

Quel est l'objectif principal ?

Donner aux entreprises les outils nécessaires pour recruter, maintenir et développer les compétences dont elles ont besoin pour mettre en œuvre leur stratégie et améliorer leur compétitivité et pour faire face aux variations conjoncturelles et structurelles de leur activité.

Quelles sont les thématiques principales ?

Ce thème s'inscrit dans le cadre de la réforme globale de l'apprentissage et de la formation professionnelle issue de la loi « Avenir » du 5 septembre 2018, des Ordonnances de 2017 et de la nouvelle politique emploi formation de la branche. Outre la gouvernance paritaire emploi-formation, les principales thématiques traitées sont les suivantes.

- **Recruter, maintenir et développer les compétences**
 - Anticiper les besoins en emploi et compétences (GPEC, Observations menées au niveau de la branche ou interindustrielles, entretien professionnel) ;
 - Orienter les jeunes et les demandeurs d'emploi vers les métiers industriels, notamment en tension (Conseil en évolution professionnelle, préparation opérationnelle à l'emploi) ;
 - Développer les compétences en mobilisant les contrats en alternance, le plan de développement des compétences, la promotion ou la reconversion par l'alternance ou le compte personnel de formation et les certifications professionnelles utiles aux entreprises (atteindre l'objectif de 75 000 alternants dans la branche et 30 000 candidats aux certifications professionnelles de la branche à l'horizon 2023) ;
- **Accompagner les variations conjoncturelles et structurelles de l'activité de l'entreprise** (activité partielle, activité partielle de longue durée, accords « mesures urgentes en faveur de l'emploi », accords de compétitivité, restructurations).

Quelles sont les mesures phares ?

- **Mesure 1** : Sécurisation de l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille, dans la mise en œuvre de l'entretien professionnel en aménageant sa périodicité tout en en faisant un acte clé du management ;
- **Mesure 2** : Développement de l'alternance (classification simplifiée en familles selon le niveau de la certification préparée, objet du contrat en alternance (titre, diplôme, CQP) et maintien d'une rémunération attractive) et des certifications professionnelles de la branche au service de l'emploi ;
- **Mesure 3** : Mise en œuvre du dispositif de promotion et de reconversion par alternance (Pro-A)
- **Mesure 4** : Mise à disposition des entreprises, en particulier les PME, d'outils pour l'anticipation de leurs besoins en emploi et compétences (diagnostics GPEC) ;
- **Mesure 5** : Accompagnement des entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles ou structurelles (maintien des souplesses conventionnelles négociées en 2016 tels que les accords « mesures urgentes » et conclusion d'un accord de branche en matière d'activité partielle de longue durée en 2020).

Quels bénéfices pour les entreprises et les salariés ?

- La simplification et la sécurisation des dispositifs emploi-formation ;
- Le soutien de l'emploi, de la formation et de la certification professionnelle particulièrement au bénéfice des salariés et des entreprises de petite taille ;
- La capacité d'appropriation de l'ensemble des acteurs : un dispositif conventionnel conçu comme une boîte à outils, en vue de contribuer à une meilleure lisibilité des enjeux emploi-formation, au bénéfice de tous les employeurs et de tous les salariés ;
- L'attractivité des métiers industriels pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, et, pour les salariés, dans leurs projets d'évolution professionnelle.

Ce qui a changé depuis 2020 ou ce qui va changer concrètement dans les entreprises ?

- Un dispositif conventionnel à la main des entreprises (« boîte à outils ») et de leurs salariés :
 - Sécurisation des entreprises dans la mise en œuvre de l'entretien professionnel en permettant d'aménager sa périodicité tout en repositionnant l'entretien professionnel comme un acte clef du management et un outil d'accompagnement des évolutions professionnelles ;
 - Pérennisation de l'emploi industriel (accords mesures d'urgence en territoires, accord APLD du 30 juillet 2020)
- Une nouvelle classification des alternants, plus simple et plus lisible, à mettre en œuvre au 1^{er} janvier 2024.

Mise en œuvre

- Toutes les dispositions, à l'exclusion de la classification et de la rémunération des alternants, sont aujourd'hui en vigueur car issues de l'accord du 8 novembre 2019 modifié, conclu à durée déterminée jusqu'au 31.12.2023.
- Le nouveau de dispositif de classification et de rémunération des alternants entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2024.