

**ACCORD NATIONAL RELATIF  
AU CONTRAT DE GENERATION  
AU SEIN DES CONVENTIONS COLLECTIVES  
DES INDUSTRIES DE CARRIERES ET MATERIAUX DE  
CONSTRUCTION**

Entre les soussignées

- l'UNION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CARRIERES ET MATERIAUX DE CONSTRUCTION (UNICEM), agissant tant pour son compte qu'au nom et pour le compte de ses syndicats adhérents et de ceux qui lui sont associés relevant des activités économiques mentionnées en annexe et, s'agissant de l'Association Syndicale Professionnelle Minéraux Industriels France, pour ce qui concerne exclusivement les Producteurs de Silice pour l'Industrie,
- la Fédération de l'Industrie du Béton (FIB),

D'une part,

Et les Organisations Syndicales de salariés ci-après désignées :

- Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (C.F.D.T.),
- Confédération Française de l'Encadrement et des Cadres du Bâtiment, des Travaux Publics- Section professionnelle SICMA (C.F.E.-C.G.C- BTP).
- Fédération BATI- MAT-TP (C.F.T.C.),
- Fédération Générale Force Ouvrière – Construction (F.G.-F.O.),
- Fédération Nationale des Salariés de la Construction (F.N.S.C.B.A-C.G.T.),

D'autre part,

Ci après collectivement dénommées les partenaires sociaux,

Il est convenu ce qui suit :

## **Préambule :**

Se fondant sur l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 retranscrit dans une loi du 1<sup>er</sup> mars 2013 et son décret d'application, lesquels portent création du contrat de génération, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des industries de carrières et matériaux de construction se sont rapprochés avec comme objectif d'accompagner les entreprises dans leur démarche de sécurisation de l'emploi et des compétences, dans le but de pouvoir mieux répondre aux attentes des jeunes ainsi que des salariés seniors des entreprises de la branche.

Les parties signataires réaffirment ainsi leur volonté d'anticiper les évolutions professionnelles et la gestion des âges, tout en maintenant la compétitivité des entreprises.

La démarche poursuivie vise à répondre au triple objectif fixé par le contrat de génération, et doit ainsi permettre d'une part, de faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée et faciliter leur formation professionnelle tout en maintenant dans l'emploi les salariés âgés, et d'assurer d'autre part la transmission des savoirs et des compétences entre les générations, afin que les savoirs faire se maintiennent et perdurent.

La branche professionnelle des Industries de carrières et matériaux de construction dispose déjà de nombreux dispositifs mettant l'accent soit sur l'insertion professionnelle soit sur la transmission des savoirs. Il convient désormais, dans le cadre du présent accord, d'harmoniser ces mesures et surtout d'inciter les entreprises à y recourir. Les organisations professionnelles s'efforceront ainsi notamment de renforcer le recours aux contrats de professionnalisation.

C'est une des raisons pour lesquelles les parties signataires ont souhaité décliner au niveau de la branche professionnelle, le texte de loi relatif au contrat de génération et se fixer des objectifs de progression.

Le présent accord s'adresse à toutes les entreprises de la branche professionnelle entrant dans son champ d'application et, afin que les entreprises s'engagent dans une démarche responsable, les parties signataires confirment leur intention de les inciter à mettre en œuvre les dispositions conventionnelles ci-après développées.

Sous réserve de son extension l'accord permet aux entreprises, dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés et qui n'appartiennent pas à un groupe de 300 salariés et plus, de solliciter l'aide financière accompagnant l'embauche d'un jeune et le maintien dans l'emploi d'un senior.

Il est rappelé que les entreprises ou groupes de moins de 50 salariés peuvent directement bénéficier de l'aide financière précitée, indépendamment du présent accord.

Inversement, les entreprises ou groupes de plus de 299 salariés doivent elles-mêmes se doter d'un accord ou plan d'action sans pouvoir bénéficier d'aides financières.

Préalablement à la conclusion de contrat de génération, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel lorsqu'ils existent sont informés du diagnostic réalisé par l'entreprise et des projets de conclusion de contrat de génération.

Enfin et en application de l'article L 5121-20 du code du travail, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, doivent être informés des aides attribuées au titre du contrat de génération dans le cadre du rapport annuel mentionné à l'article L 2323-47 du code du travail.

## **TITRE I DIAGNOSTIC PREALABLE**

### **Article 1- Réalisation du diagnostic de branche**

Dans le cadre des dispositions du décret du 15 mars 2013, les partenaires sociaux ont convenu de solliciter l'Observatoire des métiers et des compétences du secteur des Industries de carrières et matériaux de construction pour la réalisation du diagnostic de branche, afin de disposer des indicateurs démographiques. Ces données démographiques sont issues de l'exploitation des DADS et du panel des entreprises mis en place au sein dudit Observatoire.

Les partenaires sociaux ont décidé de retenir 2011 comme année de référence, à l'exception des données qui relèvent exclusivement de l'exploitation des données DADS, pour lesquelles l'année 2010 servira alors de référence.

Le diagnostic, annexé au présent accord, vise à répondre à l'ensemble des points soulevés par le décret précité.

### **Article 2 - Contenu du diagnostic de branche**

Il ressort des données statistiques que la branche professionnelle des Industries de carrières et matériaux de construction totalise 57 443 salariés, dont 13 % de femmes (source : service statistiques 2011 UNICEM - 57 704 salariés/ 57 026 valeur INSEE-DADS 2010).

Les salariés se répartissent dans 3 316 entreprises comme suit :

- 23,95% des salariés dans les entreprises ayant un effectif salarié de 299 salariés et plus ;
- 29,50% des salariés dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés ;
- 46,55% des salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **▷ La pyramide des âges :**

La pyramide des âges pour l'ensemble du secteur des industries de carrières et matériaux de construction fait apparaître un âge moyen de 42,1 ans. Cet âge moyen est d'ailleurs identique pour les salariés des deux sexes.

Le nombre de salariés âgés de 57 ans et plus en 2010 est de 4 357, celui des moins de 26 ans est de 3 826 en 2010.

Au bilan, la pyramide des âges montre un vieillissement des effectifs totaux de la branche.

#### **▷ Les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés, l'évolution de leur place respective dans la branche sur les 3 dernières années disponibles :**

Le nombre de salariés âgés de moins de 26 ans est en diminution depuis 2008, de l'ordre de 25 %, tandis que les salariés âgés de 55 ans et plus ont progressé de + 2,90% entre 2008 et 2010. Le nombre de salariés âgés de 57 ans et plus représente une proportion de 7,6% de l'effectif total de la branche professionnelle, alors que celui des moins de 26 ans représente un pourcentage de 6,63%.

Cette évolution peut être expliquée par la situation économique et les nouvelles réglementations sur les retraites.

Le nombre de contrats de professionnalisation progresse de 12,6% entre 2010 et 2011, la répartition entre les hommes et les femmes étant sensiblement identique, traduisant une meilleure utilisation de ce dispositif par les entreprises.

Si l'on tient compte de la répartition des effectifs par type de contrat, le nombre de salariés sous contrat à durée indéterminée représente 95% de l'effectif branche.

Sur l'ensemble des salariés de moins de 26 ans, on remarque que 67,95%, des salariés sont sous contrat à durée indéterminée, contre 17,29% sous contrat à durée déterminée, et 14,75% des jeunes sous contrat d'apprentissage/stages.

Sur l'ensemble des salariés sous contrat à durée indéterminée, le pourcentage de jeunes de moins de 26 ans représente 5,57%, le pourcentage de salariés âgés de 26 à 56 ans est de 86,67% et celui des salariés âgés de 57 ans est plus est de 7,77%.

Sur le nombre total de salariés âgés de 57 ans et plus, 97,60% des salariés sont sous contrat à durée indéterminée.

Le nombre total d'apprentis représente 1,12% des effectifs de la branche professionnelle.

Sur l'année 2010, le nombre de contrat de professionnalisation correspond à 0,68% de l'effectif total de la branche professionnelle.

Au total, sur cette même année de référence 2010, le nombre de jeunes en formation professionnelle représente 1,80% de l'effectif total de la branche professionnelle.

#### ▷ **Les prévisions de départ en retraite :**

Sur la base d'une réflexion professionnelle projetant un départ à 62 ans, ce qui constitue l'âge légal de départ en retraite, 1,38% des effectifs devraient partir en retraite en 2013 (787 salariés), 1,78% des effectifs devraient partir en retraite à l'horizon 2014 (1018 salariés). Les départs concerneront 1161 salariés en 2015 pour atteindre 1501 salariés en 2016, soit 2,63 % des effectifs 2010.

Au total sur les quatre prochaines années, un peu plus de 7% (incluant les départs pour d'autres motifs au sein de la population concernée) des salariés sont susceptibles de faire valoir leur droit à retraite, d'où un enjeu fort pour les remplacements, même en cas de poursuite de la crise économique.

#### ▷ **Les perspectives de recrutement :**

Selon les données 2011 issues du panel des entreprises, les recrutements de nouveaux salariés dans les entreprises du secteur des industries des carrières et matériaux de construction s'effectuent en priorité auprès des salariés âgés de 25 à 35 ans. La proportion de salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté diminue progressivement à partir de 45 ans. La proportion de jeunes de moins de 26 ans, ayant moins de 5 ans d'ancienneté représente un pourcentage de 19,6%, tandis que celle des seniors est de 5,6%.

La dégradation de la situation économique aura un effet négatif sur les recrutements, mais compte tenu de l'importance des départs en retraite prévisibles, les entreprises devraient continuer à recruter, notamment pour les métiers critiques.

▷ **Les compétences clés, c'est-à-dire celles dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche :**

Dans le cadre de l'étude sectorielle effectuée au sein de la branche professionnelle en 2012-2013, trois grandes filières ont été identifiées comme stratégiques pour le secteur professionnel. Il s'agit de la filière Production, de la filière Qualité et de la filière Commercialisation. Au sein de chacune de ces filières, des métiers ont fait l'objet d'une étude plus particulière. La branche professionnelle doit poursuivre sa réflexion sur les aspects qualitatifs des besoins exprimés afin notamment de reconstruire l'offre de formation pour s'adapter aux besoins identifiés.

Il est à noter que la branche professionnelle s'est également dotée d'un outil intitulé PILOTIS. Cet outil permet de définir les compétences requises par métier, de définir les compétences adaptées à l'entreprise selon les grandes fonctions de l'entreprise. Cet outil doit permettre également de concevoir un plan de formation collectif lorsque cela s'avère possible.

Une synthèse de cette étude est jointe en Annexe.

▷ **Les conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées dans les accords ou plans d'action lorsqu'ils existent :**

La branche professionnelle rappelle qu'elle a mis à disposition des entreprises adhérentes les outils nécessaires afin de les aider à réaliser un diagnostic des situations de pénibilité.

**Article 3 - Aide apportée aux entreprises pour la réalisation du diagnostic**

Il est rappelé que les entreprises, ou groupes de 50 à 299 salariés, devront compléter le présent accord étendu d'un diagnostic propre à elles. Ce diagnostic d'entreprise, établi par l'employeur, est communiqué aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Celles qui le souhaiteraient, et par l'intermédiaire de la signature d'une charte spécifique conclue avec l'Observatoire dans le cadre du panel des entreprises interrogées par voie d'enquêtes, pourront bénéficier d'une aide dans la réalisation du diagnostic d'entreprise, sous réserve de respecter les termes et engagements figurant dans ladite charte.

## **TITRE II LES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS L'EMPLOI:**

### **Article 4 - Engagement en faveur de l'emploi des jeunes**

La notion de « jeunes » recouvre les personnes âgées de moins de 26 ans, ou de moins de 30 ans si reconnues travailleurs handicapés.

En termes d'effectifs, la population des moins de 26 ans représente un effectif de 3 826 personnes, soit 6,63 % des effectifs totaux de la branche professionnelle (valeurs INSEE-DADS 2010).

Nota : Les données fournies par l'INSEE incluent les CDD, les contrats de Professionnalisation et d'Apprentissage.

#### Article 4-1 Les objectifs de la branche en matière de recrutement des jeunes en CDI

▷ En tenant compte des pratiques de recrutement des entreprises (sur le nombre total des contrats à durée indéterminée, seulement 5,3% sont conclus auprès des jeunes de moins de 26 ans, ce qui représente 3026 contrats) et du contexte économique difficile, la branche fixe comme objectif d'embaucher, sous contrat à durée indéterminée à temps plein, pour la période comprise entre 2013 et 2015, des salariés de moins de 26 ans à hauteur de 0,20 % de l'ensemble des salariés de la branche par an (soit l'équivalent de 342 salariés sur la période 2013-2015 / valeur DADS 2010).

Les parties signataires conviennent que tous les ans, à l'occasion du suivi annuel des dispositions du présent accord prévu à l'article 15 ci après, cet objectif puisse être revu.

#### Article 4-2 Les indicateurs retenus par la branche

Afin de suivre annuellement l'évolution de l'embauche des jeunes en contrat à durée indéterminée pendant la durée de l'accord, les partenaires sociaux conviennent de retenir comme indicateurs de suivi :

▷ Le nombre d'embauches de jeunes de moins de 26 ans en contrat de génération sur l'ensemble des salariés

Les entreprises informeront la branche de ces embauches dans le délai maximal d'un mois après sa signature.

### **Article 5 - Les parcours d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes**

Afin de faciliter l'intégration des jeunes dans l'entreprise au moment de leur embauche, et de leur permettre de s'approprier rapidement les éléments nécessaires à une bonne intégration professionnelle, les parties signataires décident de mettre en place, au niveau de la branche et à destination des entreprises les dispositifs suivants :

#### Article 5-1 : Mise en place d'un parcours d'accueil du jeune en entreprise

▷ Sous réserve des dispositions déjà existantes au sein des entreprises, la branche s'engage à élaborer un modèle de livret d'accueil qui devra être remis à l'occasion de toute embauche dans les entreprises de la branche professionnelle. Le livret d'accueil devra indiquer la personne référente désignée.

▷ Lors de l'embauche, l'employeur devra remettre également au jeune une note d'information sur les accords collectifs de branche ou d'entreprise, en vigueur ainsi que sur les régimes complémentaires de prévoyance et frais de sante et de retraite, existants dans l'entreprise.

▷ Il est rappelé qu'au terme de l'article 1-1 de l'accord du 5 janvier 2010 relatif à l'égalité H/F, et afin d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, les entreprises doivent s'assurer que les critères retenus pour le recrutement soient strictement fondés sur les compétences requises, la qualification, l'expérience professionnelle des candidats.

A cet effet, les entreprises devront s'assurer que les offres d'emplois, internes et externes, ne soient pas discriminantes et de nature à favoriser les candidatures de l'un ou l'autre sexe.

#### Article 5-2 : Désignation d'un référent

▷ Au moment de l'embauche du jeune, les entreprises devront désigner et présenter un salarié référent afin de faciliter l'intégration du jeune en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son organisation, son environnement et son poste de travail. Le référent est choisi par l'entreprise sur la base du volontariat et de préférence hors hiérarchie.

Afin d'aider les entreprises dans cette démarche, un support sera établi par la branche professionnelle précisant les modalités de désignation ainsi que la nature de la fonction de référent.

#### Article 5-3 : Mise en œuvre d'un entretien de suivi

▷ Au plus tard avant la fin de la période d'essai prévue au contrat de travail, les entreprises devront mettre en place un premier entretien de suivi, entre le jeune, son responsable hiérarchique et le référent afin de faire un point sur la maîtrise des compétences du jeunes. Cet entretien sera par la suite renouvelé dans les conditions déterminées au niveau de chaque entreprise.

▷ A l'occasion de cet entretien de suivi et en application de l'article 1-3 de l'accord national du 5 janvier 2010 relatif à l'égalité professionnelle, les parties signataires rappellent que les entreprises doivent assurer un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience, mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du droit individuel à la formation.

S'agissant des stages de formation, les entreprises étudieront les modalités d'organisation de ces formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

## **Article 6 -Engagement en faveur de la formation des jeunes**

### Article 6-1 : Développement de l'alternance et modalités d'accueil des apprentis

▷ Les parties signataires rappellent tout l'intérêt qu'elles attachent aux formations en alternance afin de permettre à des jeunes, en priorité peu qualifiés, d'intégrer le monde de l'entreprise en vue de d'obtenir une qualification professionnelle et d'accéder à un emploi à durée indéterminée.

C'est ainsi que la branche professionnelle depuis plusieurs années a défini une politique diversifiée de formation vis-à-vis des apprentis mais également vis-à-vis des jeunes recrutés en contrat de professionnalisation. Il convient de noter notamment s'agissant de l'offre de formation, les différentes filières développées au travers des centres d'apprentis de la branche professionnelles, les dispositions spécifiques en matière de la rémunération des apprentis.

Sans préjudice des dispositions spécifiques aux jeunes en contrat d'apprentissage, les partenaires sociaux rappellent également l'importance de la formation initiale et continue à destination des jeunes en contrat de professionnalisation. Le nombre de contrat de professionnalisation est en progression constante et correspond à 0,76% de l'effectif total de la branche professionnelle (soit 436 contrats pour l'année 2011, contre 387 pour l'année 2010). L'accord interbranche du 15 septembre 2011 définit quant à lui le public prioritaire éligible au contrat de professionnalisation et fixe des taux de prise en charge, au-delà de l'obligation légale.

Par ailleurs la branche a toujours soutenu sa volonté d'offrir une formation de qualité, c'est la raison pour laquelle elle s'est inscrite depuis plusieurs années dans une démarche de reconnaissance des CQP au sein du Répertoire National des Certifications Professionnelles.

▷ Afin de développer la formation en alternance, la branche professionnelle décide de renforcer les moyens d'information existants afin de promouvoir les emplois auprès des jeunes (campagne d'information, participation à des forums emplois, fiches descriptives auprès du centre Inffo/ONISEP)

▷ A cet effet les partenaires sociaux rappellent les dispositifs existants au travers notamment de la Convention de coopération avec l'éducation nationale, mais également le partenariat avec les écoles des mines.

### Article 6-2 : Perspectives de recours aux stages et modalités d'accueil des stagiaires

▷ Les parties signataires souhaitent inciter les entreprises à contribuer à l'amélioration de l'accueil des stagiaires, à favoriser leur intégration dans l'entreprise. Elles proposent notamment que chaque entreprise accueillant un stagiaire procède à la remise d'un livret d'accueil donnant des informations sur la culture d'entreprise, rappelant la désignation d'un responsable de stage

▷ Les entreprises doivent également être sensibilisées au projet pédagogique du stagiaire et devront assurer un suivi régulier des travaux du stagiaire mais aussi devront, aussi pouvoir conseiller le stagiaire sur son projet professionnel. A cet effet, en fin de stage, une attestation de fin de stage décrivant les missions exercées sera remise à chaque personne.

### **TITRE III LES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS**

#### **Article 7 – Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors**

Dans le cadre du présent accord relatif au contrat de génération, sont considérés comme « seniors » les salariés âgés d'au moins 57 ans, ou d'au moins 55 ans en cas d'embauche ou de salariés reconnus travailleurs handicapés.

Ces salariés, au nombre de 4 357, représentent un effectif de 7,6% de l'ensemble des salariés de la branche professionnelle (valeur INSEE-DADS 2010).

#### Article 7-1 : Objectifs de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

▷ Se référant aux dispositions de l'article L 1132-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, ou de l'accès à une période de formation, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure disciplinaire, directe ou indirecte, en raison notamment de son origine, de son sexe, de son âge, de sa situation de famille.

▷ Au regard de la pyramide des âges mise en évidence au niveau du diagnostic de branche, les partenaires sociaux fixent pour objectif, en tenant compte des tendances de recrutement identifiées au sein de la branche et figurant dans le cadre du diagnostic, le maintien dans l'emploi du nombre des salariés âgés de 57 ans et plus, présents dans la branche à l'entrée en vigueur du présent accord (ou âgés de 55 ans si reconnus travailleurs handicapés).

▷ En terme d'embauche, les partenaires sociaux fixent pour objectif de recruter 50 personnes âgées de 55 ans au moins, sur 3 ans.

▷ Afin de favoriser l'évolution professionnelle des salariés âgés de 45 ans et plus, les partenaires sociaux rappellent les dispositions de l'article 4-1 de l'accord du 15 septembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle qui dispose que peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation, les salariés ayant au minimum 20 années d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans, qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle.

#### Article 7-2 : Indicateurs de suivi au niveau de la branche

▷ Pour suivre annuellement le maintien dans l'emploi de salariés âgés de 57 ans et plus, les partenaires sociaux conviennent de s'attacher au suivi annuel du nombre de salariés âgés de 57 ans et plus, présents dans les entreprises de la branche au moment de l'entrée en application du présent accord.

#### **Article 8 - Amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité des seniors**

▷ Afin de maintenir dans l'emploi leurs salariés seniors et d'améliorer la qualité de vie au travail, les entreprises devront renforcer leurs actions relatives à la prévention des risques professionnels

au regard du diagnostic pénibilité et du document d'évaluation des risques qu'elles auront préalablement établis. Pour ce faire des actions de formation et de sensibilisation aux gestes et postures, ainsi que des actions de formation en matière hygiène et sécurité seront utilement développées au sein des entreprises.

Les fédérations professionnelles s'engagent à sensibiliser et informer périodiquement les entreprises de leurs secteurs sur les actions de prévention des risques professionnels. Elles entendent ainsi poursuivre et renforcer leurs actions auprès des dirigeants pour les mobiliser et les aider à mettre en place une démarche de prévention pérenne des risques professionnels.

▷ Ces mesures s'appliquent sous réserves des dispositions éventuellement prises par les entreprises couvertes par un accord collectif ou un plan d'action relatif à la pénibilité au travail.

## **Article 9 - Organisation de la coopération intergénérationnelle**

### Article 9-1 : Objectif retenu par la branche

▷ Les parties signataires encouragent les entreprises à mettre en place des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle et notamment les incitent à recourir au dispositif du TSE ci-dessous visé à l'article 11, afin de faciliter la transmission des savoirs et des compétences clés identifiés comme tels au sein de chaque entreprise et spécifiques à un secteur d'activité donné.

▷ Les parties signataires souhaitent valoriser les savoirs faire et les aptitudes détenus par les jeunes et les salariés expérimentés, notamment par le biais du tutorat, mais aussi au travers la mise en place de binôme d'échange de compétences, sur la base du volontariat.

### Article 9-2 : Indicateur de suivi au niveau de la branche

▷ Les parties signataires proposent de suivre annuellement, au niveau de la branche professionnelle le nombre d'actions TSE mises en place sur la période 2013-2015, ainsi que le nombre d'actions de tutorat et de tuteurs identifiés.

## **Article 10- Développement des compétences et qualification et accès à la formation professionnelle**

### Article 10-1 : Objectif retenu par la branche

▷ Les partenaires sociaux conviennent de sensibiliser les entreprises à développer les actions d'information et de formation afin de faciliter l'accès des seniors au plan de formation, à la reconnaissance de leurs qualifications professionnelles par le biais de la VAE et des CQP notamment.

### Article 10-2 : Indicateur de suivi au niveau de la branche

▷ Les partenaires sociaux conviennent de suivre annuellement le nombre de salariés de 57 ans et plus ayant suivi une action de VAE, ainsi que le taux d'accès à la formation professionnelle s'agissant des salariés de 57 ans et plus

## **TITRE IV - LES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES**

### **Article 11- Transmission des savoirs et des compétences vis-à-vis des jeunes et des seniors**

▷ Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur les dispositifs de branche existants relatifs à la transmission des savoirs et des compétences et notamment soulignent le recours au dispositif de tutorat dans le cadre des CQP au regard de l'article 5 de l'accord national interbranches du 15 septembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle.

Ils rappellent à ce sujet l'importance de la mise en place de binôme intergénérationnel, évoqué précédemment et la désignation du référent, au moment de l'embauche d'un jeune salarié.

▷ Par ailleurs ils soulignent l'importance de la préservation des compétences clés identifiées comme telles par chaque entreprise, au moment de son diagnostic préalable et invitent les entreprises à recourir au dispositif du TSE.

La démarche TSE (Transfert des Savoirs d'Expérience) est une démarche de transmission et de formalisation des savoir-faire critiques, de « tours de main ».

Ces savoir-faire constituent autant d'expertises et d'actifs importants, acquis au fil du temps par des salariés expérimentés et qui n'étant pas formalisés, sont difficilement transférables.

Cette démarche vise à :

- Repérer les compétences critiques pour éviter les pertes de savoir-faire,
- Transférer les compétences acquises par l'expérience en accélérant le processus d'apprentissage,
- Optimiser et fiabiliser le passage de relais entre deux ou plusieurs personnes,
- Assurer la pérennité de savoir-faire liés à l'expérience et aux bonnes pratiques de votre entreprise.

### **Article 12 - Suivi des objectifs d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations**

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail, retranscrit dans un accord de branche étendu du 5 janvier 2010.

## **TITRE V - CALENDRIER ET MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCORD DE BRANCHE**

### **Article 13 - Date d'effet et calendrier de mise en œuvre**

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Les parties s'engagent à mettre en œuvre les dispositions du présent accord dans les meilleurs délais à compter de son entrée en vigueur et à inciter les entreprises à respecter les dispositions dudit accord.

### **Article 14 - Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

### **Article 15 - Modalités de suivi et d'évaluation de la réalisation des engagements souscrits**

Les indicateurs figurant au présent accord feront l'objet d'un suivi annuel en CPNE qui aura en charge l'élaboration du document d'évaluation à transmettre tous les ans, au ministre et portant sur l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic.

Ces données feront l'objet d'un suivi sur les années civiles 2014 à 2015.

### **Article 16 – Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises, sous réserve de dispositions différentes de leurs propres accords ou plans d'action, relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe et soumises aux conventions collectives reprises sous les codes IDCC : 0087 - 0135 - 0211.

### **Article 17 – Adhésion**

Toute Organisation Syndicale représentative, patronale ou salariale, non signataire de l'accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en application de l'article D 2231-8 du code du travail. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les Organisations signataires.

### **Article 18 - Révision et dénonciation**

Le présent accord a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions. Il ne peut pas y être dérogé par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement sauf dispositions plus favorables aux salariés.

L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L 2261-9 du Code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

### **Article 19– Dépôt**

L'accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son extension conformément à l'article D 2231-3 du Code du travail.

Cet accord est accompagné du diagnostic prévu à l'article 1 du présent accord.

Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes

Fait à Paris, le 18 juin 2013

Pour L'UNION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CARRIERES ET MATERIAUX DE CONSTRUCTION (UNICEM)

Pour la FEDERATION DE L'INDUSTRIE DU BETON (FIB)

- Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (C.F.D.T.),

- Fédération BATI-MAT-TP (C.F.T.C.),

**ANNEXE 1 : LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION**

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

**Dans la classe 14**

**Minéraux divers**

Le groupe 14.02 Matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie

**Dans la classe 15**

**Matériaux de construction**

Le groupe 15.01 Sables et graviers d'alluvions  
Le groupe 15.02 Matériaux concassés de roches et de laitier  
Le groupe 15.03 Pierres de construction  
Le groupe 15.05 Plâtres et produits en plâtre  
Le groupe 15.07 Béton prêt à l'emploi  
Le groupe 15.08 Produits en béton  
Le groupe 15.09 Matériaux de construction divers

**Dans la classe 87**

**Services divers (marchands)**

Le groupe 87.05 pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)



**UNICEM**

## Les indicateurs démographiques pour l'accord sur le contrat de génération

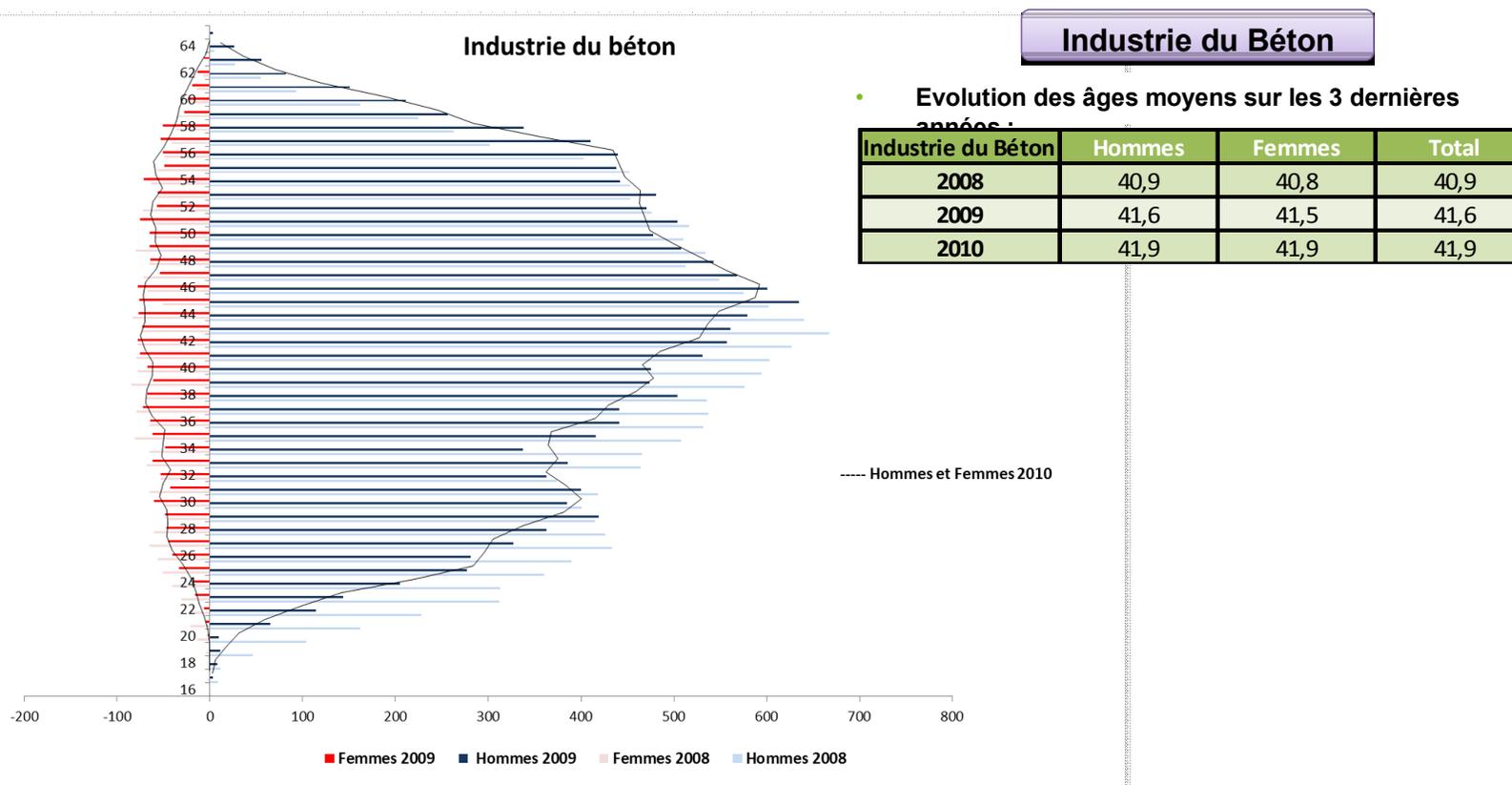
AUTEUR	SO2
DATE DE CRÉATION	mai 2013
DERNIÈRE MISE À JOUR	17 juin 2013



# Diagnostic préalable

- Evolution de la pyramide des âges sur les 3 dernières années :

Source : Données INSEE DADS 2010



# Diagnostic préalable

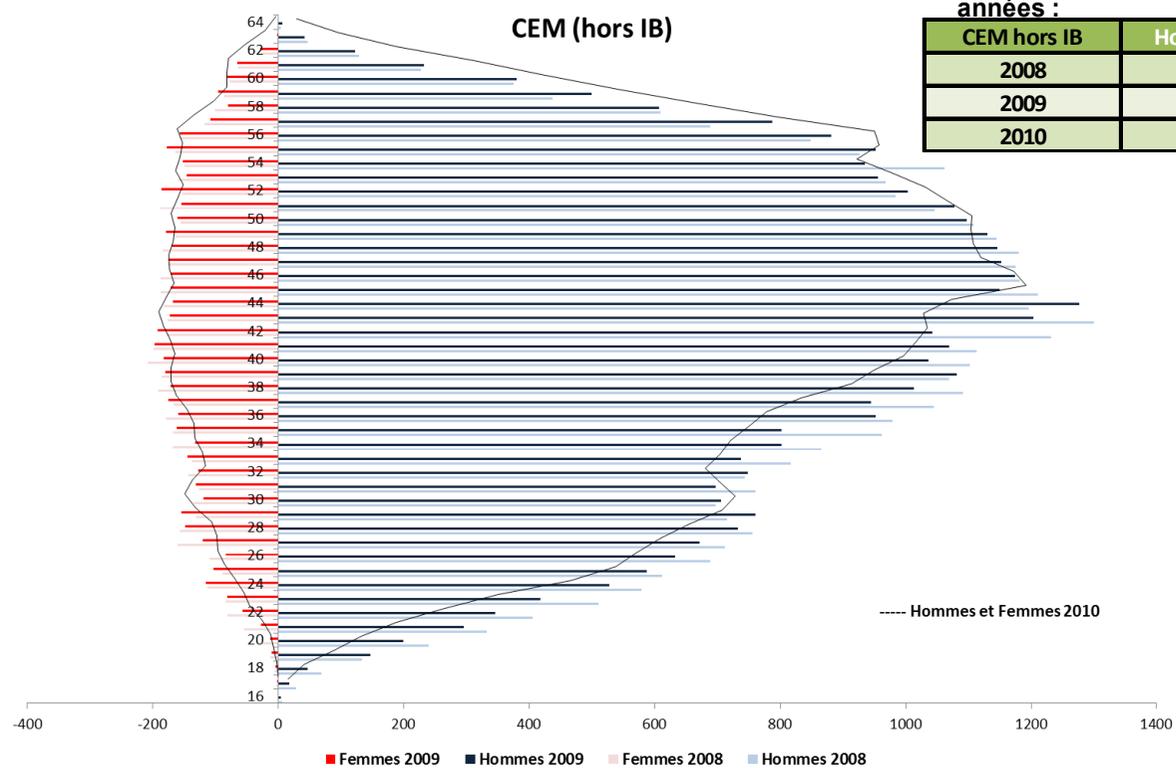
- Evolution de la pyramide des âges sur les 3 dernières années :

Source : Données INSEE DADS 2010

CEM (hors IB)

- Evolution des âges moyens sur les 3 dernières années :

CEM hors IB	Hommes	Femmes	Total
2008	41,6	41,4	41,6
2009	42,0	41,8	41,9
2010	42,2	42,2	42,2

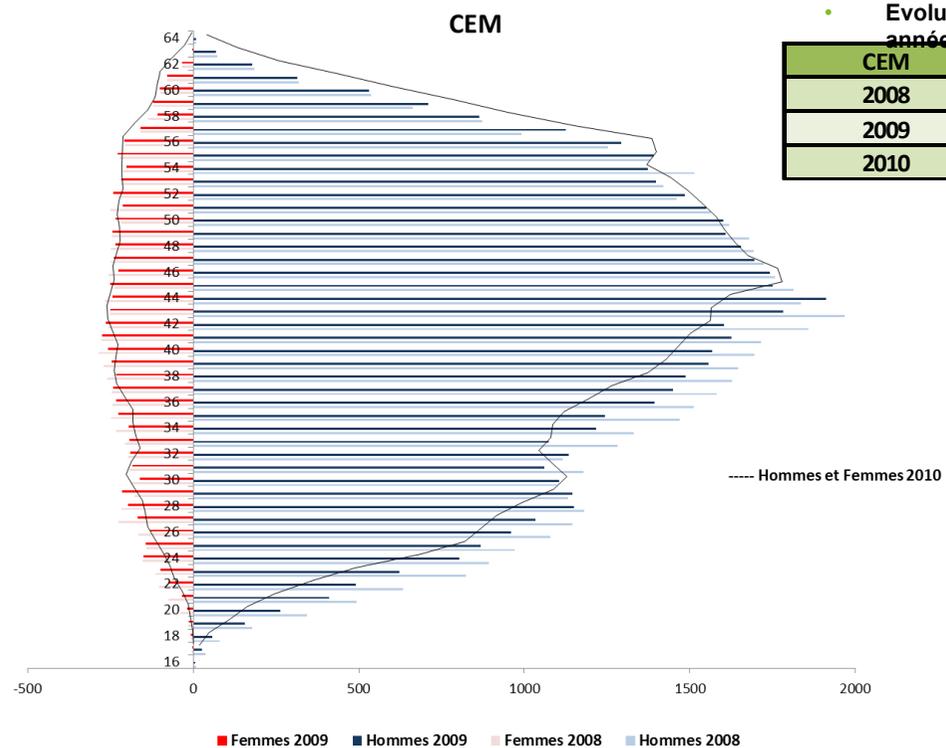


# Diagnostic préalable

- Evolution de la pyramide des âges sur les 3 dernières années :

Source : Données INSEE DADS 2010

**CEM**



- Evolution des âges moyens sur les 3 dernières années :

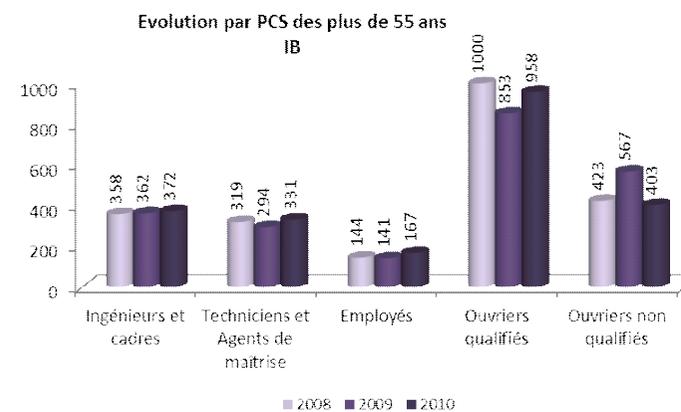
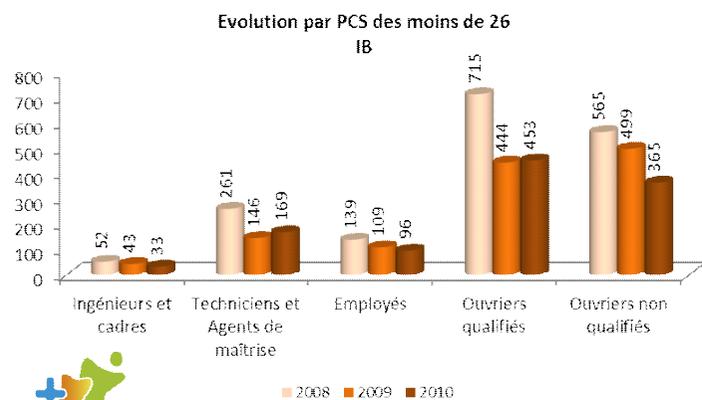
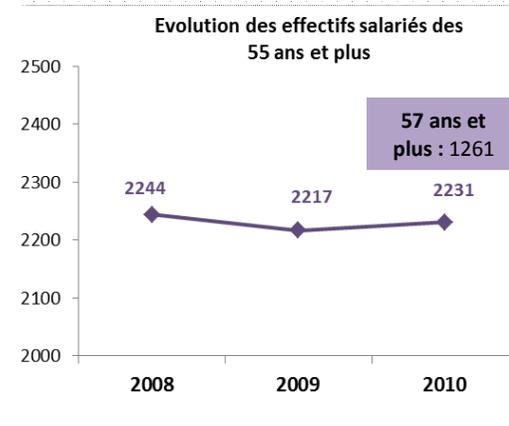
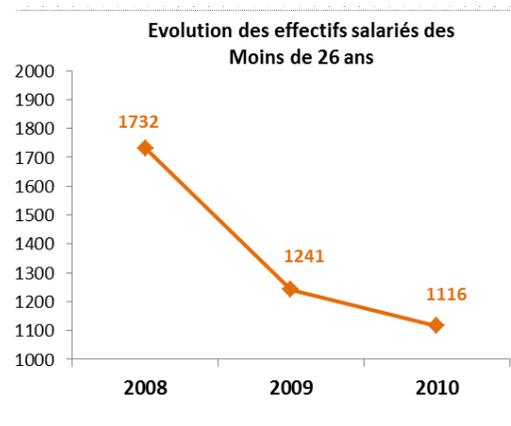
CEM	Hommes	Femmes	Total
2008	41,4	41,2	41,4
2009	41,8	41,7	41,8
2010	42,1	42,1	42,1

# Diagnostic préalable

- Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés :

Source : Données INSEE DADS 2010

## Industrie du Béton



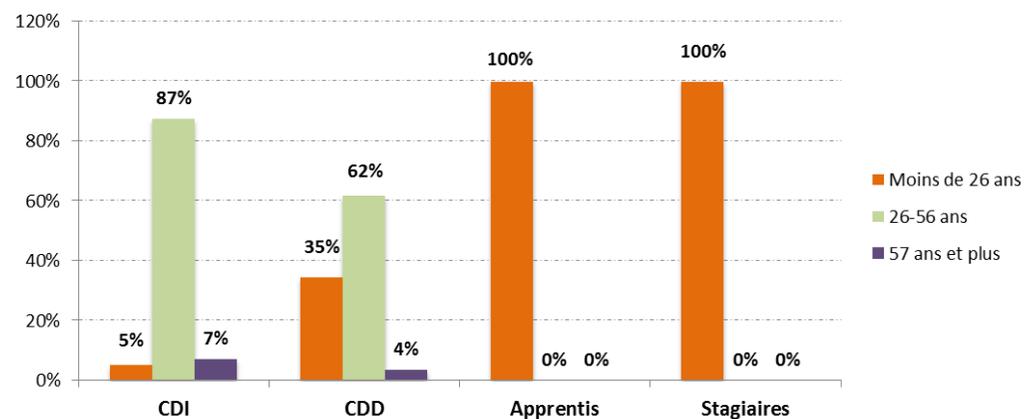
## Diagnostic préalable

- Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés :

Source : Données INSEE DADS 2010

**Industrie du Béton**

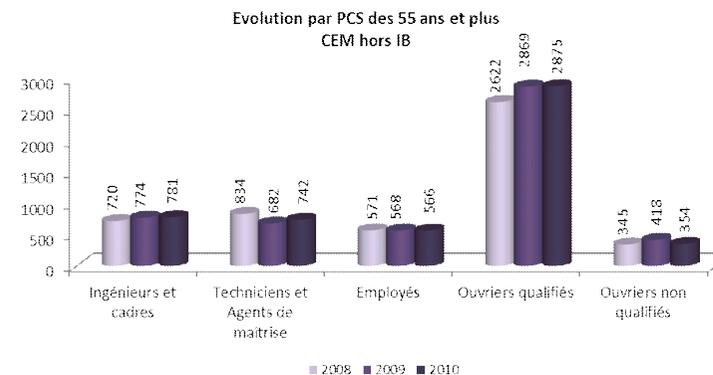
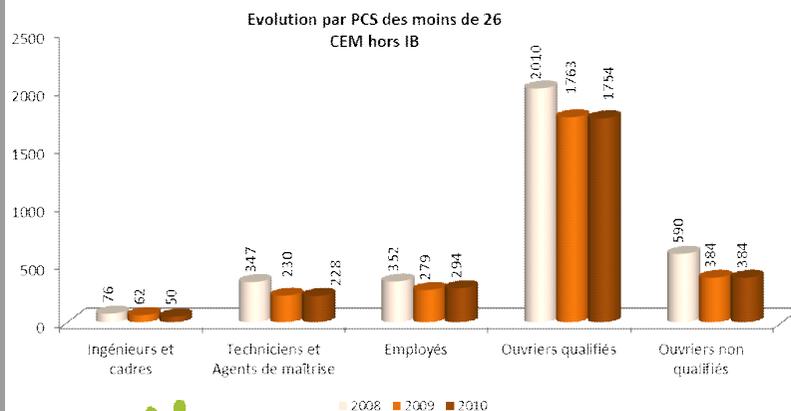
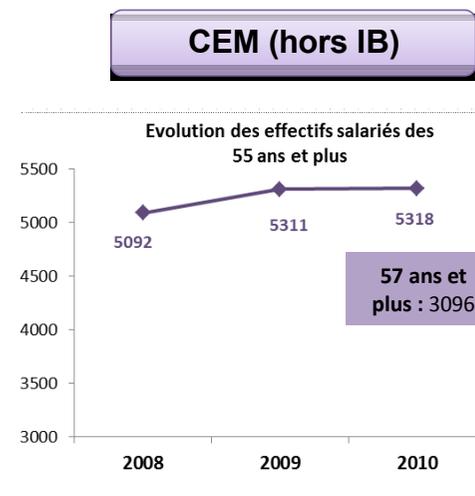
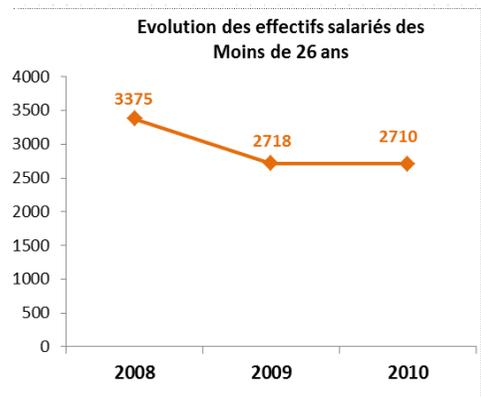
Répartition des effectifs par type de contrat  
Industrie du Béton  
2010



Effectifs	CDI	CDD	Apprentis	Stagiaires	TOTAL
<b>Moins de 26 ans</b>	934	176	106	6	<b>1222</b>
<b>26-56 ans</b>	15356	315	0	0	<b>15671</b>
<b>57 ans et plus</b>	1269	18	0	0	<b>1287</b>
<b>TOTAL</b>	<b>17559</b>	<b>509</b>	<b>106</b>	<b>6</b>	<b>18180</b>

# Diagnostic préalable

- Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés :  
Source : Données INSEE DADS 2010



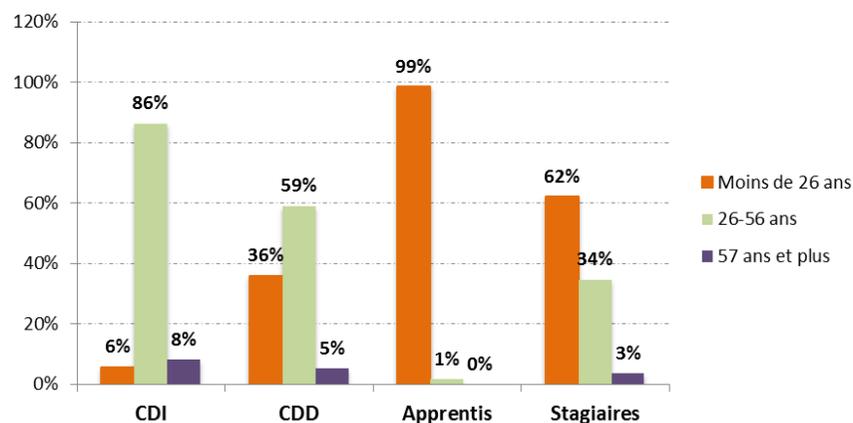
## Diagnostic préalable

- Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés :

Source : Données INSEE DADS 2010

**CEM (hors IB)**

Répartition des effectifs par type de contrat  
CEM hors IB  
2010



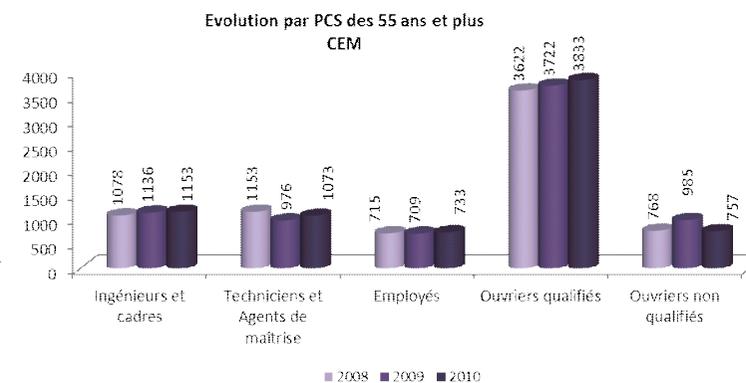
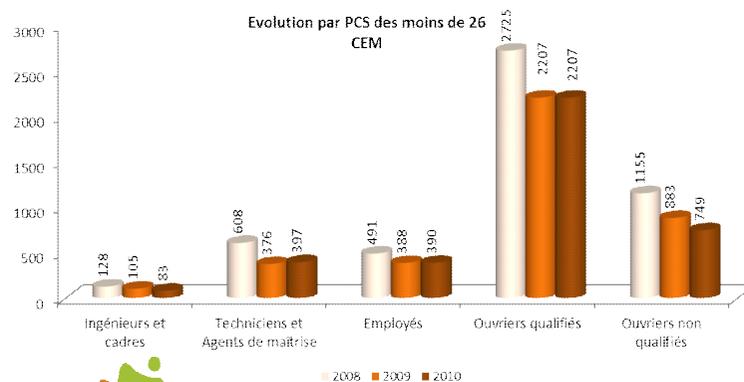
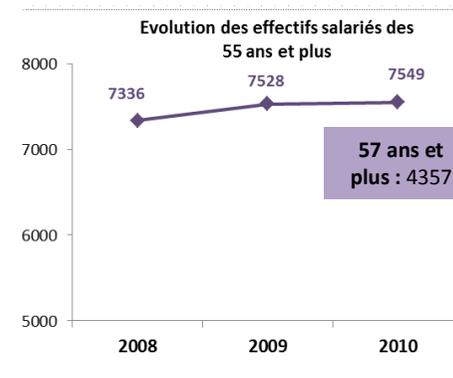
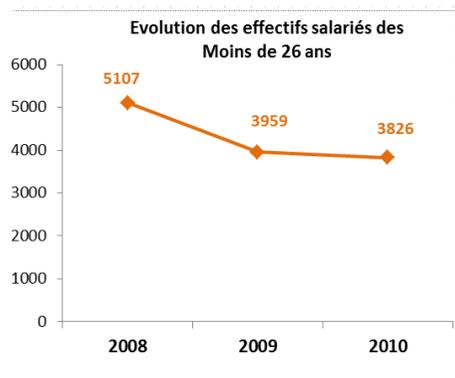
Effectifs	CDI	CDD	Apprentis	Stagiaires	TOTAL
<b>Moins de 26 ans</b>	2092	594	527	18	<b>3231</b>
<b>26-56 ans</b>	31748	977	8	10	<b>32743</b>
<b>57 ans et plus</b>	2958	85	0	1	<b>3044</b>
<b>TOTAL</b>	<b>36798</b>	<b>1656</b>	<b>535</b>	<b>29</b>	<b>39018</b>

# Diagnostic préalable

- Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés :

Source : Données INSEE DADS 2010

**CEM**

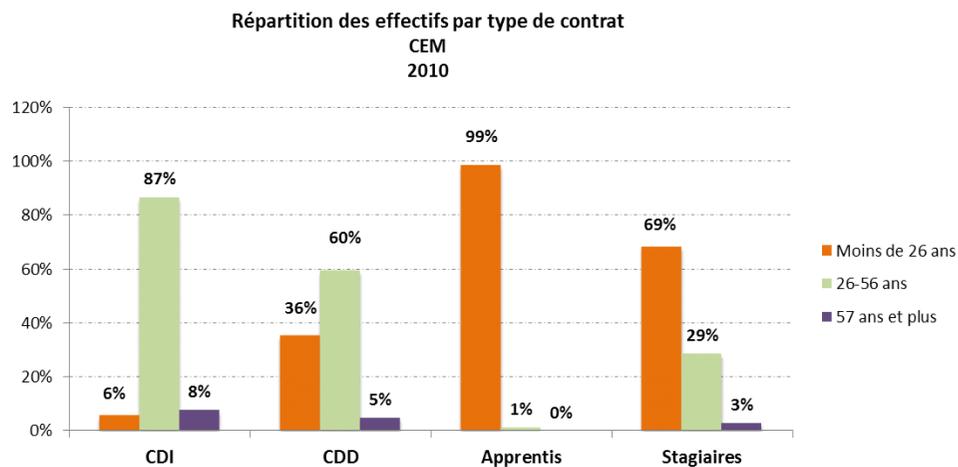


# Diagnostic préalable

- Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés :

Source : Données INSEE DADS 2010

**CEM**



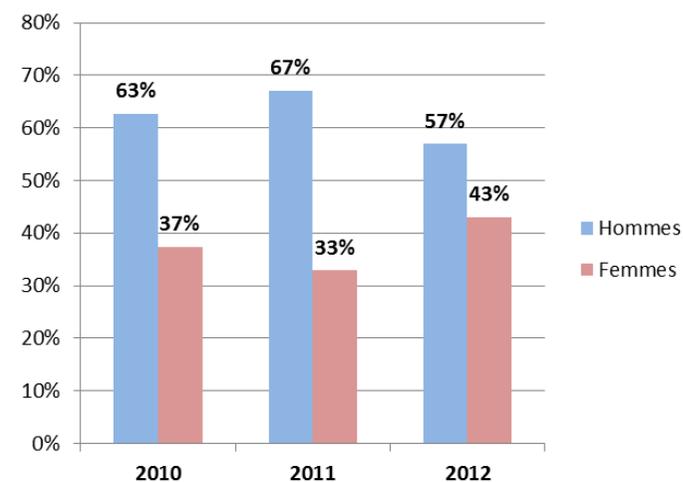
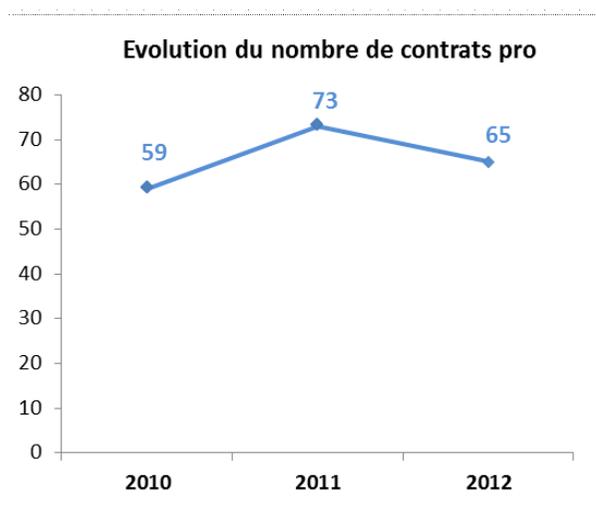
Effectifs	CDI	CDD	Apprentis	Stagiaires	TOTAL
<b>Moins de 26 ans</b>	3026	770	633	24	<b>4453</b>
<b>26-56 ans</b>	47104	1292	8	10	<b>48414</b>
<b>57 ans et plus</b>	4227	103	0	1	<b>4331</b>
<b>TOTAL</b>	<b>54357</b>	<b>2165</b>	<b>641</b>	<b>35</b>	<b>57198</b>

# Diagnostic préalable

- Caractéristiques des jeunes :

Source : OPCA 3+

## Industrie du Béton

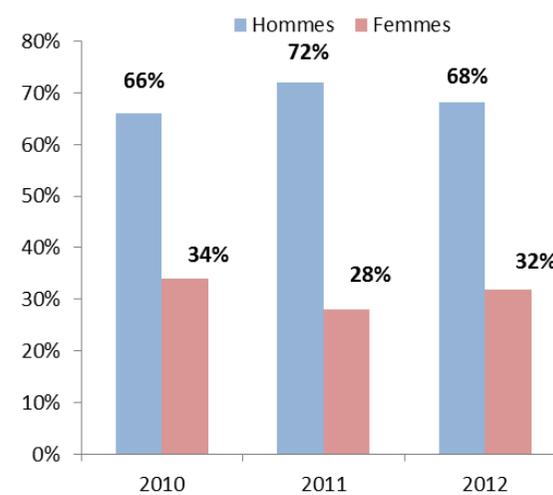
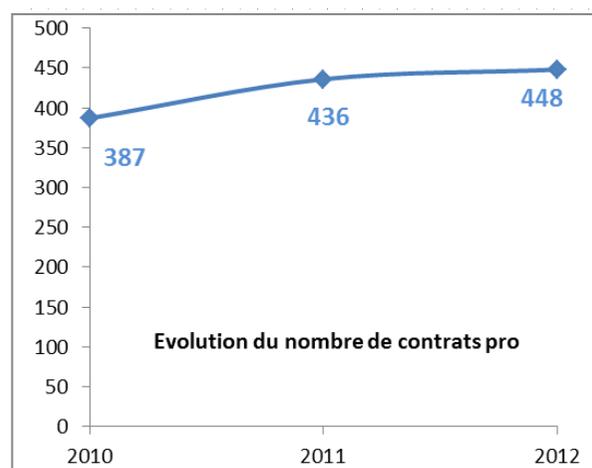


# Diagnostic préalable

- Caractéristiques des jeunes :

Source : OPCA 3+

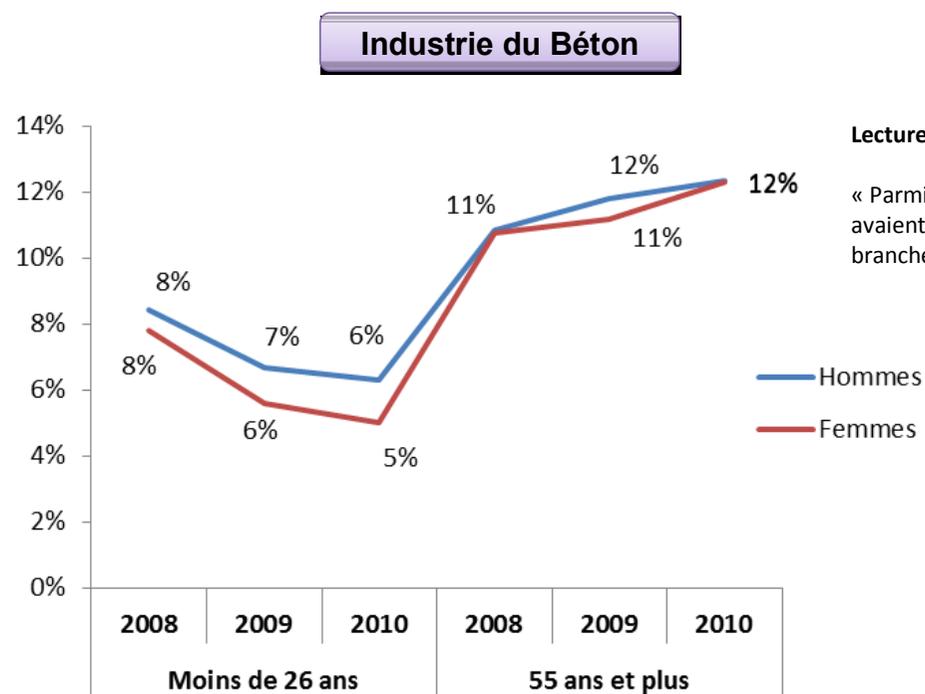
## CEM



## Diagnostic préalable

- Répartition hommes/femmes :

Source : Données INSEE DADS 2010



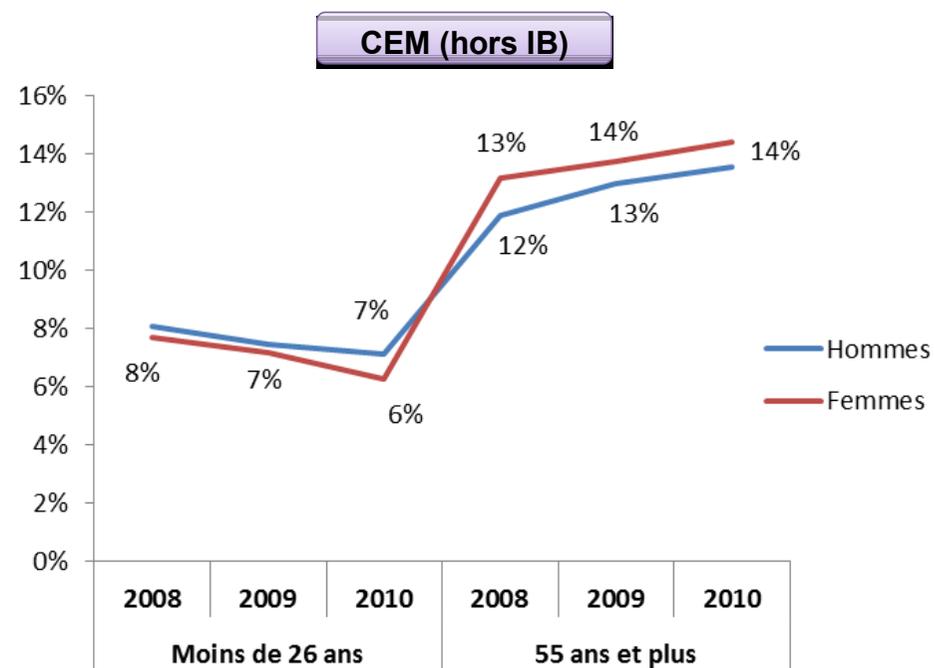
### Lecture du graphique :

« Parmi les hommes en 2008, 8% avaient moins de 26 ans dans la branche IB »

## Diagnostic préalable

- Répartition hommes/femmes :

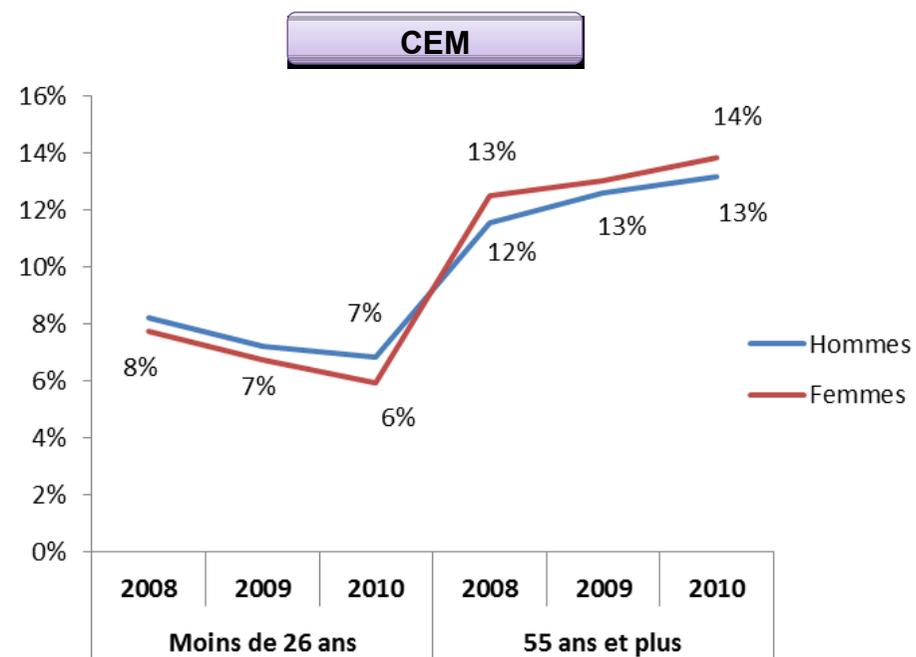
Source : Données INSEE DADS 2010



## Diagnostic préalable

- Répartition hommes/femmes :

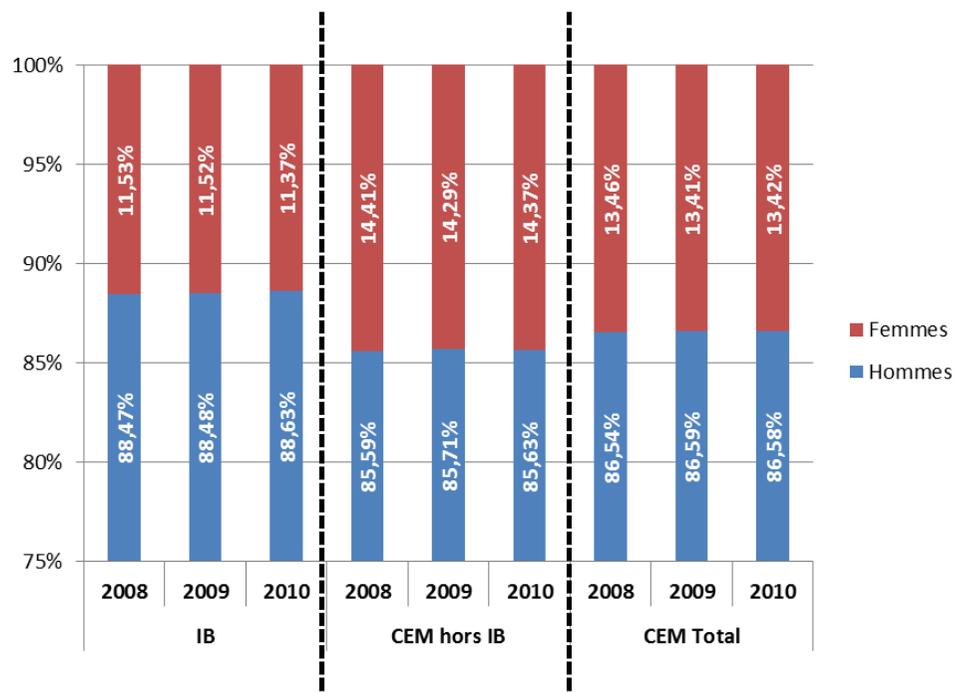
Source : Données INSEE DADS 2010



## Diagnostic préalable

- Répartition hommes/femmes :

Source : Données INSEE DADS 2010

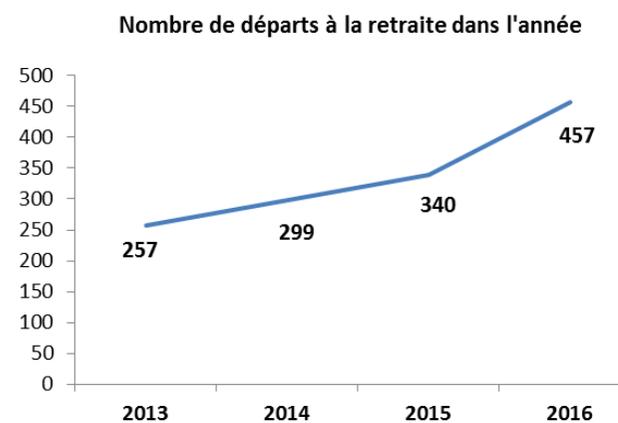
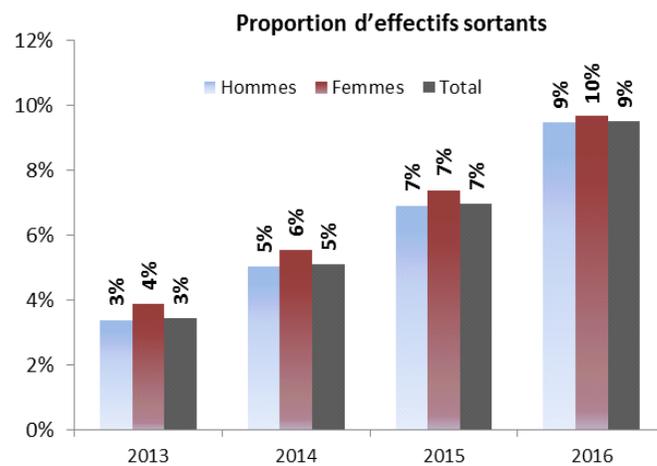


# Diagnostic préalable

- **Prévisions de départs en retraite :**  
*(sur la base d'un départ à la retraite à 62 ans)*

Source : Données INSEE DADS 2010

## Industrie du Béton

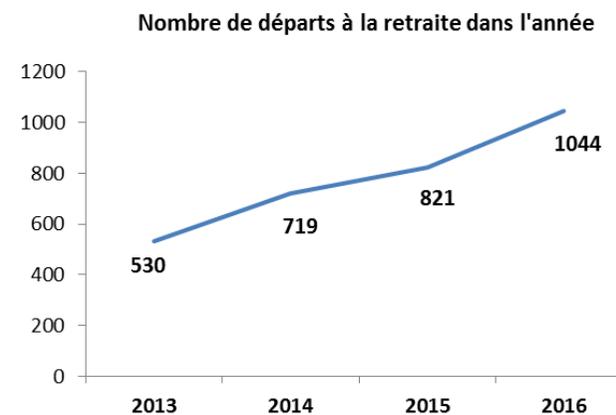
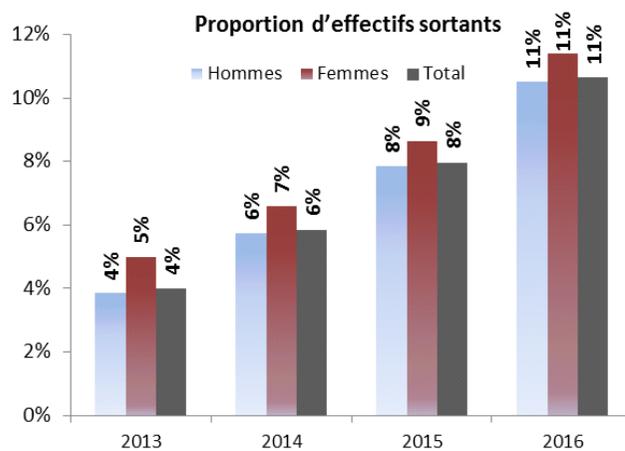


# Diagnostic préalable

- **Prévisions de départs en retraite :**  
(sur la base d'un départ à la retraite à 62 ans)

Source : Données INSEE DADS 2010

## CEM (hors IB)

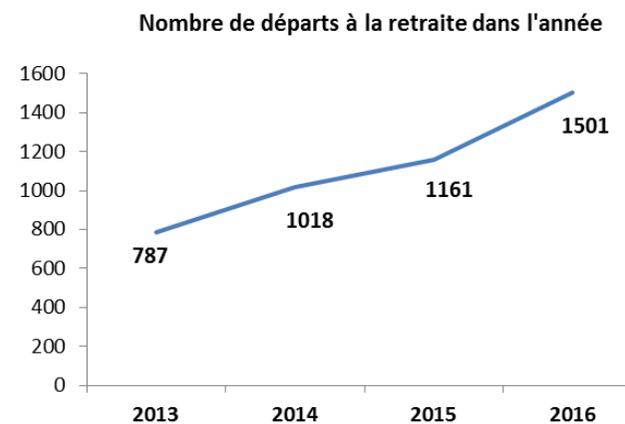
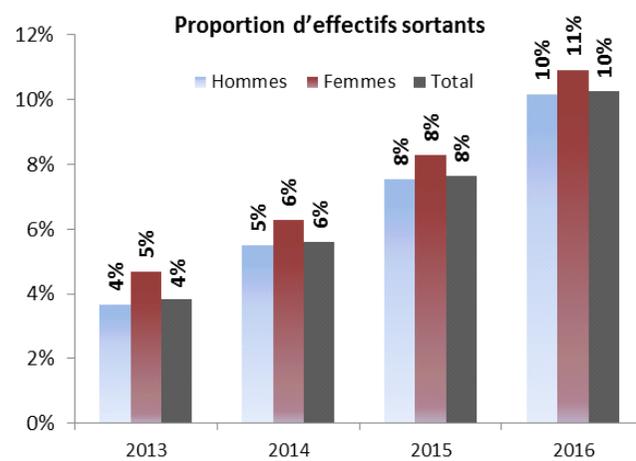


# Diagnostic préalable

- **Prévisions de départs en retraite :**  
(sur la base d'un départ à la retraite à 62 ans)

Source : Données INSEE DADS 2010

**CEM**



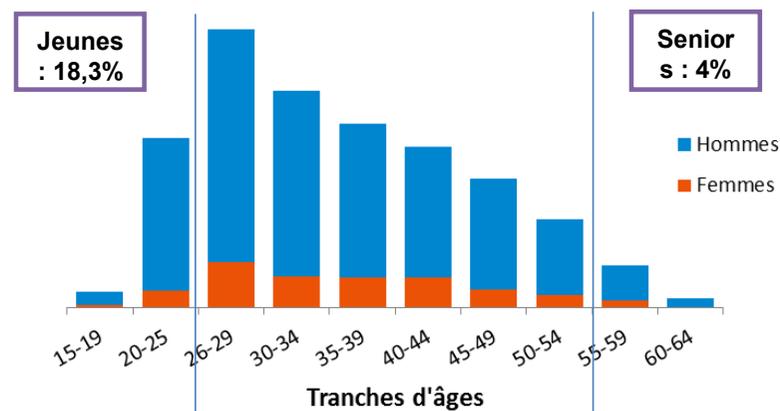
# Engagements du plan d'action

- **Tendances de recrutement :**  
(tendances à partir des effectifs salariés des moins de 5 d'ancienneté)

Source : Panel des entreprises OPCA 3+, sur la base des effectifs salariés 2011

## Industrie du Béton

Pyramide des âges des moins de 5 ans d'ancienneté  
IB



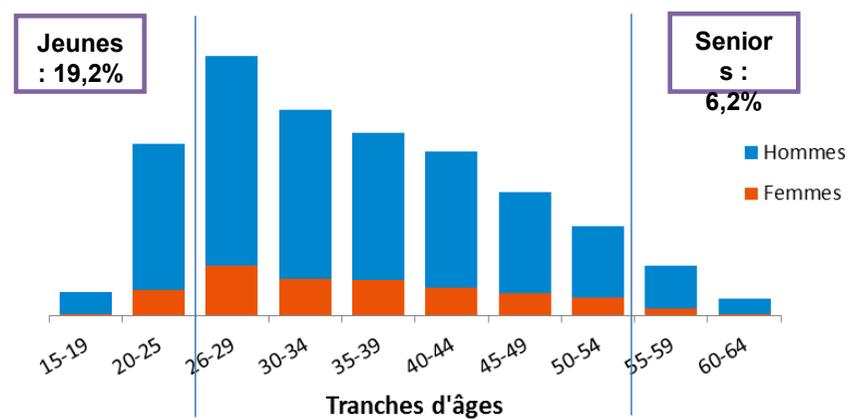
# Engagements du plan d'action

- **Tendances de recrutement :**  
(tendances à partir des effectifs salariés des moins de 5 d'ancienneté)

Source : Panel des entreprises OPCA 3+, sur la base des effectifs salariés 2011

## CEM (hors IB)

Pyramide des âges des moins de 5 ans d'ancienneté



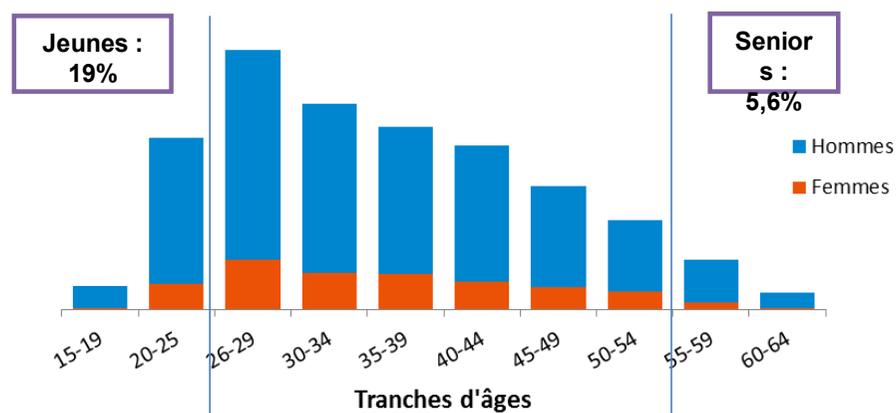
# Engagements du plan d'action

- **Tendances de recrutement :**  
(tendances à partir des effectifs salariés des moins de 5 d'ancienneté)

Source : Panel des entreprises OPCA 3+, sur la base des effectifs salariés 2011

**CEM**

Pyramide des âges des moins de 5 ans d'ancienneté

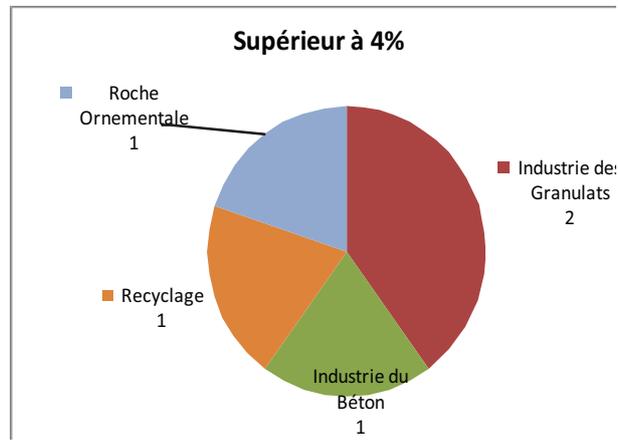
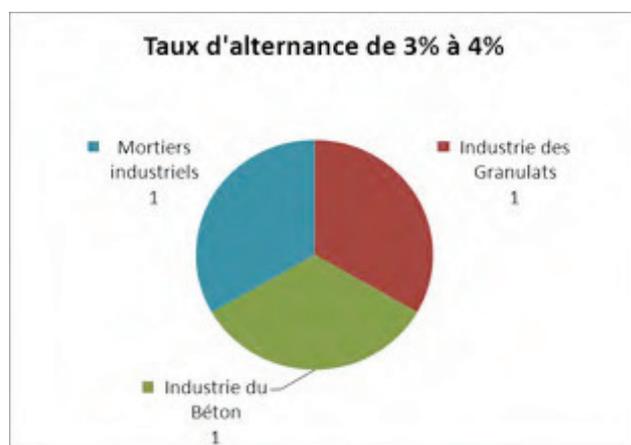
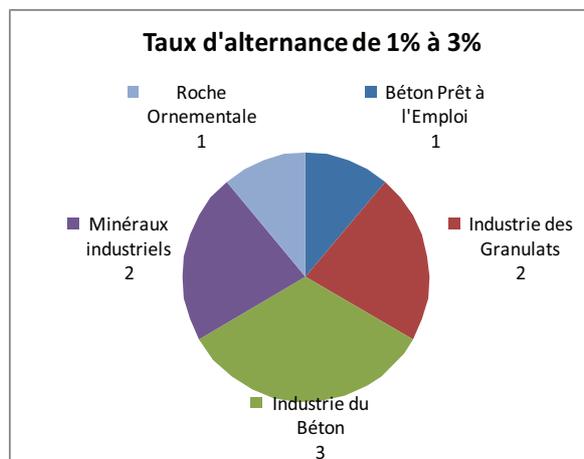
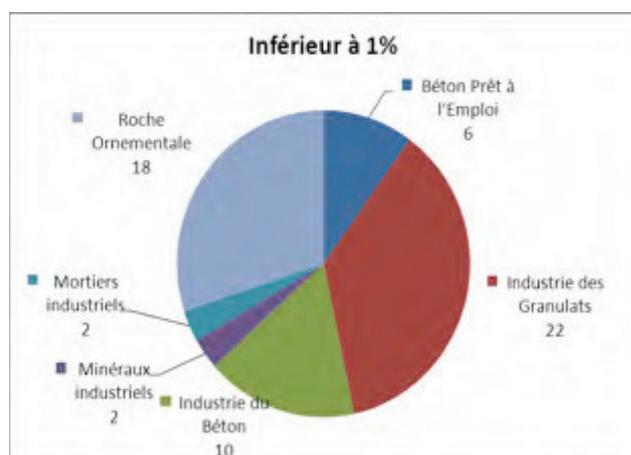


# CONCLUSION

Les entreprises de la Branche MCI se caractérisent d'une façon générale par un faible turn over et par une population vieillissante. Ce que veut dire, que dans cette Branche, vraisemblablement plus que dans toute autre, des dispositifs de remplacement et d'intégration d'une nouvelle population d'entrants, inéluctablement plus jeunes, vont devoir être envisagés et mis en place.

Si beaucoup de dispositifs existent déjà au sein de Forcemat, devenu OPCA3+, à l'image des dispositifs GPS, TSE et autres, une réflexion toute particulière va devoir être menée à l'égard des dispositifs de formation et notamment ceux qui concernent l'alternance, que ce soit par le biais de l'apprentissage ou des contrats de professionnalisation. Plus que la promotion des dispositifs de formation, la branche va devoir mettre en place un « continuum d'apprentissage » en articulant l'ensemble des acteurs relevant du champ de la formation, qu'elle soit initiale, continue, en alternance ou pas. Ce continuum pourrait être représenté comme une chaîne de la formation regroupant les CFA, l'UNICEM et les écoles des Mines en collaboration étroite. Aujourd'hui le taux d'alternants n'est pas très élevé si l'on en juge les réponses des 77 entreprises qui ont répondu au questionnaire.

### En nombre d'entreprises au regard des 77 répondants



La majorité des entreprises qui ont répondu au questionnaire (77) se situe dans le premier schéma, c'est dire celui où les entreprises disposent de moins de 1% d'alternants. La majorité des entreprises disposent d'un faible effectif ce qui ne facilite pas l'insertion d'alternants. Pour autant, tous les secteurs confondus sont unanimes à entrevoir dans les années à venir de sérieux problèmes de recrutement notamment pour remplacer les départs à la retraite.

Le recours à la démarche de VAE est relativement faible. L'avènement des CQP dans une branche vise au moins deux objectifs, auquel l'on en rajoutera un troisième, exposé dans la conclusion de cette étude. Le premier objectif assigné aux CQP est d'offrir une qualification reconnue au sein d'une Branche pour des populations en place depuis de nombreuses années en validant leur expérience et leurs compétences acquises durant ces années. Le deuxième objectif est d'offrir à de nouveaux entrants jeunes ou moins jeunes une première qualification, quelquefois leur première qualification caractérisée par une employabilité immédiate dans la branche professionnelle.

Le moins que l'on puisse dire est que le nombre de CQP obtenu par le biais d'une démarche de VAE est très faible au regard des enjeux portés par ce type de démarche dans un secteur comme celui-ci. (Une vingtaine en 2009 et 2010 et une quinzaine en 2011 – source CEFICEM). On a vu que certains groupes, dans leur dispositif de formation interne, souhaitent faire correspondre une partie de leur formation avec une certification de Branche. Tout porte à croire que dans les années à venir les entreprises devraient recourir davantage à la démarche de VAE, tant pour reconnaître les compétences issues de l'expérience, que pour accompagner les évolutions des personnels en place. Les promotions internes sont une pratique courante dans la Branche et pourraient être davantage accompagnées d'une démarche de VAE aux fins de valider l'acquisition des compétences dont l'entreprise a besoin. Mais les entreprises qui ont répondu au questionnaire ne développent pas un engouement particulier pour recourir à ce dispositif, même si certaines d'entre elles émettent le souhait de développer la qualification de leurs salariés, ou encore développer la polyvalence.

Si les grands groupes disposent d'une réelle capacité de formation en interne, ils vont devoir recourir d'une façon plus massive à la fois aux CQP mais surtout à la VAE dans une perspective de créer une filière « certifiante » étroitement liée à une filière de mobilité professionnelle potentielle.

Pour clore cette partie conclusive, il est intéressant d'observer que la Branche des MCI est entrée dans une industrialisation avec un temps de retard par rapport à d'autres secteurs industriels.

Les questions soulevées par les entreprises relèvent aujourd'hui de problématiques de génie industriel, marquant ainsi un autre stade de maturité.

L'évolution va se poursuivre, dans certains secteurs des regroupements vont s'opérer afin de retrouver des marges de manœuvre, investir, innover et se développer.

La Branche a échappé, dans cet élan tardif, à beaucoup de modes organisationnelles ou de standards pas toujours des plus pertinents et pas forcément les plus adaptés aux activités des secteurs de la Branche.

Aujourd'hui la Branche doit tirer les enseignements de ces méthodes qui ont un peu meurtri les industries (Kaizen, Lean...) et poursuivre une politique d'innovation. Pour autant le succès de cette politique devra inéluctablement s'accompagner d'une politique de gestion des ressources humaines des plus pertinentes, voire innovantes.

# EN GUISE DE RECOMMANDATIONS

## De la carte de la filière « certifiante »

La première étape dans l'élaboration de cette carte vise à définir les **métiers stratégiques** (ceux qui peuvent être qualifiés d'indispensables, clés dans les entreprises, ceux pour lesquels le recrutement est une réelle problématique, ceux qui vont évoluer rapidement dans les années à venir, ceux qui représentent un effectif conséquent, en fait une combinaison de ces critères) dans une optique d'identifier les certifications qui y sont rattachées et plus particulièrement celles de niveaux V, IV et III principalement. Ce qui revient à positionner en face de chacun de ces métiers les certifications les plus pertinentes pour les exercer. Que ces certifications soient des diplômes, des titres ou des CQP. Cette étape est essentielle, elle permet à l'ensemble des acteurs (Organisations professionnelles, Branches professionnelles, OPCA...) de statuer sur les métiers stratégiques d'une part et d'autre part de faire un choix en matière de certifications. Il est primordial de raisonner en termes de certifications pertinentes et non pas en termes de modalités (contrats de professionnalisation ou d'apprentissage, sachant que les CQP ne sont pas compatibles avec l'apprentissage). Dans ce travail, l'articulation entre les certifications de type titre ou diplôme est essentielle. Ainsi, le choix même des certifications entrant dans la composition de la **filière « certifiante »** est également primordial, il va conditionner toute la politique de l'appareil de formation en alternance et notamment son financement. Par ailleurs, il est tout à fait pertinent d'envisager la façon dont certains CQP pourraient constituer des unités capitalisables afin de les intégrer dans une **reconnaissance diplômante**. Cette démarche sert deux objectifs, d'une part dans la mise en place des pôles de formation autour des CFA, d'autre part dans la préparation d'une stratégie régionale de formation. Aujourd'hui certains conseils régionaux sont très attentifs à ce genre de démarche, notamment lors des subventions accordées aux CFA sur leur territoire respectif.

Dans la page suivante, est présentée une illustration simple sur un nombre de métiers réduits (ceux de l'industrie des granulats), de ce qui a été réalisé en 2005, par le Carif-Oref de Midi-Pyrénées, en matière d'identification des passerelles entre les métiers du secteur et les certifications existantes. Ce travail mériterait d'être réactualisé au regard à la fois des évolutions des **métiers stratégiques** mais également des nouvelles certifications. Des choix pourraient être faits en matière de certifications si plusieurs d'entre elles satisfont à un seul et même métier. Ce travail assure une meilleure lisibilité et une meilleure visibilité des certifications pertinentes pour la Branche et oriente à bon escient les acteurs de la formation et les co-financeurs potentiels notamment sur les territoires.

### Exemple d'un extrait de ce travail effectué en 2005 par le Carif-Oref de Midi-Pyrénées

Métier	Diplômes permettant l'accès au métier	Diplômes, qualifications spécifiques à la Branche
Mineur boutefeu	Fin de scolarité	Certificat de Préposé au Tir
Pilote d'installations de Traitement des Granulats	- CAP, BEP mécanique - Bac Pro MSMA, ou PSPA, ou électrotechnique	- CQP Pilote d'Installations de traitement des granulats
<b>Exemple</b> Chef de carrière	- Bac Technologique ou scientifique - DUT Génie civil - DUT Génie Industriel et Maintenance - BTS travaux publics - BTS bâtiment - BTS Maintenance industrielle	- CQP Chef de carrière - MC Exploitation de carrières et de traitement de granulats - DEUST Pierre et granulats

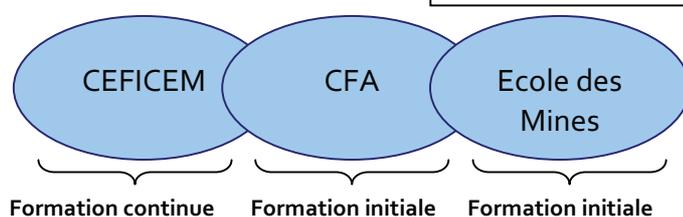
#### De la conjugaison des moyens au service de la filière « certifiante »

L'évolution des besoins des entreprises coïncide avec les nouvelles orientations du CEFICEM en matière à la fois de conseil et de formation et avec le rapprochement entrepris notamment avec les CFA de l'UNICEM.

La mutualisation des moyens pédagogiques et logistiques à l'endroit des CFA au travers de plateforme ou de plateau de formation est une initiative pertinente qui doit être étendue à l'ensemble des autres CFA, voire au-delà dans la mesure où de grands bassins d'emplois ne seraient couverts par cette offre globale. Il est tout à fait possible d'envisager à terme des CFA sans murs dans la mesure où les flux seraient au rendez-vous. Les CFA sans murs ne doivent pas remplacer les CFA existants, ils constituent un élément structurel du continuum d'apprentissage en s'implantant là où un pôle d'excellence de formation pourrait être mis en place.

L'objectif étant de constituer des **pôles d'excellence de formation**, tant initiale que continue. Pour poursuivre les pistes déjà évoquées dans les chapitres précédents ces pôles d'excellence de formation doivent être étendus aux écoles des Mines dans un **continuum d'apprentissage** réunissant l'ensemble des composantes de la formation : formation initiale, formation continue, formation supérieure et recherche articulées autour de dispositifs de formation en alternance.

Illustration par les acteurs du Pôle d'excellence

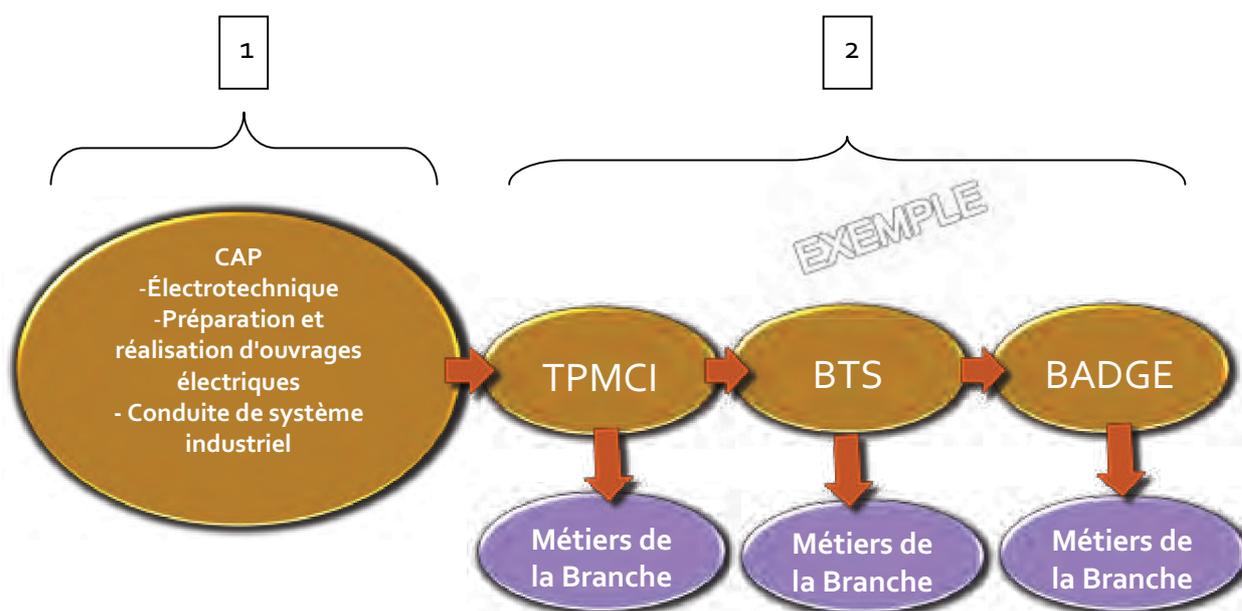


Formation continue

La conception de la carte d'une filière « certifiante » doit permettre de redéployer une offre globale de formation sur des lieux identifiés, comme les pôles d'excellence. Il s'agit de mettre en place les structures de formation adéquates afin que leurs moyens se concentrent sur le développement de la filière « certifiante ». La filière « certifiante » est une réponse aux difficultés des entreprises à recruter d'une part des niveaux V, peu enclins localement à embrasser une carrière dans le secteur ou souvent trop éloignés de l'emploi, d'autre part à conserver des niveaux Bac + 2 très enclins à la mobilité inter Branches. L'objectif de la filière est double :

1. aller chercher des niveaux V dans des professions dont les perspectives ne sont plus aussi prometteuses qu'auparavant, ou pour lesquelles les diplômes ne garantissent plus une réelle employabilité,
2. afficher une filière de mobilité professionnelle permettant à des nouveaux entrants d'identifier une ascension professionnelle potentielle partant du niveau V jusqu'au diplôme d'ingénieur en passant par les niveaux Bac et Bac + 2,

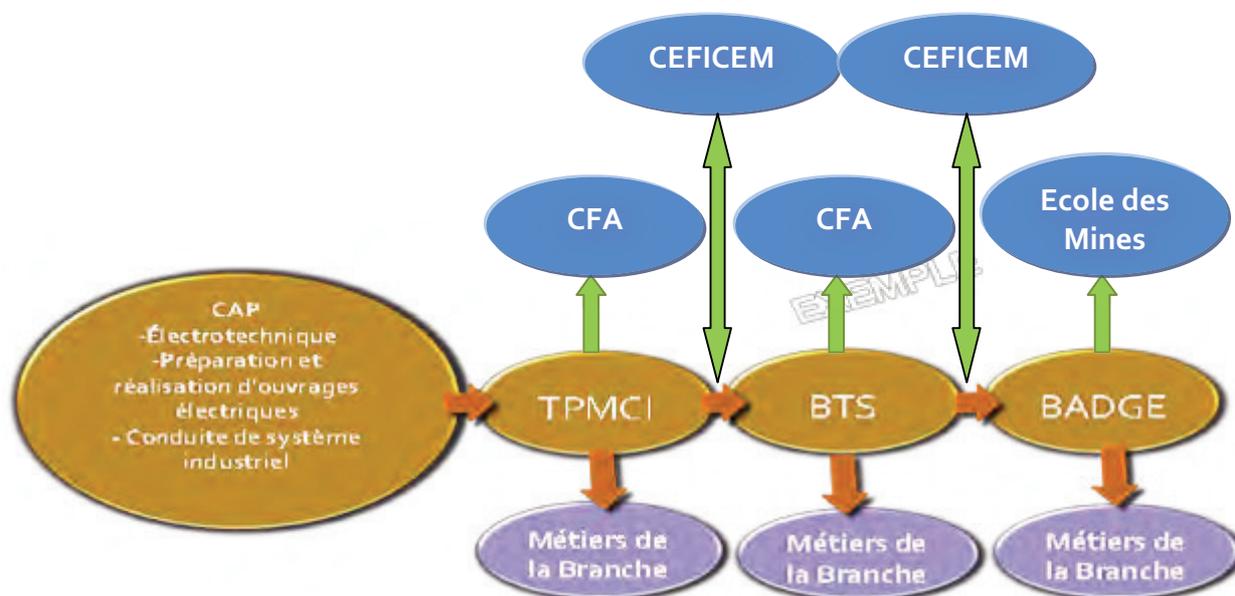
Illustration de la filière « certifiante »



Toute la pertinence du processus du **continuum d'apprentissage** réside d'une part dans la présence d'un ensemble d'acteurs capables d'intervenir sur les différents dispositifs de formation (initiale, continue, supérieur) représenté par le pôle d'excellence, au service d'un objet de formation représenté par la **filière « certifiante »**, entendu au sens générique. Car il est tout à fait envisageable de développer plusieurs filières « certifiantes » selon la nature des métiers concernés.

Si l'on met en dynamique le processus du continuum d'apprentissage on obtient l'illustration suivante :

Illustration du processus du continuum d'apprentissage



La constitution du pôle d'excellence au travers de la présence des trois acteurs sur un même lieu (ou susceptibles d'intervenir sur un même lieu physique) n'a de sens que si l'objet d'apprentissage sur lequel le pôle va intervenir existe (filière « certifiante »). Les principaux acteurs intervenant sur la filière « certifiante » sont les CFA et les Ecoles des Mines. Pour autant la formation continue permet de suivre des modules de formation en complément des certifications ou d'acquérir par la formation continue tout ou partie d'une certification. Dans cette perspective, on peut alors concevoir une matrice de formation à la fois qualifiante et « certifiante ».

Dans la page suivante est présenté un **extrait d'une matrice de formation**, à la fois qualifiante et « certifiante ». Qualifiante, parce que cette matrice de formation a été conçue avec des formateurs à partir d'un référentiel de compétences. L'intégralité des modules couvre le métier concerné. « Certifiante » parce qu'elle permet par accumulation de certains modules (en dehors d'une démarche de VAE) de formation d'obtenir un titre de niveau III du Ministère du travail. Un parcours de formation dispensé par le CEFICEM, par exemple dans le cadre de la formation continue et constitué des trois modules ci-dessous, concernerait pour les deux tiers des modules constitutifs de la certification.

Devenir performant en négociations	Concevoir et négocier une solution	Identifier les cibles potentielles de son secteur
1 jour	2 jours	1 jour
T4 (CCP1)	T5 (CCP1)	MIK8

BRANCHE PROFESSIONNELLE .....			
MATRICE DE FORMATION			
VENDEUR SEDENTAIRE & VENDEUR TERRAIN			
Degré 1	Degré 2	Degré 3	Degré 4
CONNAISSANCE PRODUITS			
TECHNIQUES DE VENTE			
Mener un entretien de vente	Devenir performant en négociations	Concevoir et négocier une solution	
2 jours T3 (CCP1)	1 jour T4 (CCP1)	2 jours T5 (CCP1)	
MARCHANDISAGE DU RAYON ET DES PRODUITS			
Personnaliser sa communication visuelle			
2 jours MC4			
MANAGEMENT ET ANIMATION D'EQUIPE			
Droit et organisation du travail et organisation commerciale	Optimiser sa relation en binome (terrain-sédentaire)		
2 jours M7	1 jour M8		
PROSPECTION D'UN SECTEUR DE VENTE			
Réaliser des actions de prospection par téléphone			
2 jours P1 (CCP2)			
Développer les contacts prospects et évaluer son action commerciale			
2 jours P2 (CCP2)			
MARKETING D'UN SECTEUR			
Identifier les cibles potentielles de son secteur	Organiser efficacement son activité commerciale	Elaborer sa stratégie de gestion de secteur (1)	
1 jour MK8	2 jours MK1 (CCP2)	1 jour MK2 (CCP2)	
		Elaborer sa stratégie de gestion de secteur (2)	
		1 jour MK2 (CCP2)	
Développer une action de marketing direct (2)	Module constitutif des CCP appartenant au titre "Négociateur(rice) Technico" commercial(e) de niveau III	Développer sa stratégie client (prospect - clients)	
1 jour MK7 (CCP2)		1 jour MK9	
Droit et organisation du travail et organisation commerciale	Module dispensé par les organismes de formation en complément des titres	Fidéliser par une approche relationnelle	
1 jour M7		1 jour MK10	

# EXEMPLE

Par ailleurs, l'unicité de lieu au travers des Pôles d'excellence permet d'envisager à termes des **formations mixtes**. C'est-à-dire des formations qui accueilleraient à la fois des stagiaires formés en alternance (contrat de professionnalisation ou en apprentissage) et des stagiaires en formation continue. Au-delà des préjugés sur une telle mixité de public, à priori non compatible, les expériences initiées de longue date dans les départements d'éducation permanente de certaines universités ont donné d'excellents résultats au point que certaines écoles relevant de filières industrielles ont adopté ce principe dans leurs cursus. Au-delà des apports respectifs de ces deux publics, l'autre grand avantage réside dans le fait de fonctionner avec des sessions avec des effectifs conséquents. Cette mixité ne se pratique pas sur l'intégralité du cursus d'un dispositif de formation en alternance, mais sur des modules où l'incursion de la formation continue est pertinente. Une telle perspective nécessite inéluctablement un aménagement des modalités didactiques de façon à préserver la

pertinence du contenu pour les deux publics. Ce qui nous renvoie à la question de la capacité des formateurs à développer cette nouvelle ingénierie. Dans le cadre de cette initiative ou de l'évolution même de l'offre et des pratiques de formation du CEFICEM, il serait opportun de dresser la **carte des compétences des formateurs** en place afin d'identifier les compétences détenues non pas sur le registre du dispensateur de formation, mais sur celui de l'ingénierie de formation et pédagogique, ainsi que sur leur capacité à utiliser les nouvelles technologies dédiées à la formation. Les compétences des formateurs pourront ainsi être réparties non pas sur l'activité unique du CEFICEM mais sur l'offre globale de formation matérialisée au sein des pôles de formation, pouvant également inclure les écoles des Mines selon la pertinence géographique. De même ces compétences pourront être complétées par des recrutements pertinents au regard des compétences en place et de celles faisant défaut.

### **De l'évolution de certaines certifications**

La maintenance est une réelle problématique évoquée par la plupart des entreprises, notamment sur les aspects stratégiques à la fois en termes de gains de productivité mais surtout dans la réduction des coûts mêmes de l'entretien des installations. La question se pose par conséquent en toute légitimité de la mise en place d'un CQP sur la maintenance. Même si cette fonction n'est pas couverte, comme le remarque très justement le CEFICEM, il ne nous apparaît pas pertinent de créer un CQP pour autant. Il existe déjà un éventail extrêmement conséquent de certification dans le domaine de la maintenance allant du CAP jusqu'au niveau d'ingénieur en passant par le bac professionnel, le BTS, le DUT ou encore la licence professionnelle. Rappelons que le CFA de Montallieu propose déjà un CAP « Maintenance des installations ».

Le risque encouru à développer une énième certification dans ce domaine, aussi légitime soit-elle, soit au regard des activités de la Branche professionnelle, soit au regard d'un territoire dépourvu de ce type de formation, s'identifie à plusieurs niveaux. Le premier

réside dans le fait de faire vivre cette certification dans une offre « certifiante » densément fournie et à tous les niveaux. Le second risque est qu'en cas de succès avéré, les futurs détenteurs de cette certification ont toutes les chances de s'orienter vers des secteurs professionnels plus attractifs, ne serait-ce qu'en termes d'image. Il est à rappeler que certains CFAI (CFA de l'industrie) assistent assez impuissants à ce jour à une évaporation de leurs diplômés en maintenance à hauteur de 90% dans d'autres secteurs professionnels que l'industrie.

Il serait plutôt opportun de profiter de ce foisonnement de certifications dans le domaine de la maintenance pour identifier les niveaux de certification les plus pertinents pour la Branche professionnelle (les niveaux V (CAP), et IV (Bac pro.)), pour envisager de compléter certains d'entre eux d'une **mention complémentaire**. La mention peut se préparer par la voie scolaire dans les lycées professionnels ou par la voie de l'apprentissage définie au livre Ier du Code du travail ou encore par la voie de la formation professionnelle continue définie au livre IX du Code du travail. La mention complémentaire peut être également préparée dans le cadre de l'enseignement à distance.

La mention complémentaire est un diplôme national professionnel. Elle est conçue dans un objectif d'insertion professionnelle et, à cette fin, est créée, par arrêté du ministre chargé de l'Éducation, après avis de la commission professionnelle consultative compétente, au titre d'une spécialité correspondant à l'exercice d'un métier. Elle atteste que son titulaire est apte à exercer une activité professionnelle spécialisée. Chaque mention complémentaire est classée, par arrêté du ministre chargé de l'Éducation, au niveau V ou au niveau IV de la nomenclature interministérielle des niveaux de formation.

La durée de la formation en établissement ou en centre de formation nécessaire à la préparation d'une mention complémentaire est de 400 heures au minimum. Cette durée de formation peut être réduite dans les conditions fixées par chaque arrêté de spécialité ou par une décision de positionnement prise par le recteur après avis de l'équipe pédagogique.

Par contre, aucune durée de formation n'est exigée pour les candidats qui, en application de l'article R. 335-9, bénéficient d'unités obtenues au titre de la validation des acquis de l'expérience et souhaitent présenter la ou les épreuves complémentaires. La durée des périodes de formation en milieu professionnel est comprise entre douze et dix-huit semaines. L'organisation et la durée de ces périodes sont précisées par chaque arrêté de spécialité.

Il en existe une cinquantaine accessible après un CAP ou un BEP et une vingtaine après un bac pro. Certaines mentions complémentaires constituent une spécialisation à tout un groupe de diplômes de différents secteurs d'activité, c'est le cas par exemple de la mention complémentaire « *Réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques* » qui peut être suivie après un grand nombre de diplômes du secteur industriel, ou encore celle mise en place par la métallurgie en 2004 pour la « *Maintenance des systèmes embarqués de*

*l'automobile* » classée au niveau V de la nomenclature interministérielle des niveaux de formations.

Pour les niveaux supérieurs (niveau III – Bac + 2), les conseils régionaux ne sont que très rarement favorables à l'ouverture de sessions supplémentaires alors que les taux de remplissage des CFA actuels n'offrent pas les meilleurs résultats sur leur territoire respectif. Mais également parce que l'offre existe dans d'autres filières. Aujourd'hui, les Branches professionnelles réfléchissent à partager en commun des formations dont elles pourraient tirer parti.

Les pratiques auxquelles on assiste aujourd'hui ne sont pas des actes délibérés mais plutôt des constats qui ont tendance à se multiplier faisant de certains secteurs de réels passagers clandestins de l'apprentissage. Ainsi, les carrières & matériaux ont formé pendant des années au sein de leurs CFA respectifs des conducteurs d'engins qui ont délaissé les carrières & matériaux pour exercer leur emploi dans les travaux publics.

De mêmes certaines formations dispensées au sein des CFAI de l'UIMM observent que leurs lauréats rejoignent à 90% les secteurs du BTP ou de l'agroalimentaire.

Si cette tendance est mal perçue par l'ensemble des partenaires sociaux dans les Branches professionnelles qui s'estiment victimes de leur succès pédagogique, elle peut tout au contraire être acceptée à dessein. Une stratégie de formation (au travers des pôles d'excellence de formation) doit également permettre de rendre totalement transparentes de telles pratiques et contribuer à financer des formations en alternance et notamment en apprentissage, dispensées par des CFA ne relevant pas systématiquement de la Branche des MCI. Cette stratégie issue d'une réflexion au niveau national (entendu comme le lieu d'une consolidation des informations et des besoins) doit trouver un déploiement pertinent et efficient au niveau des territoires.

Loin d'un protectionnisme sectoriel stérile, ce déploiement doit identifier les ressources formatives disponibles localement et éviter d'ouvrir la nième session de formation pour laquelle le quota d'apprentis a peu de chance d'être atteint. Si les agents et techniciens de maintenance, qui sont destinés à la Branche MCI, sont formés par le biais des CFA de l'UIMM, pourquoi ne pas envisager de cofinancer, sous une forme ou une autre ces formations à partir du moment où il est avéré qu'un nombre d'apprentis rejoint régulièrement la Branche.

Il ne s'agit pas au travers de cette perspective de condamner des sessions de formations en alternance en faveur des entreprises de la Branche des MCI, mais plutôt de redistribuer les ressources en faveur :

- d'actions de formation à forte valeur ajoutée pour le secteur ou du moins centrées sur les cœurs de métiers de la Branche (voir la carte de la filière « certifiante »),

- de dispositifs d'accompagnement des entreprises dans la recherche de candidats (sourcing), leur présentation aux entreprises, etc. ...,
- de dispositifs de suivi des stagiaires pendant la formation en alternance mais également après, d'une part pour limiter les taux de rupture, d'autre part pour suivre les trajectoires des apprentis au sein de la Branche, voire éventuellement hors du secteur concerné.

Il n'y a pas à ce jour de suivi des détenteurs de CQP, mais selon le CEFICEM beaucoup de titulaires restent dans la Branche professionnelle. Il serait pertinent d'assurer un **suivi** des détenteurs de CQP afin d'identifier leur parcours professionnel ainsi que leur évolution professionnelle.

On mesure bien les difficultés qui entourent la création d'une nouvelle certification, notamment quand elle existe par ailleurs. C'est pour ces raisons que la filière « certifiante » doit permettre également d'identifier les certifications manquantes où celles qui existent déjà et qu'il conviendrait de transformer en titre par exemple. Si tous les CQP de la Branche ne rencontrent pas le même succès, certains d'entre eux sont largement plébiscités, à l'image de celui de chef de carrière. Il serait ainsi envisageable de transformer le CQP de chef de carrière en titre de niveau III (bac + 2) ou encore de créer une certification de même niveau pour le technicien de laboratoire. Ces perspectives offrent la possibilité de créer de **nouvelles filières de « certification »** articulant CQP, niveau V, niveau IV et niveau III sans omettre la possibilité, par exemple, pour certains chefs de carrière de postuler pour le dispositif « Badge ». De telles filières renforcent l'attrait d'une Branche professionnelle en rendant lisible les **filières de mobilité professionnelle potentielles**.

D'autres emplois nécessiteraient également de s'adosser à des certifications de niveau III, à l'image du technicien de maintenance, du logisticien ou encore du technico-commercial. Pour autant, ces certifications existent, sous une forme ou sous une autre et mériteraient d'être repérées auprès des acteurs qui assurent aujourd'hui la délivrance de la certification concernée aux fins d'identifier si des sessions davantage orientées vers les spécificités de la Branche pourraient être envisagées.

### **La problématique du recrutement**

Maintenir et développer des cursus de formation de niveau V et IV place la question du « sourcing » au centre de la problématique de la recherche des candidats. En son temps, FORCEMAT, ne s'y est pas trompé et n'a pas hésité à nouer un partenariat avec une grande enseigne de travail temporaire afin de profiter de leur expertise dans les méthodes de recrutement. L'objectif de ce partenariat consiste à proposer plusieurs candidats à une entreprise aux fins qu'ils intègrent un dispositif de formation en alternance et notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Il serait pertinent d'identifier la façon

dont ce partenariat unique pourrait être pérennisé au profit d'un secteur dont l'attractivité n'est pas son principal atout.

Rappelons que le recrutement de collaborateurs est une problématique unanimement partagée par les entreprises de tous les secteurs de la Branche des MCI. Cette problématique sera d'autant plus cruciale dans les années à venir que les entreprises sont conscientes que leur Branche affiche un déficit d'image et que leur structure hiérarchique n'offre pas beaucoup d'alternative en matière de promotion ou d'évolution.

### **Le développement de la VAE**

La démarche de VAE n'est pas un dispositif très utilisé alors que beaucoup d'entreprises placent l'évolution de la qualification de leurs salariés comme une priorité. La mise en place de la carte de la filière « certifiante », notamment dans sa capacité à considérer certains CQP comme des unités diplômantes, ainsi que la volonté d'inscrire des CQP au **RNCP** devraient relancer la démarche de VAE. Cette modalité serait une réelle opportunité dans la Branche pour reconnaître l'expérience et les compétences des salariés en place. Il est raisonnable de penser que les groupes qui disposent de réelles capacités à dispenser des formations en interne vont revenir à de meilleures dispositions à l'égard de la VAE, notamment dans sa capacité à reconnaître par une certification les compétences de leurs salariés. La démarche de VAE ne peut que se développer et nécessite que l'ensemble des acteurs à même d'accompagner ce dispositif anticipe son retour en grâce ou contribue à promouvoir cette démarche dès maintenant. Il serait intéressant, au regard des flux dédiés à la démarche de VAE, d'envisager à termes la mise en place d'un **organisme certificateur**.

### **Relancer la GPEC**

Les entreprises sont les premières bénéficiaires des contrats en alternance. Pour autant les contrats en alternance doivent demeurer des moyens au service de la professionnalisation de leurs salariés. Leur imposer des quotas d'alternants sans que les entreprises puissent justifier d'un quelconque dispositif de gestion prévisionnelle de leurs ressources humaines revient à considérer les contrats d'alternance davantage comme des fins en soi plutôt que comme des moyens.

Les entretiens avec les entreprises ont démontré que celles qui disposaient d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences étaient en capacité d'évaluer les effectifs concernés par les départs à la retraite et par conséquent les qualifications qui viendront succéder à ces départs. Les contrats en alternance font partie de cet arsenal dont disposent les entreprises pour constituer un vivier de personnel qualifié en adéquation avec les emplois vacants et les besoins en nouvelles qualifications. Les filières de « certifications » vont également permettre d'inscrire ces besoins dans une dynamique d'évolution et de mobilité professionnelle contribuant ainsi à renforcer notamment les compétences des salariés en place.

Même si la GPEC est un acronyme, relevant d'une démarche qui ne suscite pas l'engouement, elle n'en demeure pas moins indispensable dans sa philosophie. La mise en perspective des compétences et des effectifs contribue à anticiper les conséquences des évolutions à venir dans la mise en œuvre des bons dispositifs de formation et notamment de formation en alternance. A défaut d'une réflexion pertinente sur la gestion de leurs ressources humaines les dispositifs de formation tant initiale que continue éprouvent toutes les peines du monde à jouer leur rôle de contributeur dans l'accompagnement des évolutions de la Branche.

### **De l'accompagnement de la carte de la filière « certifiante » en région**

Un entretien paru dans les Echos du 19 septembre 2012 de Thierry Repentin, ministre délégué à la formation, confirme l'intérêt du gouvernement actuel pour l'alternance. Pour autant, les efforts des gouvernements successifs pour développer les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation n'ont pas empêché chaque année 120 000 jeunes de sortir sans qualification du système scolaire et qu'il y ait actuellement 460 000 jeunes sans diplôme au chômage. Dans la déclaration commune qu'ils ont cosignée le 12 septembre 2012, le chef de l'Etat et les présidents de région se sont engagés à diviser par deux en cinq ans le nombre de jeunes sans qualification sur le marché du travail. Afin de lutter contre l'échec et le décrochage des jeunes, les régions piloteront le service public de l'orientation. Les régions s'engagent également à apporter aux stagiaires de la formation professionnelle et aux apprentis des aides afin de s'installer ou de se déplacer.

Ainsi, avant la fin du mois de septembre 2012, le gouvernement va transmettre aux partenaires réunis dans l'atelier « formation » de la Grande Conférence sociale deux textes présentant les objectifs sur la formation des demandeurs d'emploi et sur l'insertion professionnelle. Dans le même temps le gouvernement fait le constat que l'apprentissage s'est surtout développé ces dernières années dans l'enseignement supérieur, ouvrant la voie vers le besoin d'un rééquilibrage sur les jeunes qui en ont le plus besoin. Il n'est pas impossible qu'une réforme incite à ce rééquilibrage. De même, cette réforme devrait venir rationaliser la collecte de la taxe d'apprentissage réalisée par plus de 140 organismes de collecte nationaux, de Branche ou encore régionaux.

L'IGAS s'est rendue dans sept régions (Alsace, Basse Normandie, Bourgogne, Franche comté, Limousin, Nord pas de Calais) pour confirmer l'extension du champ de compétences des conseils régionaux en matière de formation qui figure au programme de l'acte III de la décentralisation. Son rapport rendu en septembre 2012 examine comment les régions satisfont à la mission que leur a fixée la dernière loi de décentralisation de coordonner et de structurer l'offre de formation sur leur territoire.

Le rapport livre également des recommandations utiles dans la perspective d'une nouvelle réforme. L'Inspection générale des affaires sociales stipule que le système actuel fonctionne

plutôt bien. Ce qui est pointé en particulier, c'est la « *volonté de coopération de l'ensemble des acteurs et la qualité globale des partenariats qui a abouti le plus souvent à un travail de qualité* ». Le seul bémol porte sur l'articulation entre région et rectorat pour ce qui concerne les lycées professionnels.

S'agissant des relations avec les partenaires sociaux, l'Inspection distingue l'objectif de l'intégration des politiques sectorielles dans les politiques régionales, qui est unanimement partagé, de ses modalités de réalisation. Pour gagner en efficacité, l'Inspection générale du ministère du travail plaide pour que les régions signent à la fois des conventions avec les **Branches**, pour la définition des priorités, et avec les organismes de collecte des fonds de la formation (**Opca**) pour bénéficier de leur « *expertise technique et leurs moyens financiers* ». On mesure à l'aune de ce rapport l'importance de l'importation d'une stratégie de Branche en matière d'alternance notamment sur les régions.

Dans ce même rapport, l'Igas appelle également à travailler sur la pérennisation des coopérations instituées avec les partenaires sociaux pendant la crise pour mettre en place des formations pour les salariés dont l'emploi est menacé, comme l'a pratiqué par exemple la région Paca.

L'inspection note par ailleurs que la « plupart des régions sont engagées dans la mise en œuvre de services publics de formation professionnelle ». Le concept qui devrait être au cœur de la réforme à venir. Mais elle ajoute que toutes ne sont pas aussi avancées. Elle pointe sur ce plan une tendance positive au développement d'appels d'offres pour construire l'offre de formation de la région qui privilégie fortement les critères qualitatifs par rapport aux critères de prix, « ce qui permet de sélectionner des offres de qualité ».

Enfin l'Igas appelle les conseils régionaux à progresser dans **l'évaluation des organismes de formation** qu'ils font travailler et dans le suivi du devenir des personnes formées pour améliorer le pilotage de leur action.

Initier une réflexion sur une stratégie de formation (au travers des pôles d'excellence de formation) s'inscrit aujourd'hui dans une « fenêtre » de tir qui ne perdurera pas. Cet espace ouvert est à la croisée de plusieurs réflexions concomitantes autour du développement de l'alternance et d'une pluralité d'acteurs investis dans cette mission : l'Etat dans le renforcement de la politique de l'alternance et de l'apprentissage en particulier, les régions avec des objectifs ambitieux de formations d'apprentis à l'horizon 2015 et dans leur volonté de nouer des partenariats avec les Branches, les partenaires sociaux et notamment les organisations syndicales avides d'une « sécurité professionnelle par territoire » telle que l'avance la CFDT, etc. ...

La définition d'une stratégie de formation autour d'une filière de « certification » permet de communiquer d'une façon claire et lisible sur les intentions de la Branche en matière de formation et d'alternance dont les premiers intéressés demeurent, outre les ministères concernés et leur représentation en région, les conseils régionaux. Le préambule ci-dessus sur les missions et les perspectives des politiques régionales notamment en matière d'apprentissage convergent vers une réelle opportunité pour les Branches de faire état de leur stratégie de formation dans le domaine de l'alternance.

Les objectifs des régions en matière d'apprentis augurent d'une réelle écoute des dites régions à tous dispositifs permettant d'augmenter les effectifs en formation. Il est surprenant de voir les conseils régionaux signer des conventions de partenariat avec des branches comme le sport, ou le nettoyage industriel dont le poids économique n'a rien à envier à celui de la Branche des MCI. **L'échelon régional est devenu pertinent** comme niveau de concertation pour les branches et les instances paritaires traitant de l'emploi et de la formation.