



CONTRAT D'OBJECTIFS EMPLOI-FORMATION

CHIMIE ENVIRONNEMENT RHÔNE-ALPES

2015 - 2018



Entre :

L'Etat

Représenté par :

- Le Préfet de Région, Monsieur Jean-François CARENCO.
- Le Recteur de l'académie de Grenoble, Monsieur Daniel FILATRE.
- La Rectrice de l'académie de Lyon, Madame Françoise MOULIN CIVIL.

La Région Rhône-Alpes

- Représenté par son Président, Monsieur Jean-Jack QUEYRANNE, dûment habilité aux présentes par délibération de la Commission permanente du Conseil régional en date du 20 novembre 2014, ci-après désigné la Région.

Et

L'UIC Rhône-Alpes

- Représenté par son Président, Monsieur Jean-Louis MARTIN.

En partenariat avec :

OPCA DEFI

AXELERA, pôle de compétitivité Chimie-Environnement Lyon & Rhône-Alpes

Pôle Emploi

Avec la participation :

- Des **organisations représentatives de salariés de la branche** présentes dans le cadre du Comité Stratégique Prospectif (CSP) Chimie Rhône-Alpes.

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n°87-572 du 23 juillet 1987 relative à l'apprentissage, créant les contrats d'objectifs, et l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 dans ses articles 10.1 et 10.5 définissant le rôle des branches professionnelles,

Vu le Contrat de Projet Etat Région Rhône-Alpes 2007-2013,

Vu la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale relative à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences,

Vu la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie,

Vu la loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels,

Vu la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi,

Vu la charte des contractualisations régionales Rhône-Alpes de 2010,

Vu le Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDF) de Rhône-Alpes signé le 18 juillet 2011,

Vu la circulaire du 20 juin 2006 relative à la mise en œuvre d'une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et de qualification dans les territoires,

Vu la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques,

Vu l'accord cadre relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises de la Chimie du 8 novembre 2004, modifié le 21 février 2008 et le 15 février 2012,

Vu l'Accord Chimie du 30 novembre 2010 relatif à l'entrée des jeunes dans la vie professionnelle,

Vu la délibération n° 14.04.484 de la Commission permanente du Conseil Régional de Rhône-Alpes en date du 21 novembre 2014, adoptant ledit Contrat d'Objectifs Emploi Formation du secteur Chimie-Environnement,

Vu le Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) apprentissage signé entre le Conseil Régional Rhône-Alpes et la DIRECCTE Rhône-Alpes,

Considérant l'objectif poursuivi par les signataires et les partenaires associés d'améliorer l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emplois, de maintenir l'emploi et de favoriser l'adaptation des salariés et non salariés aux évolutions du secteur de la chimie.

Considérant les éléments majeurs du Contrat d'Etudes Prospectives réalisé en 2011.

Préambule

Pourquoi un Contrat d'Objectifs Emploi Formation sur la filière Chimie-Environnement en Rhône-Alpes ?

Ce Contrat d'Objectifs Emploi Formation (COEF) fait suite à la réalisation d'un Contrat d'Etudes Prospectives (CEP) établi en 2008 sur les Industries Chimiques en France, visant à structurer les politiques d'emploi et de ressources humaines sur ce secteur d'activité. Le CEP des Industries Chimiques a ainsi permis de dresser un état des lieux économique, social et organisationnel du secteur et de proposer une vision prospective à l'horizon 2020. Parmi les grandes tendances, avaient été évoquées notamment la mondialisation, la hausse des prix de l'énergie et des matières premières, la montée des préoccupations environnementales. Une feuille de route ainsi qu'un plan d'actions Ressources Humaines ont alors été établis, orientés autour de deux lignes directrices : l'investissement dans la recherche et l'innovation et dans une gestion optimisée des Ressources Humaines.

Trois ans plus tard, en 2011, l'Union des Industries Chimiques Rhône-Alpes et ses partenaires ont décidé de réaliser un CEP focalisé sur la région Rhône-Alpes, première région de production chimique française. L'objectif visé était ainsi de mieux prendre en compte les spécificités régionales de cette filière : son orientation forte autour d'activités de production, couplée à une dynamique de Recherche & Développement parmi les plus importantes de France, la grande diversité des applications produits et des marchés développés localement, mais surtout son articulation forte avec les activités à dominante environnementale.

Ce document reprend, réactualise et enrichit les principaux résultats de l'étude prospective publiée en 2011, ainsi que des travaux du Contrat Stratégique de Filière Régional Chimie (CSFR) lancés en 2012, des études de l'Observatoire de branche (OPIC) et des enquêtes et données statistiques de l'UIC.

TITRE 1. DISPOSITIONS GENERALES, DIAGNOSTIC PARTAGE ET GRANDS ENJEUX

ARTICLE 1 – LE CHAMP DU CONTRAT D’OBJECTIFS EMPLOI FORMATION

Le COEF englobe les entreprises en Rhône-Alpes dont les activités sont liées au secteur des industries chimiques, sur la base des champs couverts par la convention collective nationale.

Le périmètre correspond aux activités suivantes (Codes Nomenclature d’Activités Françaises) :

- **Chimie minérale** – NAF : 2011Z, 2012Z, 2013B, 2015Z.
- **Chimie organique** - NAF : 2014Z, 2016Z, 2017Z.
- **Parachimie** - NAF : 2020Z, 2030Z, 2051Z, 2052Z, 2053Z, 2059Z.
- **Fabrication de produits pharmaceutiques de base** - NAF : 2110Z.
- **Industries agro-alimentaires** - NAF : 1041A, 1041B.
- **Savons, parfums, produits d’entretien** - NAF : 2041Z, 2042Z.
- **Récupération des déchets** - NAF : 3811Z, 3812Z, 3832Z.
- **Traitement et élimination des déchets/Dépollution** - NAF : 3821Z, 3822Z, 3900Z.
- **Recherche et développement** - NAF : 7112B, 7120B, 7211Z, 7219Z.

Les activités de traitement et de récupération des déchets se limitent aux déchets de l’industrie chimique, beaucoup de déchets (hors incinération ou mise en décharge) étant traités par les procédés chimiques.

Article 2 – LA FILIERE CHIMIE-ENVIRONNEMENT EN RHONE-ALPES

A/ Une filière de premier plan au niveau européen

En Rhône-Alpes, la filière de l’industrie chimique et des activités liées aux déchets regroupent plus de 520 établissements privés et compte 32500 salariés directs (hors pharmacie - holding et autres activités connexes incluses) et plus de 100 000 emplois économiquement associés (source CEP 2011).

La Chimie Rhône-Alpes est caractérisée par la présence d’entreprises de toutes tailles, même si plus de 90 % sont des TPE/PME :

- 54 % d’entreprises de moins de 20 salariés
- 37 % d’entreprises de 20 à 249 salariés
- 6 % d’entreprises de 250 à 459 salariés
- 3 % d’entreprises de 500 salariés et +.

A noter qu’un certain nombre de PME appartiennent à des groupes, ce qui limite l’accès aux dispositifs nationaux et européens d’aides aux entreprises.

Rhône-Alpes se situe au premier rang des régions productrices françaises (en France : 3 345 entreprises et 158 000 salariés) avec plus de 11 milliards d’euros de chiffre d’affaires dont 8 milliards à l’exportation. La région concentre 25 % des effectifs de la recherche nationale et 400 millions d’euros d’investissements dont plus de 20 % en Hygiène – Sécurité et Environnement. Elle est le 3ème employeur industriel régional direct. La région Rhône-Alpes se classe parmi les toutes premières régions européennes en termes de publications scientifiques en chimie et se classe au cinquième rang des régions européennes pour les demandes de brevets européens en chimie-matériaux.

Les activités de la chimie intègrent également les activités liées à l'environnement qui comprennent principalement les marchés de l'eau et de l'assainissement, de la qualité de l'air, de la dépollution des sols et du traitement des déchets. Ce marché était estimé à un peu plus de 590 Md€ dans le monde et à environ 32 Md€ en France en 2010. La croissance du marché de l'eau et de l'assainissement est plutôt tirée par les marchés internationaux (6-10% par an), alors que les marchés de la qualité de l'air, de la dépollution des sols et des déchets seront tirés par les pays occidentaux (3-10% par an).

D'un point de vue technologique, deux tendances sont structurantes pour le secteur, tirées notamment par les évolutions réglementaires :

- La place croissante de la métrologie instrumentale : le secteur fait face à un besoin croissant de capteurs, de réseaux de capteurs intégrés et de mesure en continu pour le diagnostic, la prévision et l'évaluation de la pollution des milieux, dans le domaine de l'eau notamment,
- Le développement d'une approche durable de la production et de la consommation : l'utilisation plus efficace des ressources est au cœur de cette problématique. Par exemple, la récupération et la réutilisation des matériaux rares sont stratégiques pour les filières industrielles.

Le pôle de recherche rhônalpin constitue un pôle européen majeur de la recherche en chimie avec des pôles de compétitivité et des plateformes de recherche. Il s'appuie sur un pôle de recherche publique et des centres de recherche privés de grands groupes mais aussi sur l'activité et les services R&D de PME et ETI très actives dans la filière Chimie.

B/ Des spécificités territoriales fortes

En Rhône-Alpes, la filière s'organise autour de 7 principaux bassins :

| Bassin | Nombre d'unités | Nombre d'emplois | Secteurs prédominants |
|--|-----------------|------------------|---|
| Lyon Sud (Grand Lyon et Vallée de la Chimie) | 112 | 12000 | Chimie organique, dérivés du chlore, de la silice et du fluor, chimie fine, produits pharmaceutiques, produits cosmétologiques, spécialités chimiques, détergence, collecte et recyclage, etc |
| Vallées Alpines | 69 | 3700 | Chimie de spécialités, chimie minérale, ..., électrochimie, ... |
| Val de Saône | 46 | 3300 | Intermédiaires organiques, lubrifiants, agrochimie, produits pharmaceutiques, adhésifs, spécialités, chimie fine |
| Bassin de St-Etienne | 51 | 2200 | Chimie fine, additifs et mélanges, détergence, ... |
| Bassin de Grenoble, Pont de Claix, Jarrie | 30 | 2250 | Chlore, soude, TDI, chimie fine, H ² O ² , spécialités, électrochimie, ... |
| Roussillon / Les Roches | 19 | 1450 | Chimie organique, (intermédiaires organiques) |
| Plaine de l'Ain | 11 | >1000 | Polymères, chimie fine, additifs, détergence, traitement des déchets ... |

Source CEP Rhône-Alpes 2011

Chacun de ces bassins est caractérisé par des typologies d'activités, des structures de bassin d'emploi et des problématiques spécifiques.

Le haut niveau de dépendance entre les sites est un héritage fort du passé et de l'histoire de Rhône-Poulenc dans la région. Il s'illustre principalement par des liens de clients / fournisseurs à différents niveaux et sur différents bassins, en particulier Lyon Sud, Roussillon – Les Roches et Pont-de-Claix – Jarrie.

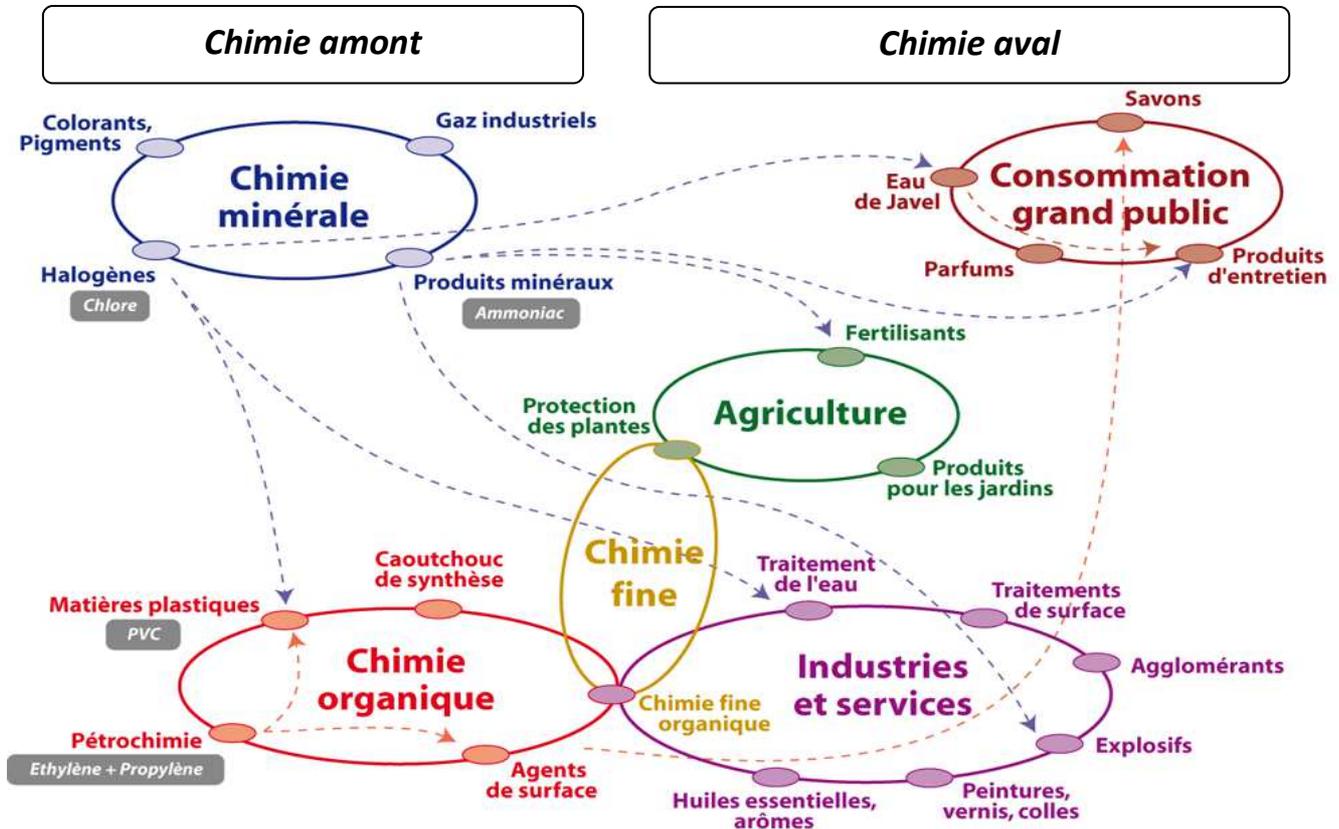
Ces sites ont pu s'organiser sous forme de plusieurs plateformes industrielles telles que : Lyon-Vallée de la Chimie, Jarrie, Pont de Claix et Roussillon pouvant offrir des services mutualisés de :

- Fourniture d'énergie
- Fourniture d'utilités (eau, vapeur,...)
- Gestionnaire d'équipements et de terrains
- Maintenance
- Sécurité, intervention
- Analyses, épuration, etc.

Le haut niveau d'intégration inter-sites garantit des débouchés de proximité pour les activités concernées. Il crée aussi une dépendance qui reste une des principales faiblesses de la filière locale, dont la pérennité peut être menacée en cas de difficulté d'un maillon de la chaîne.

C/ Une industrie au cœur de l'économie

L'ensemble de la filière Chimie est présente en Rhône-Alpes. En cela elle est un secteur stratégique pour de nombreuses industries aval : plasturgie, santé, énergie, biens de consommation, ... avec un apport majeur de technologies dans le domaine du développement durable.



Le Contrat d'Etude Prospective régional a démontré la nécessité de maintenir les activités amont pour favoriser les conditions du développement de l'aval.

L'industrie chimique est une industrie d'une forte complexité technologique et très capitalistique dont les délais d'amortissement sont longs.

D/ Une interpénétration des activités Chimie et Environnement

Selon l'OCDE, la Chimie verte ou Chimie durable est un concept scientifique qui vise à améliorer l'efficacité avec laquelle les ressources naturelles sont employées pour satisfaire les besoins de l'Homme. La Chimie durable comprend la modélisation, la fabrication et l'utilisation de produits chimiques et procédés efficaces, efficients, surs et plus soucieux de l'environnement.

La Chimie durable est aussi un procédé qui stimule l'innovation à travers tous les secteurs pour modéliser et découvrir de nouveaux produits chimiques, de nouveaux procédés de production et de nouvelles pratiques qui augmentent la performance et la valeur tout en continuant à protéger et améliorer la santé humaine et l'environnement..

Les 5 leviers d'action pour une Chimie durable sont :

- Recherche de nouvelles matières premières et renouvelables si possible;
- Optimisation et intensification des procédés (valorisation des déchets, économie d'atomes, d'énergie, de temps...), usine éco efficiente ;
- Eco-performance des substances et des produits dans les domaines applicatifs ;

- Economie circulaire, recyclage, recyclabilité préservation et restauration des espaces naturels et urbains ;
- Marchés applicatifs.

Depuis une dizaine d'années, la filière s'est organisée en Rhône-Alpes de plusieurs manières, ce qui en fait une de ses spécificités :

- Le rassemblement des entreprises au sein de pôles de compétitivité en Rhône-Alpes : Axelera (Chimie-Environnement), ainsi que, Tenerrdis (Energie), Plastipolis (Plasturgie), Techtera (Textile, fibres composites) et Lyon Biopôle (Santé Pharmacie), pour développer des projets de R&D collaboratifs.
- Le développement de plateformes technologiques et démonstrateurs industriels, orientées vers le développement d'une chimie des ressources naturelles, de solutions d'énergies plus propres et plus compétitives ou encore de procédés plus efficaces.
- Des applications environnementales en croissance pour certains industriels de la chimie régionale et notamment :
 - Traitement de l'eau (effluents, boues...) / de l'air ;
 - Dépollution des sols (analyse, traitement et dépollution des sols, nappes phréatiques...)
 - Gestion, valorisation et recyclage des déchets (batteries, plastiques, ...)
 - Matériaux et substances innovantes pour l'économie durable (matériaux composites et plastiques, fibres synthétiques, solvants verts...)
 - Energie durable / verte (biocarburants, services en efficacité énergétique et environnementale).

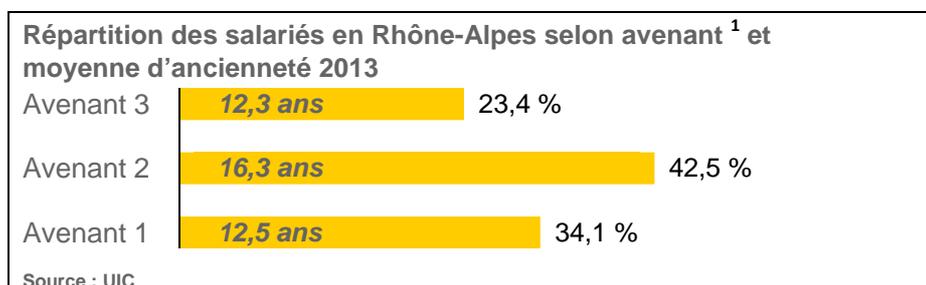
L'intégration des problématiques de développement durable (économiques, environnementales et sociétales) induit une évolution des métiers et des compétences, ainsi que de nouvelles activités.

Article 3 – EMPLOI, RESSOURCES HUMAINES, FORMATION

A/ Des emplois de plus en plus qualifiés

La Chimie Rhône-Alpes est le troisième employeur industriel régional direct et la deuxième région française dans le secteur des éco-industries en effectif salarié.

La Chimie Rhône-Alpes se démarque par un taux d'encadrement de 23,4 % (16 % dans l'industrie française) et une part importante de techniciens, agents de maîtrise avec 42,5 % de l'effectif. Le bon niveau de qualification des salariés contribue au dynamisme du secteur industriel.



Les 34,1 % d'employés et ouvriers rappellent que les sites de la région sont majoritairement consacrés à la production (+ 4 points/national). Les femmes représentent 25,8 % des salariés de l'industrie chimique rhônalpine (35 % au national).

En 2013, 44,5 % de la population est âgée de 45 ans et plus, avec une moyenne d'âge de 43 ans. L'ancienneté moyenne est de 14,1 ans et monte à plus de 16 ans pour les techniciens et agents de maîtrise.

¹ Convention Collective Nationale des Industries Chimiques : Avenant 1 : ouvriers et employés / Avenant 2 : techniciens et agents de maîtrise / Avenant 3 : cadres et ingénieurs

L'effectif régional est composé pour 89,3% de salariés de 30 ans et plus (44,7% pour la tranche 30/44 ans et 44,6% pour les 45 ans et plus). Seulement 10,7% de la population a moins de 30 ans. On constate donc un vieillissement de la population. Cette tendance se retrouve au niveau national avec 88,4% de l'effectif au dessus de 30 ans.

Le turn over est faible, en raison de la fidélisation des salariés par les entreprises du secteur.

L'effectif salarié régional en CDI est de 96,6 %, dont 95,3 % sont à temps plein.

Environ 1200 à 1300 recrutements sont réalisés par an en CDI (soit environ 4 % de l'effectif salarié / enquête UIC – 2013).

La filière connaît des difficultés de recrutement du fait notamment :

- d'une mauvaise image de l'industrie en général ;
- de tension sur le marché du travail notamment sur des profils de production et de maintenance (niveaux IV et III);
- de besoins de personnels déjà expérimentés avec des qualifications plus élevées notamment en production et R&D ;
- d'une offre mal connue des prescripteurs, des jeunes et de leurs parents ;
- des freins liés aux questions de mobilité et logement ;
- du manque d'attrait persistant de la filière notamment pour les premiers niveaux de formation (Bac Pro, CQP...),

B/ Des pratiques RH à conforter

De bonnes pratiques RH identifiées lors des travaux du CEP, notamment :

- Des niveaux de salaires en moyenne supérieurs à la moyenne dans l'industrie;
- Des éléments de motivation répandus : participation, intéressement, accompagnement individuel du salarié mais qui ne répondent pas systématiquement aux attentes de tous (pouvoir d'achat);
- Recours au tutorat dans les entreprises pour favoriser le transfert des compétences;
- Une politique de formation continue pour favoriser la montée en compétences et en qualifications dans une industrie de haute technicité;
- Des outils et des procédures présentant un haut niveau de structuration comparativement à d'autres secteurs d'activité : diagnostic de compétences, plan d'évolution et de montée en compétences, évolution interne, recrutement,... ;
- Une politique de prévention et de sécurité au travail efficace et reconnue par tous (HSE);
- Un recours à l'alternance qui commence à se diffuser.

Et des points de progression, notamment :

- Des perspectives d'activité de plus en plus à court terme qui limitent les possibilités d'anticipation et de management des ressources humaines ;
- Une vision stratégique sur les enjeux majeurs et les mutations à venir à relayer vers les services Ressources Humaines ;
- Des outils à développer dans les PME ;
- Un dialogue social qui peut être source d'améliorations constructives ;
- L'augmentation des niveaux de qualifications avec des exigences plus fortes et de nouvelles compétences transversales à maîtriser ;
- Les difficultés à recruter des profils spécialisés (instrumentation, génie des procédés, ingénieurs commerciaux...) et une complexité qui nécessitent très souvent une forte expérience ;
- La faible mobilité géographique des salariés.

C/ Une offre de formation complète

La région Rhône-Alpes propose une grande diversité de formation, de tous niveaux et dans différents métiers

de la chimie. Aujourd'hui, de nombreuses structures proposent une ou plusieurs formations diplômantes ou certifiantes du niveau 5 (dont le CQP opérateur de fabrication des industries chimiques, ...) au niveau 1 (ingénieur/master et plus).

L'offre de formation se retrouve dans les grands bassins urbains industriels lyonnais, grenoblois, stéphanois, et dans le roussillonnais avec plusieurs exemples de lycées adossés à des plateformes ou sites chimiques. Plus d'une trentaine d'entre elles sont liées à la Chimie-Environnement dans les niveaux supérieurs avec très souvent des laboratoires adossés. L'offre de poursuite d'études doctorales est par conséquent aussi importante avec une offre de haut niveau sur deux pôles universitaires reconnus, Lyon et Grenoble, attractifs au niveau national et international mais qui restent à renforcer.

Pour autant, les doctorants en Chimie rencontrent des difficultés d'insertion : ils présentent un taux de chômage plus élevé que les doctorants dans d'autres spécialités et seulement un quart d'entre eux s'insère dans le secteur privé (source : Nota d'analyse n°189, juillet 2010, Centre d'analyse stratégique).

L'ensemble de ces structures offrent la possibilité de parcours diversifiés, en alternance ou voie scolaire. Près de 600 jeunes et adultes sont aujourd'hui accueillis en alternance dans les métiers de la Chimie, pour plus des deux tiers dans le Rhône. Les formations supérieures (niv. III, II et I) représentent 75 % des effectifs de l'alternance.

Une politique de formation continue complète et pluriannuelle, est nécessaire pour favoriser la montée en compétences et en qualifications dans une industrie de haute technicité.

Les entreprises de la Chimie Rhône-Alpes consacrent une part relativement importante de leur budget à la formation qui se révèle supérieure à la moyenne.

Les domaines de compétences prioritaires pour l'ensemble des entreprises au cours des cinq dernières années sont les compétences métiers, le QHSE (Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement), l'informatique et la bureautique, les langues, la connaissance du secteur d'activité des entreprises clientes et les compétences managériales. Il faut ajouter, en particulier pour les entreprises de la chimie de base et de la parachimie, des compétences de plus en plus élargies en QHSE compte tenu des obligations réglementaires françaises et européennes, ces compétences sont nécessaires dans de très nombreux métiers quelles que soient leur niveau.

La Branche a mis au point des CQP (Certificats de Qualification Professionnelle) pour répondre aux besoins en compétences des industriels pour les premiers niveaux de qualification dans les métiers de la fabrication et du conditionnement. De nouveaux CQP sont en cours d'élaboration pour 2015.

Par ailleurs, des passerelles ont été identifiées entre les CQP des industries chimiques et les CQP du médicament. Pour les métiers transverses (fabrication, maintenance, logistique), la branche a adhéré aux CQPI (Certificat de Qualification Professionnelle Interbranche).

Ces deux dernières démarches visent à faciliter la mobilité professionnelle au sein d'un bassin d'emploi, la mobilité géographique des salariés des premiers niveaux de qualification étant presque inexistante.

Si les formations aux métiers de la chimie sont bien identifiées, la filière souffre encore d'un manque d'attractivité et de visibilité, alors que les formations pour les métiers de l'environnement sont peu nombreuses et peu connues et que l'interaction entre ces deux secteurs est une spécificité en Rhône-Alpes.

ARTICLE 4 – TENDANCES, MENACES ET OPPORTUNITES POUR LA FILIERE

(Sources UIC / CEFIC / OCDE)

A/ Un environnement concurrentiel mondial

L'industrie chimique française retrouve, en 2013, un niveau de production d'avant crise mais de manière peu homogène entre la chimie de base et la chimie de spécialité.

Elle a perdu des parts de marché de 2003 à 2013 dans l'Union européenne (qui en 2003 « était le plus grand marché des substances chimiques au monde avec environ 30 % des ventes mondiales »), au profit de la Chine.

L'UE représente en 2012 environ 21 % des ventes mondiales de produits chimiques, juste derrière la Chine. L'industrie chimique européenne reste cependant le premier exportateur mondial du secteur avec un chiffre d'affaires qui a même augmenté en termes absolus.

a) Evolution de la production française (source UIC)

Depuis 1990, la production de l'industrie chimique (en volume) a augmenté au rythme de 1,3 % en moyenne par an :

- 82,4 milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2013 ;
- 18,3 milliards de valeur ajoutée estimée en 2013, et 9,3 % de l'industrie manufacturière et 0,9 % du PIB en 2011 ;
- 1er exportateur industriel en France avec 54 milliards d'euros en 2013 (67 %, soit 34,2 milliards d'euros destinées à l'Union Européenne) ;
- 2ème rang en Europe, après l'Allemagne.

Sur les dix dernières années, la croissance moyenne s'est affaiblie, à 0,7 % par an. Cette évolution masque les replis des activités de la chimie de base compensés par les spécialités chimiques, les savons, parfums qui assurent seuls la croissance. Outre les restructurations intervenues au cours de la période, des gains importants de productivité ont été réalisés. La filière subit depuis plus de dix ans une forte érosion de son activité et de sa rentabilité (perte de 36 % de ses effectifs entre 2000 et 2011, perte de 8 points de taux de marge sur la même période).

b) Perspectives économiques : à l'horizon 2030, en conservant la tendance actuelle, on prévoit pour la Chimie :

- une croissance moyenne mondiale de 4 à 5 % par an tirée par l'Asie dont la part de marché passera de 45 % (en 2009) à 65 % (en 2030) ;
- une croissance moyenne en Europe, de l'ordre de 1 à 1,5 % par an, tirée essentiellement par les produits de consommation et une baisse des activités amont de la Chimie et des matériaux, et en particulier de la production de la chimie organique et des grands polymères.

La perspective d'une croissance de 1 % limitant fortement la capacité à investir se traduirait, sur la base des évolutions constatées sur les dix dernières années, par une perte d'environ 30 % des emplois compte tenu des gains de productivité qui se poursuivront, mais également par une demande accrue de forte qualification pour rester innovant.

B/ De grandes tendances de fond ont impacté la Chimie au cours des dix dernières années

- L'essor de zones dynamiques pour les marchés de la chimie : Amérique du Sud, Moyen Orient, Inde, Chine à fort niveau de croissance ont justifié un fléchage des investissements européens pour la construction de nouvelles capacités de production et être au plus près des matières premières et du consommateur

- La concurrence internationale se renforce, avec une prise de position des industriels des BRICS² et du Moyen Orient sur l'ensemble des marchés de la chimie, y compris sur l'aval et les applications environnementales (sous condition de transportabilité des produits).
- Diminution des marges des installations en chimie de base en Europe concurrencées par ces nouvelles capacités avec pour conséquence la disparition d'activités devenues non rentables
- Concentration sur l'innovation et la spécialisation en Europe.
- L'accès aux ressources en matières premières et énergie en quantité et à prix compétitifs est rendu plus difficile, (cycles économiques plus courts, prix des matières premières plus volatils et influences des actions étatiques, raréfaction prévisionnelle de celles-ci (pétrole...))
- Une augmentation des demandes sociétales en matière d'environnement qui se traduit par une demande croissante de produits et services durables qui nécessite de mieux maîtriser les ressources naturelles, la problématique de la transition énergétique et celle des déchets, par exemple.

Ces tendances économiques ont provoqué des mouvements de grands groupes en région Rhône-Alpes qui se sont notamment traduits par des stratégies de recentrage sur le «cœur de métier».

Ce n'est plus l'Europe seule qui détermine toutes les tendances. Les industries consommatrices sont plus localisées dans les pays émergents, où se créent souvent les innovations et des besoins différents de ceux de l'Europe.

Les entreprises chimiques présentes dans les pays industrialisés continuent de se développer à l'international. En Europe, elles intensifient leurs efforts en R&D et cherchent à se spécialiser dans des produits chimiques à forte valeur ajoutée.

C/ Les menaces de la Chimie en Rhône-Alpes

La pression réglementaire et des contraintes sociétales :

- Un durcissement européen et français de la réglementation environnementale et des taxes associées.
- La non-homogénéisation des réglementations environnementales et de sécurité au niveau européen et international créant une distorsion de concurrence.
- Des TPE-PME aux moyens plus limités pour s'inscrire dans une stratégie durable ou se conformer aux normes environnementales.
- L'impact des PPRT, notamment sur les territoires fortement urbanisés (Vallée de la Chimie par exemple).
- L'impact de REACH pouvant engendrer des arrêts de production et de facto des ruptures d'approvisionnement.
- Le manque d'attrait persistant de la filière chez les jeunes.

Transport

- Insuffisance de la fiabilité, de la compétitivité de la logistique et de l'inter-modalité (route, rail, fluvial) par rapport aux voisins européens.

Energie

- Le coût des énergies : au cours des années récentes, malgré des performances à l'export qui restent notables, la filière a, en France, régulièrement perdu en compétitivité par rapport à ses concurrents étrangers du fait d'un prix du gaz coûtant trois fois plus cher que celui des USA et d'un prix de l'électricité jusqu'à 30% supérieur à celui de l'Allemagne, plus grand producteur européen. Cette situation impacte des secteurs importants de la filière avec des menaces corrélatives importantes sur l'emploi.
- La volatilité du coût des énergies.

² BRICS est un acronyme anglais pour désigner un groupe de cinq pays qui se réunissent en sommet annuels : Brésil, Russie, Inde, Chine et Afrique du Sud.

D/ Les atouts de Rhône-Alpes face aux mutations économiques

- Le développement à l'international, savoir-faire fort de la Chimie.
- Une interaction « exemplaire et porteuse » de la Chimie avec l'environnement : à ce titre, le pôle de compétitivité Axelera vise à faire de Rhône-Alpes le leader mondial de l'intégration Chimie-Environnement.
Des industriels sont d'ores et déjà positionnés sur ce marché. Le développement de plateformes technologiques, de démonstrateurs industriels, et de moyens de financements (comme IDEEL, Axel'One, Innov'R, etc.), est porté par les industriels clés du territoire, orientés vers le développement d'une Chimie biosourcée, de solutions d'énergies plus propres et plus compétitives ainsi que des procédés plus efficaces.
- La présence de nombreux centres de R&D privés localisés en Rhône-Alpes, qui crée une vraie différence de la région par rapport aux autres territoires français, avec un potentiel de recherche académique en Chimie important sur la région et à proximité.

Et des opportunités

- Reconnue comme industrie de l'innovation par excellence, la Chimie est présente sur les axes de travail retenus par le Comité Stratégique de Filière Chimie Matériaux dont Rhône-Alpes est un des contributeurs et se positionne comme partenaire des filières « bâtiment durable », « transports du futur », « Stockage de l'Énergie pour le développement de « solutions » respectueuses des contraintes de la « circularité » des produits.
- L'essor des nouvelles applications sur les marchés européens (dont environnement).
- L'intensification des procédés, permettant d'améliorer la performance industrielle.
- Les procédés et technologies vertes ou utilisant les ressources naturelles, dans certains cas source de différenciation économique.
- Des opportunités de développement pour les entreprises spécialisées, bureaux d'études et ingénierie, laboratoires d'analyse toxicologique et éco-toxicologique, fabricants de matériels, prestataires de services, grâce à un fort réseau R&D en région ...
- Des opportunités stratégiques de marketing/communication autour d'expériences pilotes (amélioration de l'image de la chimie pour une meilleure acceptabilité sociétale et pour attirer des compétences vers les nouveaux métiers, sensibilisation des acteurs locaux, ...).
- Des possibilités d'implantation d'activités nouvelles en raison de disponibilités foncières industrielles.

En conclusion, forts de ce diagnostic, les acteurs régionaux partagent un scénario de développement volontariste de la filière en Rhône-Alpes, avec pour enjeux de :

- Renforcer la compétitivité du secteur face à la concurrence internationale et inciter les industriels français et étrangers à investir durablement en France.
- Développer des savoir-faire supplémentaires permettant de proposer des solutions globales pour les clients et ainsi mieux fidéliser et résister aux effets conjoncturels.
- S'investir à long terme dans l'innovation et l'environnement en développant notamment des chaînes complètes de récupération, de recyclage, et d'utilisation de matières premières recyclables.
- Renforcer les liens entre les entreprises et la recherche académique et renforcer les transferts technologiques.
- Attirer et former les compétences qui seront nécessaires demain tout en augmentant le niveau de qualification des salariés pour accompagner l'évolution du mode de production de la filière (procédés moins risqués et moins polluants).
- Maintenir l'activité de la filière en phase de crise, pour mieux se développer en phase de croissance en identifiant les domaines qui seront porteurs demain et anticiper les besoins pour assurer la présence de la France dans les nouveaux marchés.

Il s'agit de faire de Rhône-Alpes un territoire d'expérimentation et d'industrialisation des innovations Chimie-Environnement.

Cela s'appuiera sur la structuration de nouvelles organisations et plateformes qui stimuleront les industries amont sur le développement de nouveaux procédés.

Ceci se conjugue avec le développement d'une Chimie aval ou de spécialités, innovante et appliquée aux marchés de demain.

Pour atteindre cet objectif, il est nécessaire de consolider et d'intensifier les liens entre les acteurs économiques et institutionnels, accroître leur visibilité et renforcer l'attractivité de la filière et de ses métiers. Ceci repose également sur des enjeux économiques tels que la sécurisation de l'accès à l'énergie et aux matières premières, à prix compétitif, le renforcement et le développement d'infrastructures, l'assurance d'un environnement réglementaire stable et comparable aux autres pays.

La filière de la Chimie en Rhône-Alpes est donc confrontée à un enjeu important d'adaptation aux mutations économiques nationales et internationales, organisationnelles et sociales, de restructuration, environnementales, qui ont un impact fort sur les ressources humaines des entreprises.

TITRE 2. ENJEUX PARTAGES ET OBJECTIFS

A partir des enjeux identifiés pour la filière Chimie en Rhône-Alpes, les signataires du contrat se fixent des objectifs qui donneront lieu à des actions qui seront territorialisées et priorisées en fonction des spécificités de chacun des bassins industriels cités dans le Titre 1.

Le plan d'actions du COEF se décline sur 5 axes prioritaires :

AXE 1 / Partager une vision sur les tendances, pratiques, et besoins de demain

Enjeu 1 - Apporter de la visibilité long terme sur les enjeux clés au sein de la filière, pour les entreprises et les salariés

Enjeu 1.1 - Apporter de la visibilité long terme sur les enjeux économiques et industriels en Rhône-Alpes

- Action 1 – Produire des données régionales d'observation économique sur l'évolution des indicateurs suivants :
 - Les coûts des matières premières
 - Le coût de l'énergie
 - Le coût et la fiabilité des transports et de la logistique

- Action 2 – Produire une cartographie des produits permettant d'identifier les évolutions potentielles (notamment des marchés) : croissance potentielle ou stagnation, impacts réglementaires, innovations attendues, et besoins de compétences techniques de demain
 - Des matières premières produites par la chimie et de leurs flux par filières :
 - Filière chlore : Chlore, HCl, chlorure de méthyl, silicone
 - Filière phénol : Propylène, phénol, SA, ASA, hydroquinone
 - Filière polyamide : Butadiène, nitrique, hexaméthylène-diamine, polyamide
 - Filière isocyanate : Chlore, hexaméthylène-diamine, HDI
 - Des technologies en développement :
 - Chimie issue du végétal, Chimie biosourcée, biomatériaux, biocarburants
 - Le recyclage des matériaux et des produits existants, la recyclabilité des matériaux et produits encore en développement, le développement d'outils et d'équipements pour la filière du recyclage

- Action 3 – Construire un outil permettant de capitaliser et suivre l'évolution des bonnes pratiques d'entreprises de la filière concernant l'intégration des matières premières, les investissements (de croissance, de maintenance, réglementaire), les services partagés, l'intensification des procédés, l'efficacité énergétique, le transport et la logistique, l'attractivité du territoire

Enjeu 1.2 – Apporter de la visibilité long terme sur les enjeux Emploi Formation en Rhône-Alpes

- **Action 1** – Produire des données régionales régulières de l’emploi et la formation, en lien avec l’Observatoire Paritaire des industries Chimiques (OPIC), à partir d’indicateurs macro et micro économiques
- **Action 2** – Recenser et capitaliser les pratiques innovantes de GPEC et de GRH sur la région Rhône-Alpes
- **Action 3** – Etablir une cartographie des parcours professionnels potentiels au sein de la filière et des passerelles inter-filières, des aires de mobilités internes ou externes avec d’autres filières industrielles

Enjeu 2 - Partager l’analyse de l’observatoire régional Emploi Formation dans les instances de pilotage et de dialogue social de la filière

- **Action 1** – Construire un outil de communication permettant la mise à disposition des résultats produits par l’observatoire aux différentes instances de pilotage et de dialogue social de la filière
- **Action 2** – Réaliser un bilan annuel de l’observatoire régional en Comité Stratégique Prospectif

AXE 2 / Structurer une démarche et développer des outils pour renforcer l’attractivité de la filière Chimie Environnement en Rhône-Alpes

Enjeu 1 - Renforcer la visibilité et l’attractivité de la filière

Enjeu 1.1 - Renforcer la visibilité et l’attractivité des métiers de la filière vers les demandeurs d’emploi, les décrocheurs de formation et le grand public

- **Action 1** - Mobiliser les acteurs de l’Accueil Information et Orientation (PRAO) en réalisant des supports faciles d’accès à partir des outils existants de la branche et de l’Observatoire Paritaire des industries Chimiques (OPIC)
- **Action 2** - Informer régulièrement les Comités Stratégiques de chaque ZTEF concernée (zone territoriale emploi formation) des évolutions et possibilités de la filière dans le cadre de la politique de territorialisation portée par l’Etat, la Région et les partenaires sociaux
- **Action 3** - Créer des supports de communication sur :
 - ✓ Les enjeux de demain, les produits innovants emblématiques, la chimie verte
 - ✓ Les pratiques innovantes en place en termes de GRH
 - ✓ Les compétences à attirer à court, moyen et long terme
 - ✓ Les formations en voie scolaire et en alternance
- **Action 4** - Organiser une information collective sur les métiers du secteur de la chimie à destination des demandeurs d’emploi et des décrocheurs des premières années universitaires
- **Action 5** - Renforcer la diffusion des offres d’emploi sur les sites Internet publics (création et développement de bourses d’emplois)

Enjeu 1.2 - Renforcer la visibilité et l’attractivité des métiers de la filière vers le public jeune

- **Action 1** - Créer un réseau d’établissements (de Bac pro aux formations supérieures du type lycée des métiers, ...) et de formations d’excellence Chimie-Environnement en Rhône-Alpes. Réfléchir en partenariat à la mise en place d’un campus des métiers et des qualifications.

- **Action 2** - Poursuivre la stratégie de collaboration école-entreprise y compris pour les PME sur la formation initiale (scolaire et apprentissage) et renforcer la mobilisation des enseignants pour des visites de sites
- **Action 3** - Diversifier les lieux de stages sur les différents métiers de la chimie (laboratoire, opérateurs de production) au moment des stages de découverte en 3^{ème} (DP 3) ou de découverte professionnelle (PIODMEP - ex PDMF -), ou de formation (PFMP)
- **Action 4** – Sécuriser des parcours pré-établis dans les entreprises afin de répondre à la problématique d'accueil des mineurs, et permettre aux jeunes de réaliser des manipulations
- **Action 5** – Poursuivre l'action de la branche avec les acteurs du logement social pour favoriser l'accueil des alternants à des conditions financières intéressantes

Enjeu 2 - Encourager le rôle et la responsabilité de tous les acteurs de la Chimie pour valoriser et défendre l'image de la filière en Rhône-Alpes

- **Action 1** - Poursuivre et renforcer le rôle des salariés en tant qu'ambassadeurs de la filière en mobilisant les financements possibles, et en travaillant à la faisabilité humaine, juridique et organisationnelle en lien avec les instances représentatives du personnel
- **Action 2** - Associer les entreprises et les salariés et les partenaires institutionnels dans la démarche de communication institutionnelle de la filière, et leur diffuser régulièrement les documents clés
- **Action 3** – Faire des responsables de sites d'entreprises chimiques de Rhône-Alpes des « Agents de promotion » de la filière en les outillant pour des actions tournées vers le grand public : organiser des Journées Portes Ouvertes, et élargir le nombre d'entreprises mobilisées

Enjeu 3 - Reconnaître la spécificité des plateformes chimiques et renforcer leur rôle économique et de sécurisation de l'emploi

- **Action 1** – Soutenir la mutualisation des services au sein des plateformes telles que :
 - La médecine du travail : difficultés rencontrées par les entreprises liées à la pénurie de médecins du travail ;
 - Les services de secours mutualisés
 - La formation (exemple : formation inter entreprise mutualisée pour la plateforme concernant l'accueil et intégration des nouveaux embauchés, alternants, ...)
 - L'environnement (RSE, déchets,...)
 - Le temps de travail partagé entre plusieurs employeurs sur certaines fonctions comme RH, RSE
 - Une bourse d'emplois sur la plateforme...
- **Action 2** – Présenter les bonnes pratiques des plateformes comme modèles organisationnels en termes de gestion des ressources humaines ou de partage de services

Enjeu 4 - Accompagner les entreprises dans la connaissance du réseau local de R&D et d'innovation

- **Action 1** - Développer les partenariats publics / privés sur les domaines de développement
- **Action 2** - Faciliter pour les entreprises les coopérations et l'accès aux expertises et plateformes d'équipements des universités et écoles d'ingénieurs

- **Action 3** - Mieux exploiter le potentiel des universités et établissements au bénéfice des entreprises du territoire, et du développement économique
- **Action 4** - Accélérer le transfert des recherches en vue du développement économique
- **Action 5** – Faciliter l'accès à l'emploi dans le secteur privé des jeunes docteurs en Chimie, à travers des parcours en thèse intégrant cette problématique, avec un accompagnement renforcé et la mise en relation entre entreprises et diplômés

AXE 3 / Répondre aux besoins en compétences et qualifications de demain par le développement de la formation

Enjeu 1 - Structurer l'offre de formation en lien avec les besoins en compétences de demain

Enjeu 1.1 : Rénover l'offre de formations supérieures

- **Action 1** - Etre force de proposition sur les formations attendues, notamment pluridisciplinaires, ouvertes à l'international et prenant en compte les travaux de l'Observatoire de Branche sur les compétences scientifiques, techniques, transverses et comportementales liés notamment à la Chimie verte (éco conception, bioprocédés, etc.) et sur les travaux communs Branche / pôle de compétitivité en matière de compétences attendues par les entreprises.
- **Action 2** - Poursuivre et amplifier l'aménagement des cursus de formation Chimie-Environnement axés sur la poly-compétence et les compétences frontières : analyse, procédés, biologie approche « cycle de vie » et développement durable et marchés environnementaux (sur la lignée des rénovations de diplômes en cours pour s'adapter aux nouveaux besoins et pour intégrer les nouvelles technologies)

Enjeu 1.2 : Développer la formation en alternance

Action 1 - Développer l'apprentissage et les contrats de professionnalisation

Action 2 - Favoriser l'intégration durable des alternants par la mise en place de tuteurs formés en interne

Enjeu 2 - Elever les compétences des salariés pour accompagner l'évolution de la filière et renforcer la compétitivité des entreprises

- **Action 1** - S'appuyer sur les outils à disposition pour promouvoir la formation continue des salariés axée sur les besoins de demain
- **Action 2** - Développer les CQP de branche et les CQPI correspondant aux métiers et besoins en qualifications de la filière en Rhône-Alpes (opérateurs, techniciens, encadrement de proximité, ..), notamment en développant les démarches individuelles et collectives de VAE
- **Action 3** – Développer la formation des salariés pour accompagner l'évolution des modes de production de la filière (procédés moins risqués, et moins polluants)

Enjeu 3 - Favoriser l'insertion des demandeurs d'emploi par la formation

- **Action 1** – Développer tous les outils existants et mobilisables d'insertion ou de préparation à

l'emploi : Préparations Opérationnelles à l'Emploi (POE) individuelles et collectives, Actions de Formation Préalable au Recrutement (AFPR), CARED ...

AXE 4 / Structurer et développer les démarches exemplaires de gestion des ressources humaines et de GPEC

Enjeu 1 - Structurer une démarche de recrutement notamment pour des profils spécifiques en production (Avenants 1 et 2)

- **Action 1** - Organiser et valoriser l'accueil et l'intégration des jeunes au sein des entreprises dans le cadre d'un parcours structuré (Accord Chimie du 30 novembre 2010 relatif à l'entrée des jeunes dans la vie professionnelle)
- **Action 2** - Valoriser et renforcer le tutorat en entreprise
- **Action 3** - Mobiliser le contrat de génération pour répondre aux enjeux de transferts de compétences, d'encadrement et d'accueil des jeunes
- **Action 4** – Poursuivre le travail de sensibilisation des entreprises et des établissements de formation à l'égalité professionnelle hommes-femmes dans le cadre des processus de recrutement
- **Action 5** Inciter les nouvelles formes d'emploi dans le respect de la sécurisation des parcours professionnels et de la compétitivité des entreprises

Enjeu 2 - Favoriser les mobilités des salariés

- **Action 1** - Promouvoir l'outil d'identification des parcours professionnels de la filière chimie : évolutions de carrière possibles au sein de la filière, et passerelles vers d'autres secteurs
- **Action 2** - Favoriser les mobilités professionnelles et géographiques des salariés à travers les dispositifs existants au regard de la diversification de l'activité des entreprises et de la sécurisation des parcours des salariés
- **Action 3** - Mobiliser les entreprises et les salariés pour déployer l'utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) et la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)

Enjeu 3 - Inciter les entreprises à anticiper la gestion des fins de carrière

- **Action 1** - Développer le niveau de connaissances et de maîtrise des entreprises : dirigeants, RH, encadrement et salariés, sur les dispositifs existants
- **Action 2** - Accompagner les entreprises dans l'identification de leurs savoir-faire, notamment les savoir-faire critiques et stratégiques, et dans leur formalisation et leur transfert
- **Action 3** – Anticiper les départs en retraite pour sécuriser les savoir-faire : définition des fiches de postes pour les recrutements futurs, mobilisation du contrat de génération
- **Action 4** - Sécuriser les parcours des salariés seniors en proposant des accompagnements spécifiques et des formations
- **Action 5** - Aménager les postes des salariés en fin de carrière (ergonomie, rythmes de travail, ...)

Enjeu 4 - Accompagner des démarches collectives interentreprises

- **Action 1** – Repérer les besoins communs en GPEC auprès des entreprises de la filière

- **Action 2** – Monter des actions collectives d’accompagnement à la GPEC répondant aux besoins identifiés au sein des bassins d’emplois
- **Action 3** – Mettre en œuvre des PDIE (Plans de déplacements inter-entreprises) pour faciliter l’accès aux sites de travail et la mobilité géographique des salariés
- **Action 4** – Développer des actions collectives de formations de salariés aux CQP et CQPI

Enjeu 5 - Accompagner l’égalité hommes-femmes et favoriser la conciliation de la vie professionnelle et familiale

- Action 1 - Promouvoir les partenariats avec les collectivités locales pour favoriser l’accès des salariés à des solutions d’accueil de la petite enfance.

AXE 5 / Renforcer le dialogue social

Enjeu 1 - Enrichir le dialogue social au sein des entreprises

- **Action 1** - Construire un baromètre social à faible coût et facile d’usage, pour partie mutualisé (tronc commun aux entreprises de la chimie Rhône-Alpes), pour partie spécifique à chaque entreprise (volet entreprise) afin de disposer annuellement, d’une part d’une mesure régionale, d’autre part, d’une mesure spécifique aux entreprises sur des thématiques de climat social.

Enjeu 2 - Renforcer le dialogue stratégique au sein de la branche au niveau régional et dans les entreprises

- **Action 1** - Réaliser un bilan annuel du baromètre social et du dialogue social en Comité Stratégique Prospectif, faisant ainsi du CSP Chimie un lieu de suivi, de bilan et de force de propositions sur le dialogue social de branche en région.
- **Action 2** - Présenter au CSP les démarches territoriales prospectives menées par les acteurs locaux pour mieux anticiper et accompagner les impacts sur l’emploi et la formation des mutations économiques en déclinaison des orientations du présent contrat.

Le CSP est le lieu de dialogue social régional permettant de partager ces initiatives territoriales et de garantir leur bonne articulation avec les travaux régionaux.

- **Action 3** - Mener une réflexion sur l’opportunité de disposer d’un espace de dialogue, dans les sites multi-entreprises, à l’initiative des parties prenantes, capable d’aborder des questions communes ayant trait notamment à la santé et à la sécurité des salariés.

TITRE 3. DISPOSITIONS JURIDIQUES ET FINANCIERES

Article 1 - Pilotage

Le Comité de Pilotage :

Instance de concertation et de coordination, le Comité de Pilotage est composé de l'ensemble des signataires et des partenaires du Contrat d'Objectifs Emploi Formation et se réunira au moins une fois par an pour en assurer le suivi et le pilotage général.

A ce titre, il sera plus particulièrement chargé de :

- déterminer, et si nécessaire, réorienter les axes prioritaires du contrat d'objectifs,
- valider la programmation et la méthode de mise en œuvre des plans d'action prévus,
- définir les indicateurs d'évaluation,
- décider des suites à donner au présent Contrat d'Objectifs.

Le Comité de Pilotage est composé :

- pour l'Etat : du Préfet de Région ou de ses représentants, du Recteur de Lyon et du Recteur de Grenoble ou de leurs représentants,
- pour la Région : du Président du Conseil Régional ou de ses représentants,
- pour la branche : le Président d'UIC Rhône-Alpes ou ses représentants,
- pour OPCA DEFI : le Président ou ses représentants,
- pour le pôle de compétitivité Axelera : le Président ou ses représentants,
- pour Pôle Emploi : du Directeur régional ou de ses représentants,
- des représentants des cinq organisations représentatives des salariés

Le Comité Technique de suivi :

Le Comité Technique de suivi se réunira périodiquement à l'initiative de l'un des signataires autant que de besoin et au minimum 2 fois par an pour assurer la mise en œuvre opérationnelle des actions.

Composé des représentants des signataires et des parties prenantes des actions, le Comité Technique de suivi sera plus particulièrement chargé :

- d'élaborer les fiches des actions validées pour chacun des axes par le Comité de Pilotage au regard des moyens et dispositifs mobilisables ;
- d'assurer l'élaboration et la mise en œuvre opérationnelle du présent Contrat d'Objectifs (déroulement précis des actions, signataires impliqués et leur contribution, planning, financement) en tenant compte de l'engagement, notamment financier, des contributeurs ;
- d'assurer le suivi évaluatif du plan d'actions et la capitalisation : analyser les résultats et proposer une synthèse en vue du Comité de Pilotage ;
- de rendre compte de la mise en œuvre du présent Contrat d'Objectifs devant le Comité de Pilotage.

Le Comité Technique de suivi pourra s'adjoindre toute personne qualifiée en fonction des sujets.

Le Comité Technique de suivi sera informé des actions mises en œuvre par les dispositifs ayant leurs propres instances de pilotage. Il informera en réciprocity ces mêmes instances des actions mises en œuvre dans le cadre du présent Contrat d'Objectifs.

Le secrétariat du Comité Technique de suivi et du Comité de Pilotage est assuré par le Pôle Rhône-Alpes de l'Orientation (PRAO).

Article 2 - Mise en œuvre, financement et suivi des actions opérationnelles :

- Les domaines de l'emploi et de la formation relèvent de la compétence des partenaires sociaux, en lien avec l'Etat et la Région.
- Les objectifs partagés sont présentés sous forme de fiches-action.
- Si le présent Contrat d'Objectifs constitue un engagement sur des ambitions et enjeux partagés, il ne peut cependant pas représenter un engagement ferme pour la mise en œuvre de l'ensemble des actions proposées, surtout si elles s'accompagnent d'engagements financiers. Ces actions devront faire l'objet d'un examen concerté par les différents signataires afin de garantir la cohérence de leurs interventions respectives, dans la limite des ressources mobilisables, et pour identifier celles qui ne relèveraient d'aucun dispositif préexistant.
- La mobilisation des crédits pour les différentes actions formalisées pourra donner lieu à l'élaboration de conventions annuelles ou pluriannuelles entre les différents partenaires concernés, dans le respect des compétences respectives et des procédures spécifiques à chacune des parties au présent Contrat d'Objectifs et sous réserve de l'inscription de crédits suffisants au budget correspondant.
- Le suivi, le bilan et l'évaluation des actions mises en œuvre sont effectués au regard des indicateurs de résultats préalablement définis.
- Chaque année, un bilan global des actions réalisées est présenté par le comité technique au comité de pilotage.
- Le Comité Stratégique Prospectif (CSP) de la Chimie Rhône-Alpes sera informé de l'avancée des travaux du Contrat d'Objectif.

Article 3 - Information Communication :

Les différents partenaires veillent à assurer une communication de ce Contrat d'Objectifs et des plans d'actions qui en découlent auprès des salariés et des employeurs de la branche, ainsi qu'auprès des acteurs publics.

Article 4 - Durée du contrat :

1. Le présent COEF est signé pour une durée de 4 ans et entrera en vigueur le jour de sa signature par l'ensemble des parties.
2. Toute modification du contenu du présent Contrat d'Objectifs fera l'objet d'un avenant négocié et délibéré dans les mêmes conditions que le contrat initial.
3. En cas de non-respect des engagements réciproques inscrits dans le présent Contrat d'Objectifs, l'une ou l'autre des parties pourra résilier son engagement de plein droit à l'expiration d'un délai de trois mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception valant mise en demeure, le contrat d'objectifs se poursuivant entre les autres parties.
4. Le présent Contrat d'Objectifs pourra être résilié avant son terme par l'Etat ou la Région sur notification, en cas de force majeure ou pour tout motif d'intérêt général.

Article 5 - Règlement des différends :

En cas de litige pouvant survenir tant de l'interprétation que de l'exécution du présent Contrat d'Objectifs et à défaut de règlement amiable, la juridiction compétente pour en juger est le Tribunal administratif de Lyon.

Fait à Lyon, le

Pour L'Etat,

Le Préfet de Région,
Monsieur Jean-François CARENCO

Pour la Région Rhône-Alpes,

Le Président,
Monsieur Jean-Jack QUEYRANNE

Le Recteur de l'Académie de Grenoble,
Chancelier des universités,

Monsieur Daniel FILÂTRE

La Rectrice de l'Académie de Lyon,
Chancelière des universités,

Madame Françoise MOULIN CIVIL

Pour La Branche : UIC Rhône-Alpes,

Le Président,
Monsieur Jean-Louis MARTIN

En partenariat avec :

Pôle emploi

OPCA DEFI

Axelera

En présence des organisations syndicales représentatives des salariés de la Branche
présentes dans le cadre du Comité Stratégique Prospectif (CSP) Chimie Rhône-Alpes.