

APPEL À PROPOSITIONS
EVALUATION DE L'EDEC PIC SYNERGIE
2018-2021

Publication

Le 7 mai 2021

Proposition à retourner impérativement pour

Le 3 juin 2021

Sous la forme d'un exemplaire,
par courrier électronique à OPCO 2i aux adresses suivantes :

A l'attention de Jean-Michel VILFROY et de Btissam Znaidi

jm.vilfroy@opco2i.fr et b.znaidi@opco2i.fr

SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| 1. PRESENTATION DE L'ACCORD CADRE | 1 |
| 1.1. <i>Le contexte de l'Accord Cadre</i> | 1 |
| 1.2. <i>Le champ d'application de l'Accord.....</i> | 2 |
| 1.3. <i>Les partenaires</i> | 3 |
| 1.4. <i>Objectifs de l'Accord cadre.....</i> | 3 |
| 2. DESCRIPTION DU PROJET D'EVALUATION..... | 4 |
| 2.1. <i>Finalités de l'évaluation</i> | 4 |
| 2.2. <i>Analyse transversale des actions.....</i> | 5 |
| 2.3. <i>Suivi du processus d'évaluation.....</i> | 5 |
| 3. MISSIONS ASSIGNEES AU(X) PRESTATAIRE(S) | 6 |
| 3.1. <i>Éléments méthodologiques</i> | 6 |
| 3.2. <i>Livrables attendus</i> | 7 |
| 4. CONTENU DES OFFRES | 8 |
| 5.1. <i>L'offre technique</i> | 8 |
| 5.2. <i>Synthèse de l'offre technique</i> | 9 |
| 5.3. <i>L'offre financière</i> | 9 |
| 5. ATTRIBUTION DU MARCHÉ | 10 |
| 6.1. <i>Planning prévisionnel</i> | 10 |
| 6.2. <i>Critères et modalités de sélection</i> | 10 |
| 6.3. <i>Contractualisation.....</i> | 11 |
| 6. ANNEXES | 11 |
| 7.1. <i>Accord cadre national d'engagement de développement de l'emploi et des compétences SYNERGIE(2018– 2020)</i> | 11 |
| 7.2. <i>Annexe n°1 : Accord cadre national d'engagement de développement de l'emploi et des compétences SYNERGIE(2018– 2021)</i> | 11 |

Pour permettre aux cabinets candidats de faire valoir leurs compétences et de nous apporter une réelle contribution, ce cahier des charges présente les contextes, objectifs et principes directeurs de l'étude envisagée sans entrer dans un niveau de détail qui nous priverait de leurs apports.

REGLEMENT DE LA CONSULTATION

La consultation est passée sous forme d'une procédure adaptée conformément aux dispositions des articles L.2123-1 et R.2123-1 du Code de la commande publique.

L'OPCO 2i se réserve le droit de refuser une candidature incomplète et/ou non conforme et par conséquent de ne pas étudier l'offre technique correspondante.

Il se réserve également le droit de refuser une offre technique incomplète et par conséquent de ne pas l'étudier.

Il s'agit d'un marché mono attributaire.

1. Présentation de l'Accord Cadre

1.1. Le contexte de l'Accord Cadre

Les transformations profondes que connaît notre économie impliquent des conséquences sur les emplois, les compétences mais aussi sur les organisations du travail.

La France connaît un cycle de mutations économiques qui induit des transformations importantes. A cette période de recomposition économique s'ajoute, sous l'effet des évolutions technologiques, une modification profonde des conditions d'exercice des métiers.

La transition numérique et la transition environnementale, deux enjeux majeurs pour l'entreprise, influencent fortement à la fois l'activité, les métiers et les besoins en compétences. Enfin, le changement inédit dans la relation au travail et au salariat implique un essor des mobilités professionnelles au même titre qu'un développement accru des nouvelles formes d'emploi. La rapidité des transformations interroge à la fois les besoins en compétences mais aussi la place du diplôme et plus généralement des certifications professionnelles, dans un contexte où la formation initiale reste la référence absolue pour le choix et la construction de l'ensemble de sa carrière professionnelle et fait du diplôme un incontournable pour l'insertion professionnelle.

Au regard de l'ensemble de ce contexte, il est primordial de renforcer l'effort de prospective afin de disposer d'une lecture plus fine des évolutions des métiers et des compétences dans un objectif d'accompagnement. Ces études doivent permettre d'identifier les passerelles et évolutions de compétences par une décomposition efficace des métiers. L'ensemble de ces actions devra mobiliser les représentants des filières économiques (branches et entreprises) afin d'anticiper et accompagner les transformations de l'emploi, adapter l'offre de formation et sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Dans un environnement où les métiers changent plus rapidement que la capacité du système à produire les référentiels de formation et où les attentes des employeurs changent de nature, l'approche par les compétences doit permettre aux jeunes et à la population active, de mieux s'orienter et de développer des compétences. Cette approche doit également permettre de répondre aux besoins des entreprises qui rencontrent des difficultés à recruter à travers une offre d'emploi plus flexible.

Concernant les entreprises, elles constatent toutes des besoins en recrutement importants et complexes étant donné les compétences recherchées et leurs localisations. Cette situation positive de l'activité industrielle, se heurte néanmoins à de nouvelles problématiques emploi dans les territoires. Si les entreprises et les branches ont fortement structuré leur dispositif de formation et de certification, la visibilité des secteurs, l'attractivité des métiers et leur localisation restent des freins importants.

Cette situation, conjuguée à la problématique conjoncturelle du renouvellement démographique et des perspectives de départs massifs à la retraite, à l'évolution des compétences attendues une mise en commun des méthodes et le développement de pratiques et de services innovants afin d'améliorer l'attractivité des métiers en tension dans les industries de transformation et de moderniser les recrutements et les formations aux métiers de la production et de la transformation.

Le présent accord-cadre fait suite à la proposition des branches professionnelles des **Industries chimiques, des entreprises du Médicament, de la Plasturgie, Industrie de l'Ameublement, du Bois, des Matériaux pour la Construction et l'Industrie et de l'Intersecteur Papier Carton relevant d'OPCO 2i** en réponse à l'appel à projet « soutien aux démarches prospectives compétences » lancé dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences 2018-2022.

L'Etat par l'intermédiaire de ce dispositif souhaite s'engager en faveur d'une formation professionnelle en phase avec les nouveaux enjeux produits par le contexte de mutations accélérée de notre économie.

L'État a un rôle central à jouer, dans un rôle d'impulsion mais il n'est pas seul : les branches et les entreprises ont un rôle majeur.

1.2. Le champ d'application de l'Accord

L'accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés des branches professionnelles réunies au sein de l'OPCO 2i regroupant historiquement les branches professionnelles de l'ex OPCA DEFi et celles de l'ex OPCA 3+.

Au niveau national, le champ d'action de l'accord concerne ainsi :

- 710 000 salariés travaillant dans les différents secteurs ;
 - 17 500 entreprises avec une majorité d'entreprises de moins de 50 salariés.
- Les Branches professionnelles relevant de l'ex OPCA DEFi regroupent les Industries Chimiques, l'Industrie du Pétrole, les Entreprises du Médicament, de la Fabrication et du Commerce des Produits à usage Pharmaceutique, Parapharmaceutique et Vétérinaire, la Plasturgie.

Au niveau national, pour ces Branches professionnelles, le champ d'action de l'accord concerne :

- 510 000 salariés travaillant dans les différents secteurs
- 9 227 entreprises dont 7 588 d'entreprises de moins de 50 salariés.

- Les Branches professionnelles relevant de l'ex OPCA 3+ regroupent les Industries de l'Ameublement, du Bois, des Matériaux pour la Construction et l'Industrie et de l'Inter-secteurs Papiers Cartons.

Au niveau national, pour ces Branches professionnelles, le champ d'action de l'accord concerne :

- 200 077 salariés travaillant dans les différents secteurs
- 8 291 entreprises dont 7 588 d'entreprises de moins de 50 salariés.

L'objectif est d'encourager une démarche conjointe avec des axes de travail partagés, des actions communes à l'ensemble des branches tout en veillant à accompagner les spécificités de certains secteurs.

1.3. Les partenaires

Cet accord est animé et suivi par un comité de pilotage national, composé de :

- la DGEFP (délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) ;
- Des organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans les branches relevant des OPCA DEFI et 3+ et signataires du présent accord
- De l'OPCO 2i, OPCO des branches professionnelles concernées et organisme relais de cet accord.

Le comité de pilotage national a pour mission d'impulser, d'orienter, d'animer et de piloter les actions prévues par l'accord cadre.

En tant qu'organisme relais, OPCO 2i est mandaté par l'Etat et les partenaires sociaux des secteurs concernés pour mettre en œuvre les dispositions de l'Accord cadre, en assurer le suivi. Il assure par ailleurs le portage administratif et financier de l'accord.

1.4. Objectifs de l'Accord cadre

Au regard des enjeux de mutations sur l'emploi et les compétences, les priorités fixées conjointement par l'Etat et les partenaires sociaux des branches professionnelles concernées sont déclinées en trois axes d'intervention.

Axe 1 : Construire un socle d'éléments et de ressources communes sur l'attractivité et les recrutements dans les industries de transformation et de procédés.

- Objectifs :

La problématique principale aujourd'hui est de permettre à différents publics de s'orienter vers les métiers de l'industrie de transformation afin de les recruter ou de les former alors même que leur profil professionnel ne les prédispose pas,

La définition et l'information sur les passerelles métiers doivent être améliorées pour permettre une mobilité professionnelle d'un secteur des industries de transformation de procédés à un autre,

Les passerelles de reconversion vers les métiers des industries de transformation et de procédés restent largement à créer pour permettre à des demandeurs d'emploi ou des salariés en reconversion d'autres secteurs de s'y intégrer sans difficultés,

L'ouverture des perspectives de carrières dans nos industries pour les jeunes doit être profondément améliorée en travaillant sur leurs appétences et en luttant contre les stéréotypes,

Axe 2 - Outiller les entreprises des industries de transformation dans leurs recrutements par une approche innovante, expérimentale et partenariale

- Objectifs :

Afin d'accompagner par une approche pratique les entreprises dans la transition digitale et parallèlement d'optimiser les recrutements et les formations, les partenaires souhaitent expérimenter et diffuser la construction commune d'outils de recrutement innovants.

Il s'agit notamment de faciliter l'orientation et d'appuyer les démarches des entreprises et des acteurs de l'emploi afin de positionner des personnes non nécessairement formées aux métiers.

Axe 3 - Accompagner la maîtrise des compétences numériques et accompagner les TPE/PME à la transition digitale

- Objectifs :

Les mutations des métiers liées aux usages des technologies numériques sont nombreuses et concernent quasiment l'ensemble des salariés. Il s'agit de faire face à la robotisation, à l'informatisation des process, du contrôle, de la sécurité.... Les compétences numériques doivent faire l'objet d'évaluation et/ou de formation afin de s'assurer que tout salarié en dispose pleinement.

L'ensemble des productions et outils sont destinés à être partagés et mutualisés entre branches et avec le ministère du travail. Ils seront partagés avec les différentes parties prenantes du plan d'investissement dans les compétences.

2. Description du projet d'évaluation

A l'approche du terme de l'Accord cadre, les initiateurs de cette consultation ont souhaité s'associer à un cabinet spécialisé afin de conduire une évaluation de l'EDEC, conformément à l'article XI de l'accord, intitulé « Evaluation » de l'Accord cadre :

« Le comité national de pilotage procédera à une évaluation finale de la mise en œuvre de l'accord selon des modalités qu'il définira. Menée sur le plan national, cette évaluation sera réalisée par un organisme extérieur. Elle devra permettre d'analyser l'ensemble de la mise en œuvre de l'accord cadre ainsi que l'impact des mesures retenues. »

2.1. Finalités de l'évaluation

La finalité de cette évaluation est de :

porter un **regard rétrospectif** permettant de faire un bilan objectif et partagé des réalisations de l'accord cadre et d'en tirer des enseignements ;

Appréhender les travaux l'ingénierie réalisés sur les dispositifs qui vont être déployés auprès des entreprises et des salariés (les modalités de conception, méthodologies, freins et leviers rencontrés par les prestataires, enjeux, ...)

Mettre en évidence dans quelle mesure ces nouveaux dispositifs répondent aux besoins des entreprises et contribueront à sécuriser les parcours professionnels des salariés.

s'inscrire dans **une dynamique prospective**, en identifiant les éléments permettant d'améliorer le déploiement et le pilotage d'actions similaires, d'optimiser la diffusion des réalisations et ainsi d'accentuer leur efficacité et leur plus-value, notamment en identifiant les mécanismes qui fonctionnent le mieux.

Formuler des propositions sur des actions à envisager dans la continuité de l'EDEC

Evaluer la mise en œuvre de l'Accord cadre et de son pilotage, la mobilisation des acteurs impliqués sur le projet ; mettre en évidence le rôle et la plus-value respectifs des partenaires et mesurer la dynamique impulsée par l'accord cadre;

2.2. Analyse transversale des actions

Les actions de l'EDEC ont été mises en œuvre par des prestataires externes, en lien avec OPCO 2i et les branches professionnelles.

Pour chaque axe de l'EDEC, il est attendu une analyse transversale au niveau de :

- la pertinence des actions mises en œuvre au regard de l'objectif fixé ;
- l'efficacité de ces actions et de la satisfaction des bénéficiaires ;
- la pertinence de l'articulation entre différentes actions poursuivies dans le cadre du projet.

Cette analyse permettra notamment d'apprécier sur chacune des actions, leur complémentarité, les freins et leviers identifiés dans leur mise en œuvre.

2.3. Suivi du processus d'évaluation

L'évaluation est animée et suivie dans le cadre d'un comité technique réunissant un représentant de chacun des organismes suivants :

- la DGEFP (délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle);
- OPCO 2i ;
- Les branches professionnelles signataires de l'accord cadre

La DGEFP préside le comité technique.

OPCO 2i assure le relais et l'information des branches professionnelles qu'il représente et porte le conventionnement avec le prestataire choisi pour l'évaluation.

OPCO 2i est l'interlocuteur privilégié du prestataire ; il assure le relais auprès des membres du comité technique.

Le comité technique a pour rôle de :

- de décider de l'avancement opérationnel des travaux d'évaluation (respect des délais et qualité de la démarche et des livrables) ;
- participer à l'analyse des problématiques rencontrées et de décider de leur résolution (solutions ou plan d'actions) voire de proposer de réorientations si nécessaire ;
- suivre et valider la réalisation de l'évaluation.

Les locaux de la DGEFP serviront de lieux de réunion du comité technique.

3. Missions assignées au(x) prestataire(s)

Les missions assignées au prestataire sont notamment les suivantes :

- Collecter les informations nécessaires à l'évaluation,
- Organiser et conduire les entretiens qualitatifs (qui pourront être téléphoniques) avec les personnes ressources qui ont été impliquées sur le projet ;
- Analyser les informations collectées ;
- Structurer les informations afin de produire les livrables attendus (*destinés à une diffusion plus large notamment en direction de la branche et des services de l'Etat*).

3.1. Eléments méthodologiques

L'évaluation menée portera sur plusieurs étapes :

- **Phase préliminaire**

Cette phase de cadrage est destinée à aboutir à un protocole d'évaluation concerté.

Elle pourra notamment consister en :

- Une analyse documentaire : Accord cadre, conventions financières, bilans annuels qualitatifs, quantitatifs et financiers produits par OPCO 2i, outils ou démarches réalisés, etc ;
- Des entretiens avec les membres du comité technique de l'EDEC ;
- Etc.

- **Phase d'analyse**

Elle repose sur des entretiens qualitatifs à mener avec les membres du comité de pilotage de l'EDEC, les consultants ayant produit des prestations dans le cadre de l'EDEC, les structures et salariés bénéficiaires des actions, etc.

En outre, le titulaire réalisera l'analyse transversale des actions. Cette analyse comparative permettra notamment de dégager les facteurs de réussite, les freins et les complémentarités entre ces actions afin d'évaluer la réponse à l'objectif de chaque thématique.

- **Phase de synthèse et préconisations**

Le prestataire s'attachera à dégager les points forts et points faibles de l'EDEC, à mettre en évidence la mesure de l'efficacité de cette démarche dans sa mise en œuvre et dans les effets produits.

Il présentera une stratégie et des outils pertinents destinés à diffuser et capitaliser sur les démarches et outils produits dans le cadre de l'EDEC et recommandations pour poursuivre la dynamique engagée dans le cadre de l'EDEC.

Le prestataire proposera éventuellement des processus et outils pertinents à mettre en place dans les futurs accords.

Méthodologie d'évaluation et actions du prestataire :

- Entretiens avec les parties prenantes du projet (Etat, partenaires sociaux, OPCO)
- Enquête quantitative et qualitative auprès des bénéficiaires / utilisateurs (entreprises et salariés)
- Analyse des données et documents liés à chaque axe du projet (documents de travail, livrables, indicateurs, CR comité techniques, ...)

3.2. Livrables attendus

Un rapport d'évaluation de l'EDEC sera produit par le prestataire et sera basé sur l'analyse des points suivants :

- Le fonctionnement global du dispositif
- La réalisation des actions en cohérence avec les objectifs de l'accord cadre
- Les apports méthodologiques des actions développées
- La mesure des enjeux des outils développés et leur mise à disposition future
- La plus-value des nouveaux outils mis en place.

Les documents attendus sont les suivants :

- Le protocole d'évaluation ajusté ;
- Des rapports d'analyse intermédiaires en format word ;
- Les listes et grilles d'entretiens ;
- Une proposition des démarches et outils destinés à diffuser et valoriser les réalisations de l'EDEC ;
- Un rapport final d'évaluation en format word selon la forme validée par le comité technique et comprenant notamment l'analyse qualitative et quantitative des actions avec en annexes, les compte-rendu des différents entretiens et grilles d'analyse ;
- Une synthèse de quelques pages du rapport final, sous format Word et Powerpoint destinée à une diffusion plus large notamment en direction des branches et des services de l'Etat.
- Une synthèse communicante destinée à une diffusion large « grand public ». Ce support de communication spécifique (plaquette) sera proposé selon un modèle graphique et un permettant de le mettre en ligne sur le site du ministère du travail.

Ces livrables pourront être ajustés au regard des étapes du projet mis en œuvre.

4. Contenu des offres

L'offre du candidat sera restituée en TROIS NOTES DISTINCTES :

1. UNE OFFRE TECHNIQUE présentant la proposition d'intervention du prestataire, composée des différents chapitres ci-dessous,
2. UNE SYNTHÈSE de l'offre technique,
3. UNE OFFRE FINANCIÈRE détaillée de chaque phase du projet.

4.1. L'offre technique

Le prestataire explicitera, de manière très précise, la prestation préconisée pour atteindre les exigences définies dans le cahier des charges.

L'offre technique doit comporter impérativement les chapitres suivants :

Chapitre 1 : Profil général du prestataire

- La raison sociale
- Le SIRET
- L'effectif global de la structure
- Les secteurs d'intervention et/ou domaines d'activité
- Les autres prestations proposées.

Chapitre 2 : Contexte et objectifs généraux de la prestation

Le prestataire reformule sa propre vision des enjeux et du contexte. Il doit être en mesure de clarifier certains points ou de suggérer des compléments sur demande du Comité technique.

Chapitre 3 : Déroulement de la prestation

Le prestataire décrit la nature de la prestation à réaliser afin d'en délimiter le contenu précis (démarche) et en déduit le volume de travail qui lui est nécessaire (conception, préparation, réalisation...).

Le document remis précise le découpage de la prestation et la démarche prévue pour atteindre les résultats à produire.

L'offre devra également comporter :

- des précisions sur les méthodologies proposées au regard des travaux prévus et nécessaires à la réalisation de l'appui technique et des questions propres à chaque étape ;
- des précisions sur les livrables envisagés pour chaque étape ;
- une proposition d'organisation dans le temps des travaux.

Chapitre 4 : Moyens humains

Le prestataire présentera également dans son offre les moyens humains mis à disposition pour la réalisation du projet et le suivi (un contact interne pour la logistique et la facturation, un responsable de projet unique clairement identifié) :

- nom et rôle de chaque intervenant,
- responsabilités de chaque intervenant,
- CV de chaque intervenant pressenti comportant notamment : le profil et l'expérience, les références de missions comparables, l'ancienneté dans la structure

La présentation de l'équipe d'intervention devra permettre d'évaluer ses compétences et son expérience sur ce type de travaux, ainsi que celles des éventuels sous-traitants.

Chapitre 5 : Références du cabinet sur des projets similaires

Le prestataire présentera quelques références de prestations similaires, menées récemment.

Ces références sont destinées à donner des indications sur la connaissance et la compréhension du prestataire sur les secteurs concernés.

4.2. Synthèse de l'offre technique

Cette synthèse a pour objet d'avoir une lecture transversale de la proposition commerciale. Elle pourra être remise sous forme de présentation PowerPoint.

Les informations seront structurées de la manière suivante :

Le cabinet

- Localisation : Adresse, tél.
- Profil : Domaines d'intervention
- Effectifs : Nombre de salariés
- Équipe projet : Nombre de personnes impliquées et profils (domaines d'intervention, expertise, expérience)

Les références

- Sur des projets similaires : Titre étude, objet et commanditaire
- Sur le secteur ou la filière : Titre étude, objet et commanditaire

Le déroulement de la prestation

- Objet : cahier des charges
- Méthode : Synthèse de l'approche proposée
- Nombre de jours / consultant : Nombre consultants, missions et nombre de jours
- Livrables : Liste des livrables et format
- Planning prévisionnel

4.3. L'offre financière

Le prestataire présentera de manière très précise le budget, en indiquant le nombre de jours prévus, les prix unitaires pratiqués (en Euros HT et TTC) et les frais liés à la mission (déplacements, administratif ...).

Le prestataire se conformera au cadre défini en annexe, pour la prise en compte des propositions formulées dans son offre technique et de l'estimation des charges qu'il a déterminées ou que son expérience lui dicte.

5. Attribution du marché

5.1. Planning prévisionnel

- Publication de l'appel à propositions : **7 mai 2021**
- Date limite de retour des propositions des prestataires : **3 juin 2021 à 17:00** (heure de Paris)
- Sélection des prestataires auditionnés : **14 juin 2021**
- Auditions des prestataires : **17 juin 2021**
- Réunion de lancement du projet : **21 juin 2021**
- Réunions intermédiaires : **A définir**
- Fin du projet : **30 septembre 2021**

Il sera demandé au cabinet de participer au Comité de Pilotage national de l'EDEC du 30 septembre 2021 pour présenter les livrables sollicités au 3.2.

5.2. Critères et modalités de sélection

Les propositions d'intervention (20 pages au maximum pour l'offre technique) devront parvenir au plus tard le **3 juin 2021 à 17:00 (heure de Paris)** aux adresses suivantes : jm.vilfroy@opco2i.fr ; b.znaidi@opco2i.fr

Les prestataires présélectionnés seront avertis le **14 juin 2021** et seront auditionnés le **17 juin 2021** matin.

Les commanditaires du projet se réservent le droit de ne pas donner suite aux propositions reçues pour tout ou partie de l'appel à propositions.

Les commanditaires du projet s'engagent à garder confidentielles les offres reçues.

Le prestataire réalisera son intervention dans les règles du métier, en respectant la confidentialité des données et informations recueillies à l'égard de tiers autres que les commanditaires.

Les commanditaires du projet ne sont engagés qu'après notification écrite au prestataire de l'acceptation de l'offre.

La candidature d'un prestataire ayant été retenu dans le cadre des actions de cet EDEC ne sera pas examinée.

La sélection du prestataire se fera prioritairement sur les critères suivants :

- La compréhension de la demande et connaissance des secteurs
- La pertinence de la proposition au regard des objectifs fixés
- La composition de l'équipe projet (compétences et expériences)
- La disponibilité de l'équipe et les délais de réalisation proposés
- Le coût de la prestation

5.3. Contractualisation

A l'issue de la désignation du prestataire par OPCO 2i en charge du projet et au nom du comité technique, une convention de prestation sera signée entre le prestataire et OPCO 2i.

Cette convention précisera notamment les modalités de la collaboration ainsi que celles de règlement des factures, sous réserve que les productions aient fait l'objet d'une validation par le comité technique du projet.

6. Annexes

- 6.1. Accord cadre national d'engagement de développement de l'emploi et des compétences SYNERGIE (2018– 2020)**
- 6.2. Avenant à l'Accord cadre national d'engagement de développement de l'emploi et des compétences SYNERGIE (2018– 2021)**



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES



**ACCORD-CADRE NATIONAL
D'ENGAGEMENT DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES POUR LES
BRANCHES PROFESSIONNELLES RELEVANT D'OPCA DEFi ET OPCA 3+**

Entre

L'Etat,

L'OPCA DEFi mandaté par les CPNE des Industries chimiques, des entreprises du Médicament et de la Plasturgie pour la mise en œuvre et le suivi du présent accord cadre et représenté par Monsieur Emmanuel Balbrick, Président et Gérard Patin, Vice-Président,

Les sections professionnelles dûment mandatées par les CPNEFP des Branches professionnelles des Industries de l'Ameublement, du Bois, des Matériaux pour la Construction et l'Industrie et de l'Inter-secteur Papier Carton :

- **Pour la Section professionnelle paritaire des industries de l'Ameublement et du Bois :**
Gaëtan NUGUES (collège SALARIES – fgFO Construction), Président
Christelle ROCA-PRIEZ (collège EMPLOYEURS – l'Ameublement français), Vice-Présidente
- **Pour la Section professionnelle paritaire des Matériaux pour la Construction et l'Industrie :**
Bernard LE FLOUR (collège EMPLOYEURS– UNICEM), Président
Marcel LECUYER (collège SALARIES – fgFO CONSTRUCTION), Vice-Président
- **Pour la Section professionnelle paritaire de l'Inter-secteur Papier Carton :**
Véronique BOUDARD (collège EMPLOYEURS– UNIDIS CAP), Présidente
Pierre-Michel ESCAFFRE (collège SALARIES– FCE-CFDT), Vice-Président

qui mandatent, par l'intermédiaire des CPNEFP, l'OPCA 3+ représenté par M. Bernard LE FLOUR, président et M. Albéric DEPLANQUE, vice-président, pour la mise en œuvre et le suivi du présent accord-cadre.

Vu le règlement n° 651/2014 de la Commission européenne du 17 juin 2014,

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle à l'emploi et à la démocratie sociale,

Vu la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels,

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'EB', 'DDE', and a large stylized signature.

Vu les articles L. 5121-1, L. 5121-2, D. 5121-1 et D. 5121-3 du code du travail relatif aux engagements de développement de l'emploi et des compétences,

Vu les articles L. 5121-3 et D. 5121-4 à D. 5121-13 du code du travail relatifs à l'aide à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

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

Vu l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors,

Vu l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail,

Vu l'accord interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail.

Il est convenu ce qui suit :

1 - EXPOSE DES MOTIFS :

Les transformations profondes que connaît notre économie impliquent des conséquences sur les emplois, les compétences mais aussi sur les organisations du travail.

La France connaît un cycle de mutations économiques qui induit des transformations importantes. A cette période de recomposition économique s'ajoute, sous l'effet des évolutions technologiques, une modification profonde des conditions d'exercice des métiers.

La transition numérique et la transition environnementale, deux enjeux majeurs pour l'entreprise, influencent fortement à la fois l'activité, les métiers et les besoins en compétences. Enfin, le changement inédit dans la relation au travail et au salariat implique un essor des mobilités professionnelles au même titre qu'un développement accru des nouvelles formes d'emploi. La rapidité des transformations interroge à la fois les besoins en compétences mais aussi la place du diplôme et plus généralement des certifications professionnelles, dans un contexte où la formation initiale reste la référence absolue pour le choix et la construction de l'ensemble de sa carrière professionnelle et fait du diplôme un incontournable pour l'insertion professionnelle. Au regard de l'ensemble de ce contexte, il est primordial de renforcer l'effort de prospective afin de disposer d'une lecture plus fine des évolutions des métiers et des compétences dans un objectif d'accompagnement. Ces études devront permettre d'identifier les passerelles et évolutions de compétences par une décomposition efficace des métiers. L'ensemble de ces actions devra mobiliser les représentants des filières économiques (branches et entreprises) afin d'anticiper et accompagner les transformations de l'emploi, adapter l'offre de formation et sécuriser les parcours professionnels des salariés.

EB *De*² 2

Le présent accord-cadre fait suite à la proposition des branches professionnelles relevant de l'OPCA DEFi et de l'OPCA 3+ en réponse à l'appel à projet « soutien aux démarches prospectives compétences » lancé dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences 2018-2022. L'Etat par l'intermédiaire de ce dispositif souhaite s'engager en faveur d'une formation professionnelle en phase avec les nouveaux enjeux produits par le contexte de mutations accélérée de notre économie. Dans ce sens, le PIC, fort d'un investissement de près de 15 milliards d'euros, s'inscrit dans une démarche avec trois objectifs : favoriser des parcours « sur mesure » de formation vers l'emploi, développer des outils plus performants et innovants, déployer une nouvelle plateforme du Compte personnel de formation (CPF).

Dans un contexte où les métiers changent plus rapidement que la capacité du système à produire les référentiels de formation et où les attentes des employeurs changent de nature, l'approche par les compétences doit permettre aux jeunes et à la population active, de mieux s'orienter et de développer des compétences. Cette approche doit également permettre de répondre aux besoins des entreprises qui rencontrent des difficultés à recruter à travers une offre d'emploi plus flexible.

L'État a un rôle central à jouer, dans un rôle d'impulsion mais il n'est pas seul : les branches et les entreprises ont un rôle majeur.

Les entreprises des branches relevant de l'OPCA DEFi et de l'OPCA 3+ constatent toutes des besoins en recrutement importants et complexes étant donné les compétences recherchées et leurs localisations. Cette situation positive de l'activité industrielle, se heurte néanmoins à de nouvelles problématiques emploi dans les territoires. Si les entreprises et les branches ont fortement structuré leur dispositif de formation et de certification, la visibilité des secteurs, l'attractivité des métiers et leur localisation restent des freins importants.

Malgré les nombreux travaux des branches concernées sur les métiers, les formations et les certifications, les acteurs mobilisés partagent le constat d'une nécessaire adaptation et évolution des pratiques.

Cette situation, conjuguée à la problématique conjoncturelle du renouvellement démographique et des perspectives de départs massifs à la retraite, à l'évolution des compétences attendues en lien notamment avec la transition digitale et environnementale nécessite une mise en commun des méthodes et le développement de pratiques et de services innovants afin d'améliorer l'attractivité des métiers en tension dans les industries de transformation et de moderniser les recrutements et les formations aux métiers de la production et de la transformation.

2 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés des branches professionnelles réunies au sein de l'OPCA DEFi et de l'OPCA 3+.

Au niveau national, le champ d'action de l'accord concerne ainsi :

- 710 000 salariés travaillant dans les différents secteurs ;
- 17 500 entreprises avec une majorité d'entreprises de moins de 50 salariés.

B ADe³ 2

- Les Branches professionnelles relevant d'OPCA DEFi regroupent les Industries Chimiques, l'Industrie du Pétrole, les Entreprises du Médicament, de la Fabrication et du Commerce des Produits à usage Pharmaceutique, Parapharmaceutique et Vétérinaire, la Plasturgie.

Au niveau national, pour les Branches professionnelles relevant d'OPCA DEFi, le champ d'action de l'accord concerne :

- 510 000 salariés travaillant dans les différents secteurs
- 9 227 entreprises dont 7 588 d'entreprises de moins de 50 salariés.

- Les Branches professionnelles relevant d'OPCA 3+ regroupent les Industries de l'Ameublement, du Bois, des Matériaux pour la Construction et l'Industrie et de l'Intersecteurs Papiers Cartons.

Au niveau national, pour les Branches professionnelles relevant d'OPCA 3+, le champ d'action de l'accord concerne :

- 200 077 salariés travaillant dans les différents secteurs
- 8 291 entreprises dont 7 588 d'entreprises de moins de 50 salariés.

L'objectif est d'encourager une démarche conjointe avec des axes de travail partagés, des actions communes à l'ensemble des branches tout en veillant à accompagner les spécificités de certains secteurs.

3 - FINALITES ET OBJECTIFS OPERATIONNELS

Le présent accord a pour finalité d'accompagner les branches pour répondre aux enjeux de maintien et de développement des compétences des entreprises et des salariés qui les composent. Il permettra de réaliser un travail prospectif des secteurs, de développer des ingénieries de parcours et de formation, d'accompagner les TPE/PME dans des démarches RSE, de sécuriser des parcours ou d'améliorer l'attractivité.

Depuis 2012, les partenaires sociaux des branches réunies au sein de l'OPCA DEFi et de l'OPCA 3+ ont affirmé leur volonté d'élaborer des actions communes pour l'emploi et les compétences. Des accords nationaux (EDEC plasturgie, EDC chimie, EDEC conclu avec les branches d'OPCA 3+, contrats d'études prospectives...) comme régionaux (EDEC, COEF, COT) concluent ces dernières années témoignent de cette volonté. Ainsi, les représentants des différents secteurs des branches des deux OPCA se mobilisent afin d'anticiper et d'accompagner les mutations de l'emploi, adapter l'offre de formation et sécuriser les parcours professionnels des salariés. L'ensemble des actions doit être conduit en intégrant la priorité transverse de l'égalité professionnelle.

2
B Me⁴

4 - AXES DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES DES ENTREPRISES ET DES SALARIES

Au regard des enjeux de mutations sur l'emploi et les compétences dans les secteurs, les priorités fixées conjointement par l'Etat et les partenaires sociaux des branches sont déclinées en quatre axes d'intervention.

Le détail des actions figure dans les fiches actions annexées aux conventions financières.

Axe 1 : Construire un socle d'éléments et de ressources communes sur l'attractivité et les recrutements dans les industries de transformation et de procédés.

Depuis de nombreuses années, les différentes branches concernées ont travaillé, notamment dans le cadre de partenariats, l'information sur les métiers et les compétences des entreprises représentées. Ces travaux spécifiques sous-tendent la création de filières de formation et de certification. En effet, la qualification des salariés est un enjeu primordial pour les entreprises industrielles et indispensable à la réalisation des activités à tous les niveaux.

La problématique principale aujourd'hui est de permettre à différents publics de s'orienter vers les métiers de l'industrie de transformation afin de les recruter ou de les former alors même que :

Leur profil professionnel ne les prédispose pas,

La définition et l'information sur les passerelles métiers doivent être améliorées pour permettre une mobilité professionnelle d'un secteur des industries de transformation de procédés à un autre,

Les passerelles de reconversion vers les métiers des industries de transformation et de procédés restent largement à créer pour permettre à des demandeurs d'emploi ou des salariés en reconversion d'autres secteurs de s'y intégrer sans difficultés,

L'ouverture des perspectives de carrières dans nos industries pour les jeunes doit être profondément améliorée en travaillant sur leurs appétences et en luttant contre les stéréotypes,

En outre, dans la ligne du projet de loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel, les partenaires du projet souhaitent se mobiliser afin de développer le recours à l'alternance des entreprises que ce soit dans le cadre de l'apprentissage ou de la professionnalisation et ce en fonction des métiers et des diplômes.

Actions :

- Définir les métiers en tension et stratégies, caractériser les origines de ces tensions pour apporter des solutions opérationnelles.
- Réaliser un état des lieux en partageant les ressources
- Animer et faire vivre cet état des lieux (GT, réunion, ...)
- Faire remonter les besoins des entreprises

2

De
5
B

Axe 2 - Outiller les entreprises des industries de transformation dans leurs recrutements par une approche innovante, expérimentale et partenariale

Afin d'accompagner par une approche pratique les entreprises dans la transition digitale et parallèlement d'optimiser les recrutements et les formations, les partenaires souhaitent expérimenter et diffuser la construction commune d'outils de recrutement innovants.

Il s'agira notamment de faciliter l'orientation et d'appuyer les démarches des entreprises et des acteurs de l'emploi afin de positionner des personnes non nécessairement formées aux métiers.

Actions :

- Construire des outils d'aide au recrutement :
 - Concevoir et tester des outils de simulation en réalité virtuelle,
 - Concevoir et tester des outils de recrutement à distance via la vidéo,
 - Concevoir des boîtes à outils pour le recrutement
- Améliorer l'information et l'orientation par des outils de positionnement
- Elaborer une méthodologie d'accompagnement au recrutement (CP ou CAPP)
- Expérimenter, évaluer, diffuser et communiquer auprès des entreprises

Axe 3 - Accompagner la maîtrise des compétences numériques et accompagner les TPE/PME à la transition digitale

Les mutations des métiers liées aux usages des technologies numériques sont nombreuses et concernent quasiment l'ensemble des salariés. Il s'agit de faire face à la robotisation, à l'informatisation des process, du contrôle, de la sécurité... Les compétences numériques doivent faire l'objet d'évaluation et/ou de formation afin de s'assurer que tout salarié en dispose pleinement.

Actions :

- Identifier par métier les compétences numériques clefs en lien avec la plateforme PIX
- Construire un référentiel compétences numériques des métiers de la transformation
- Expérimenter avec un groupe d'entreprise et de salariés une évaluation des compétences numériques et la mise en œuvre de parcours de formation digitale
- Développer la digitalisation des formations
- Créer un outil digital de mise en œuvre de la GPEC
- Créer un outil de sensibilisation des TPE/PME industrielles dans plusieurs régions à la transition digitale par le partage de diagnostics et de plan d'action d'entreprises déjà engagées
- Démarches d'accompagnement des TPE/PME industrielles aux transformations technologiques
- Evaluer les actions en ayant mis en place dès le début de l'action des indicateurs de réussite

Axe 4 : Capitalisation, mise à disposition des outils et communication

L'ensemble des productions et outils est destiné à être partagé et mutualisé entre les branches et avec le ministère du Travail. Ils seront partagés avec les différentes parties prenantes du plan d'investissement dans les compétences.

A ce titre, des actions de communications spécifiques pourront être organisées.

5 - MODALITES DE SUIVI ET DE PILOTAGE

A. Comité de pilotage

Un comité de pilotage est mis en place pour le déploiement des actions de l'accord-cadre. Il est composé de représentants :

- De la DGEFP
- Des organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans les branches relevant des OPCA DEFi et 3+ et signataires du présent accord
- De l'OPCA DEFi et de l'OPCA 3+

Il pourra associer le cas échéant des acteurs institutionnels (Régions, Pôle emploi...) ou des experts en tant que de besoin.

Il a pour mission d'assurer le pilotage de l'accord. Le comité technique lui rend compte de l'avancement des travaux, des résultats obtenus. Sa présidence et son animation sont assurées par l'Etat, son secrétariat par l'OPCA DEFi et l'OPCA 3+.

Ce comité de pilotage se réunira à minima deux fois dans l'année.

B. Comité technique

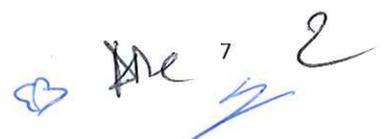
La démarche est animée par des comités techniques. Ceux-ci sont composés :

- De représentants de la DGEFP
- De représentants de l'OPCA DEFi et de l'OPCA 3+
- Des représentants des branches.

Il a pour mission d'impulser, d'orienter et d'assurer le suivi des actions relevant des axes de coopération. Il a également pour rôle de piloter et de mettre en œuvre le processus d'évaluation de l'EDEC.

Il se réunit en tant que de besoin et à minima une fois par trimestre. Sa présidence et son animation sont assurées par l'Etat, son secrétariat par l'OPCA DEFi et l'OPCA 3+.

Afin d'éclairer sa prise de décision et/ou en appui des réalisations, le comité technique pourra s'adjoindre, en tant que de besoin, la présence d'experts. Dans le cadre d'actions plus spécifiques



portées par une branche professionnelle, les représentants au comité technique sont ceux de l'OPCA et de la branche concernée par l'action.

6 - ORGANISMES RELAIS

L'OPCA Défi et l'OPCA 3+ sont mandatés par l'Etat et les partenaires sociaux des branches pour mettre en œuvre les dispositions de l'accord cadre et en assurer le suivi. Ils assurent par ailleurs le portage administratif et financier de l'accord.

Ils ont également pour mission :

- D'informer l'ensemble des structures de la mise en œuvre de l'accord cadre et des actions dont elles peuvent bénéficier en lien avec le secteur,
- D'accompagner le pilotage de l'accord (mise en place d'outils de suivi, participation aux comités de pilotage nationaux),
- De coordonner l'évaluation de l'accord et de faire des propositions d'ajustements éventuels lors de la déclinaison de l'accord-cadre.

7 - FINANCEMENT

Le montant global du projet s'élève à 1 100 000 €. L'Etat s'engage à participer aux cofinancements à hauteur maximale de 50% du montant total de l'EDEC soit 550 000 €.

Cette répartition prévisionnelle (cf. annexe 1) pourra être modifiée après validation par le comité de pilotage sans modifier le montant global de l'accord. La participation de l'Etat au financement des opérations prévues s'effectue en application des règles relatives à l'encadrement communautaire des aides qui plafonnent la part des fonds publics dans de tels financements.

Une convention financière est conclue entre l'Etat et chaque OPCA (OPCA DEFi et OPCA 3+) dûment mandatés par le comité de pilotage.

Le suivi de l'exécution est réalisé à l'occasion d'un bilan final restituant les opérations de l'année N-1.

Les ressources financières mobilisées pourront être réexaminées à chaque bilan annuel en fonction des réalisations.

8 - DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans et demi à compter de sa date de signature.

Le présent accord sera mis en œuvre sous réserve de la disponibilité des crédits des OPCA qui participent au financement de cet engagement. Cette réserve est liée également aux évolutions qui

B De 8 2

pourront être introduites dans le domaine de la formation professionnelle continue et du champ de compétences des OPCA.

9 - PROPRIETE ET PUBLICATION DES TRAVAUX

Les outils et livrables réalisés dans le cadre de cet accord sont la propriété conjointe des signataires.

Les actions et livrables issus du présent accord peuvent être mis en ligne sur les sites internet des signataires et faire l'objet d'une publication.

10 - CLAUSE DE RESILIATION ET DE REVISION

En cas de non-exécution ou de non-respect des obligations prévues, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires après un préavis de trois mois succédant éventuellement à une mise en demeure de respecter les termes de l'accord.

Ce sera notamment le cas s'il apparait que les objectifs visés et les moyens mis en œuvre ne correspondent pas à ceux initialement prévus.

11 - EVALUATION

Le comité de pilotage procédera à une évaluation finale de la mise en œuvre de l'accord selon des modalités qu'il définira. Menée sur le plan national, cette évaluation sera réalisée par un organisme extérieur. Elle devra permettre d'analyser l'ensemble de la mise en œuvre de l'accord cadre ainsi que l'impact des mesures retenues.

Par ailleurs, les signataires s'engagent à participer, le cas échéant, à l'évaluation du plan d'investissement dans les compétences pilotée par un comité scientifique.

Fait à Paris, le

Pour l'Etat

De 2
B 9

Pour OPCA DEFi



Emmanuel Balbrick
Président



Gerard Patin
Vice-Président

Pour OPCA 3+



Bernard LE FLOUR
Président



Albéric DEPLANQUE
Vice-Président

ANNEXE 1 Budget prévisionnel

| AXES | Etat | OPCA DEFI et OPCA 3 + | Montant total |
|---|-----------|--------------------------|---------------|
| <u>Axe 1 Attractivité</u> Etat des lieux, mutualisation, Conception Communication | 80 000 € | 80 000 € | 160 000 € |
| <u>Axe 2 Recrutement</u> Outiller les entreprises de transformation dans leurs recrutements par une approche innovante, expérimentale et partenariale | 185 000 € | 185 000 € | 370 000 € |
| <u>Axe 3</u> <u>Compétences numériques/ Transition</u> <u>Digitale</u> Accompagner la maîtrise des compétences numériques et accompagner les TPE/PME à la transition digitale | 285 000 € | 285 000 € | 570 000 € |
| Total | 550 000 € | 550 000 € | 1 100 000 € |

Me 2
B

**AVENANT N°1 A L'ACCORD-CADRE NATIONAL
D'ENGAGEMENT DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES POUR LES
BRANCHES PROFESSIONNELLES RELEVANT DE L'OPCO 2I**

Entre

L'Etat représenté par,

Le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion représenté par Bruno LUCAS, délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle

Et

OPCO 2i, représenté par Alexandre SAUBOT, Président et Pierre-Michel ESCAFFRE, Vice-Président, et par délégation par sa Directrice Générale, Stephanie LAGALLE-BARANES.

Vu le règlement n° 651/2014 de la Commission européenne du 17 juin 2014,

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle à l'emploi et à la démocratie sociale,

Vu la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels,

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Vu les articles L. 5121-1, L. 5121-2, D. 5121-1 et D. 5121-3 du code du travail relatif aux engagements de développement de l'emploi et des compétences,

Vu les articles L. 5121-3 et D. 5121-4 à D. 5121-13 du code du travail relatifs à l'aide à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

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

Vu l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors,

Vu l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail,

Vu l'accord interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail.



Vu l'accord cadre national du 01 novembre 2018 pour la mise en œuvre d'un engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) pour les branches professionnelles relevant d'OPCA 3+ et DEFI.

OBJET DE L'AVENANT N°1

Le présent avenant a pour objet de prendre acte :

- du changement des organismes relais : les OPCA 3+ et DEFI sont remplacés par l'OPCO 2I,
- de la prolongation de la durée de l'accord cadre initial.

Article 1 :

Dans l'accord cadre national du 01 novembre 2018, les termes « OPCA DEFI » et « OPCA 3+ » sont remplacés par celui d'«OPCO 2I ».

Article 2 :

L'article 8 de l'accord cadre national du 01 novembre 2018 est ainsi modifié :

Le présent accord prend effet à compter du 01 novembre 2018, l'accord se prolongera jusqu'au 30 juin 2021 pour la réalisation des actions et se terminera au plus tard le 31 octobre 2021.

Le présent accord sera mis en œuvre sous réserve de la disponibilité des crédits de l'OPCO qui participe au financement de cet engagement. Cette réserve est liée aux évolutions qui pourront être introduites dans le domaine de la formation professionnelle continue.

Fait à Paris, le

Pour l'Etat
Le Délégué général

Bruno LUCAS
Pour OPCO 2I

Alexandre SAUBOT
Président

OPCO 2I
55 rue de Châteaudun
75009 Paris
Tél. 01 82 71 48 48

Pierre-Michel ESCAFFRE
Vice-Président

ANNEXE 1 Budget prévisionnel

| AXES | Etat | OPCA DEFI et OPCA 3 + | Montant total |
|--|-----------|--------------------------|---------------|
| Axe 1 Attractivité Etat des lieux, mutualisation, Conception Communication | 80 000 € | 80 000 € | 160 000 € |
| Axe 2 Recrutement Outiller les entreprises de transformation dans leurs recrutements par une approche innovante, expérimentale et partenariale | 185 000 € | 185 000 € | 370 000 € |
| Axe 3 <u>Compétences numériques/ Transition</u> Digitale Accompagner la maîtrise des compétences numériques et accompagner les TPE/PME à la transition digitale | 285 000 € | 285 000 € | 570 000 € |
| Total | 550 000 € | 550 000 € | 1 100 000 € |

PE
3