lié au type d'action engagée.

De plus les signataires s'informeront mutuellement des projets qui leur seraient soumis par des tierces parties et qui entrent dans le champ d'orientations retenues par le présent contrat d'objectifs, ils en feront part au comité de pilotage.

Article 12 – Le dispositif de pilotage et de suivi :

Un comité de pilotage constitué des parties signataires du présent accord, présidé de façon alternative par l'Etat et la Région, aura pour mission de garantir le bon déroulement du présent contrat (respect des objectifs définis, mise à disposition effective des moyens alloués, respect des échéances fixées, suivi des actions engagées). Il se réunira une fois par an , sur invitation conjointe des représentants de l'Etat et de la Région, et sur ordre du jour proposé par le comité technique.

Le comité technique, émanation du comité de pilotage, veillera à la mise en oeuvre concrète des actions retenues, il déterminera un bilan annuel d'exécution des actions engagées, il analysera les inflexions souhaitables à apporter compte tenu des informations les plus récentes sur l'activité de la branche, le contexte législatif ou autres éléments à prendre en compte. Il proposera ainsi une modification ou un enrichissement des actions à mettre en oeuvre. Cela pourra se traduire par la rédaction de nouvelles fiches actions.

Le comité technique se réunira en tant que de besoin à la demande d'un de ses partenaires et au minimum trois fois par an.

L'animation logistique et le secrétariat de ce comité technique sont assurés par l'ARGFP , qui anime par ailleurs les travaux de la Commission Paritaire Régionale pour les formations dans les industries agro alimentaires.

Article 13 – La durée du contrat

Le présent contrat prend effet à la date de signature, il est conclu pour une durée de 5 ans et pourra être reconduit par accord entre les parties signataires.

Fait à Saint-Denis , le

Le Préfet de Région
et du Département
de La Réunion,

Le Président
du Conseil Régional,

Le Recteur
de la Réunion,

Le Directeur
l'agriculture et de la forêt
de La Réunion,

Pour l'Association pour
le Développement Industriel
de la Réunion (ADIR),

Pour le MEDEF,

Pour Le Syndicat
Des Industries Alimentaires
Diverses de la Réunion,

Pour le Syndicat
des fabricants de sucre,

Pour le Syndicat des
fabricants de rhum,

Pour la
CFE CGC,

Pour la CFDT,
Syndicat agroalimentaire
de la Réunion,

Pour la CFTC,

Pour la CGTR,

Pour la CGT FO,

La Chambre de mé-
tiers et de l'artisanat,
pour ses ressortissants,