

## APPEL À PROJETS

Soutien aux Démarches  
Prospectives Compétences

# PRÉSENTATION DES PROJETS DES LAURÉATS

10 OCTOBRE 2018



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL

HAUT-COMMISSAIRE  
AUX COMPÉTENCES  
ET À L'INCLUSION  
PAR L'EMPLOI



INVESTIR  
DANS VOS  
COMPÉTENCES

## **L'appel à projets « Soutien aux démarches prospectives compétences » du Plan d'investissement dans les compétences**

Dans ce 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 (dans certains secteurs, la capacité d'« apprendre à changer » devient plus importante que le geste professionnel lui-même), **l'approche par les compétences s'impose** à la fois pour répondre aux besoins des entreprises et pour offrir aux jeunes et à la population active toutes les possibilités de développer les compétences.

**Pour accélérer la transformation de notre système de formation portée par la loi du 5 septembre 2018 et construire une société de compétences inclusive et compétitive, le plan d'investissement dans les compétences soutient l'effort de prospective des acteurs économiques.**

Dans le cadre d'un appel à projets adressé aux branches professionnelles, il permet le financement de **démarches innovantes dans leurs actions, leurs modalités de mise en œuvre et d'appropriation, permettant de disposer d'une lecture plus fine et plus agile des évolutions des métiers et de compétences attendues des entreprises et d'accompagner les entreprises et les actifs.**

Cet appel à projet permettra de disposer collectivement d'une lecture plus fine et agile des évolutions des métiers et des compétences dans un contexte de mutations fortes, en lien avec la transition digitale et la conversion écologique, par le soutien d'actions innovantes, notamment autour de l'approche par compétences :

- mieux cibler les besoins en compétences qui découlent des transformations des métiers **à travers le développement d'outils partagés (notamment digitaux) et la capitalisation de signaux faibles** ;
- définir, sur la base de ces outils, des plans d'actions opérationnels expérimentaux permettant à la fois de **répondre aux besoins de recrutement des entreprises (demandeurs d'emploi) et de définir les aires de mobilité permettant aux salariés du secteur d'évoluer ou de se reconvertir au sein de la branche ou en dehors de la branche**. Ces actions peuvent porter, lorsque la branche est concernée, sur une analyse *détaillée* des causes des tensions au recrutement et des leviers à actionner ;
- définir, à partir d'un état des lieux des certifications et formations de la branche, **les (blocs de) compétences correspondant aux besoins de compétences exprimées par les entreprises non couvertes** par ces référentiels et **faire évoluer l'offre de formation et de certification de branche**, dans son contenu et ses modalités.

À travers des nouveaux outils basés sur l'approche « compétences », il vise la transformation de l'offre de formation et de certification des branches et l'émergence de modalités de formations innovantes. À travers l'objectivation des difficultés de recrutement – qui constitue un des axes majeurs de cet appel à projets pour en identifier précisément les causes et élaborer des solutions adaptées –, il vise également à faciliter les recrutements. Il a enfin pour objectif de renforcer la mobilité intersectorielle et les passerelles vers les métiers de demain.

**Les branches et les OPCA qui ont répondu ont été sélectionnés le 12 juillet dernier et portent ainsi des projets qui incluent un outillage innovant des entreprises et de leurs salariés.**

## Les projets lauréats

- Projet OPCA DEFI, OPCAİM, OPCALİM, OPCA 3+
- Projet branche travail temporaire – FAF.TT
- Projet filière culture création et communication porté par l'AFDAS
- Projet interbranches porté par OPCALIA
- Projet branches Transports, Logistique et Services porté par l'AFT et l'OPCA Transports et Services
- Projet UDES-UNIFORMATION (ESS)
- Projet porté par les branches du particulier employeur et Iperia
- Projet branches relevant d'OPCA Défi et OPCA 3+
- Projet branche commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
- Projet porté la branche des métiers de l'ingénierie, du numérique, des études et conseil et de l'événement – FAFIEC

# PROJET SECTEURS INDUSTRIELS, RÉPONSE COMMUNE

## DEFI – OPCAİM – OPCALIM – OPCA 3+

### Résoudre les difficultés de recrutement des entreprises industrielles dans les territoires

#### Présentation du projet et de ses objectifs

Les entreprises des secteurs industriels confirment une dynamique de croissance et la reprise des recrutements. Dans un contexte défavorable d'attractivité et de métiers en tension, les branches de l'industrie s'associent dans les territoires pour bâtir des solutions collaboratives et traiter les questions inhérentes aux nouveaux cycles de GPEC. L'ambition partagée est de trouver les réponses aux besoins de recrutement et assurer le retour à l'emploi. Les branches mettent en commun leurs moyens au service de cette ambition, depuis l'étude prospective des compétences, jusqu'à la formation des candidats, en passant par la valorisation des métiers et l'analyse de l'offre de certification.

#### Les plus-values du projet

La réponse commune des 4 OPCA industriels au service de leurs branches est une première afin d'améliorer l'attractivité des métiers, de construire des parcours de formation industriels multiples et intersectoriels, de partager le diagnostic sur l'offre de certification et l'optimiser, de faciliter la polyvalence et la poly-compétence des salariés au service d'une meilleure gestion de la mobilité.

Elle porte sur plusieurs dimensions innovantes dans leurs dimensions partagées entre les différentes branches de l'industrie :

- cibler les principaux métiers en tension partagés par les entreprises de l'industrie ;
- élaborer des référentiels de certification et les croiser avec l'offre de certification existante, créer des certifications et explorer des logiques CQPI/blocs de compétences ;
- construire des parcours innovants avec valorisation des acquis, recours au digital, valorisation de la formation en situation de travail ;
- construire des parcours industriels transverses, avec une cartographie globale des parcours possibles dans le secteur.

Elle capitalise les expériences de chacun, notamment par les liens de proximité avec les entreprises, et conduit à un plan d'actions partagé avec toutes les parties prenantes de l'emploi dans les territoires. Un enchaînement d'actions opérationnelles, au plus près des besoins, dans les bassins d'emploi, met la question du rapprochement offre/demande d'emploi au cœur du projet. Lancé dans quatre territoires, Hauts-de-France, Bretagne, Auvergne-Rhône-Alpes et Ile-de-France, sa modélisation et son déploiement sont visés, pour un investissement efficace dans les compétences industrielles.

## PROJET BRANCHE TRAVAIL TEMPORAIRE – FAF.TT

### Accompagner les mobilités professionnelles par la certification modularisée

#### Présentation du projet et de ses objectifs

L'emploi des salariés intérimaires est particulièrement sensible aux fluctuations des cycles économiques. L'objectif du projet est d'anticiper et d'accompagner les évolutions d'activité.

Il s'agit d'identifier les impacts des mutations technologiques, notamment du numérique, sur l'évolution des compétences liées aux métiers fortement représentés dans l'intérim, en particulier dans l'industrie.

L'objectif du projet est de développer des parcours certifiants, modularisés et performants, favorisant les mobilités professionnelles et intersectorielles des salariés intérimaires en cohérence avec les besoins en emplois territoriaux et l'exigence de certification à travers les actions suivantes :

- mesure d'écart entre les compétences attendues des entreprises et les référentiels de certification actuels pour identifier les besoins en compétences non couverts et définir les blocs de compétences nécessaires pour les combler ;
- construction de parcours de formation modularisés sur la base d'un tronc commun des possibilités de qualification à plusieurs emplois dans des secteurs ou filières différents ;
- construction de référentiels métiers soulignant les compétences stratégiques liées aux évolutions des emplois ;
- construction de fiches métiers au format numérique intégrant les mobilités professionnelles.

#### Les plus-values du projet

Ce projet vise à construire des solutions pragmatiques de mobilités professionnelles et à créer des opportunités dans des contextes de mutations (notamment liées au numérique).

Il associe branches et acteurs de l'emploi pour partager les expertises métiers. Les ingénieries modulaires sont conçues dans un cadre de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale pour être adaptées aux besoins en emplois locaux et prennent en compte les compétences transférables comme socle dans la construction des parcours de certification.

La démarche « job first » associe les entreprises dans la construction des parcours professionnels intégrant la certification.

# PROJET FILIÈRE CULTURE CRÉATION ET COMMUNICATION

## Faire travailler ensemble les secteurs créatifs

### Présentation du projet et de ses objectifs

L'économie de la Culture, de la Création et de la Communication s'est considérablement consolidée ces trente dernières années, au point de constituer 2,23 % du PIB de la France à ce jour. Plus de 620 000 personnes travaillent dans les secteurs culturels, elles représentent 2,4 % de la population active.

L'ensemble de ces secteurs ont en commun de présenter une interdépendance forte, de partager des salariés, des métiers (y compris des métiers rares) ou des compétences communes et, pour des populations spécifiques, des rythmes d'activités atypiques (intermittents du spectacle, journalistes pigistes, travailleurs à domicile de l'édition, artistes-auteurs, travailleurs saisonniers).

Les actions soutenues portent notamment sur :

- la création d'une plateforme interbranches de gestion des mobilités pour accompagner les formes d'emplois précaires et discontinus ;
- l'adaptation de l'offre de certification à travers la création de certifications et le découpage des certifications existantes en blocs de compétences ;
- l'extension de l'expérimentation de la formation en situation de travail (FEST) dans la filière et la certification des référents FEST ;
- la cartographie des aires de mobilité, des métiers dont l'attractivité est à développer, des passerelles métiers/compétences ;
- le développement d'ingénierie Parcours emplois compétences qualifiants.

### Les plus-values du projet

Quatre axes ont été définis dans ce projet, qui est le premier du genre à mobiliser l'ensemble des activités et des métiers culturels. La rénovation et l'adaptation de l'offre de formation devront permettre de renforcer l'offre de certification. L'accompagnement des TPE-PME et l'appui à la responsabilité sociétale participera à la transformation des entreprises et des organisations. La sécurisation des parcours professionnels des actifs et le développement de l'attractivité de certains métiers faciliteront les transitions professionnelles et la circulation de la compétence. Enfin, un volet études prospectives renforcera la connaissance pour éloigner les acteurs de la merci du changement.

L'Afdas sera le porteur opérationnel de ce projet, qui a reçu aussi le soutien du ministère de la Culture.

# PROJET INTERBRANCHES PORTÉ PAR OPCALIA

## Projet branches compétences by OPCALIA

### Présentation du projet et de ses objectifs

Ce projet concerne une dizaine de branches (manutention ferroviaire, cristallerie, énergie et prévention, sécurité, enseignement privé, bois...). Il s'agit d'accompagner les branches dans la réalisation de plans d'actions opérationnels emplois/compétences afin de dresser un état des lieux des certifications de branches et des blocs de compétences et de créer des référentiels d'activités adaptés aux besoins de demain, dans le cadre d'un travail interbranches avec des outils partagés.

### Les plus-values du projet

- Impulser et accompagner une démarche collective et participative pour la formalisation et la réalisation de plans d'actions emplois/compétences pour chacune des branches concernées.
- Dresser un état des lieux des certifications de branche et des blocs de compétences existants.
- Créer des référentiels d'activité et de compétences.
- Pré-identifier les métiers qui en découlent et les passerelles entre métiers.
- Relier chaque certification existante aux métiers identifiés en mode interbranches.
- Développer une solution informatique unique et partagée permettant :
  - d'homogénéiser les référentiels d'activités et de compétences, tout en identifiant les passerelles interbranches,
  - d'alimenter les observatoires de branches en temps réel,
  - d'outiller les entreprises et les salariés par l'édition de fiches de poste totalement personnalisables et actualisées selon les évolutions des métiers.

## **PROJET BRANCHES TRANSPORTS, LOGISTIQUE ET SERVICES PORTÉ PAR L'AFT ET L'OPCA TRANSPORTS ET SERVICES**

**Construire une vision prospective des emplois et de compétences à horizon 2025, outiller et accompagner au plan RH les entreprises**

### Présentation du projet et de ses objectifs

Ce projet prévoit un volet prospectif dans le cadre d'une analyse et d'une structuration de la data qui permettra de cartographier les emplois, les métiers et les compétences et d'outiller la stratégie de certification. Il s'agira en outre d'identifier des métiers en tension et de réaliser un travail sur les raisons des difficultés de recrutement.

Le projet prévoit le développement d'un outillage autour de l'identification des besoins en compétences et de l'accompagnement RH des entreprises :

- baromètre emploi formation,
- outil digital de développement des compétences : passerelles entre les métiers, fiche de poste pour l'employeur,
- création d'une application mobile pour recueil automatique des signaux faibles en termes de compétences,
- création d'un outil GPEC de capitalisation et compilation des sources et données de l'ensemble des informations du projet,
- plateforme collaborative pour le Passeport Orientation – Formation – Prévention : reconstitution du parcours personnel, initial et professionnel, évaluations partagées, mise en situation de travail, prévention,
- création d'une plateforme d'évaluation sécurisée pour définir le parcours de formation le plus adapté : auto-positionnement sur des pratiques professionnelles.

Il soutient également la politique de recrutement des entreprises, à travers l'identification des métiers en tension et l'analyse des causes des tensions et des leviers d'actions et la cartographie actualisée des métiers et de leurs évolutions (vision hors du territoire). Il s'engage à la sensibilisation des TPE-PME sur l'aide à la rédaction de fiches de poste intégrant une sémantique non discriminante pour les publics féminins.

### Les plus-values du projet

Le projet vise à développer une démarche prospective pour les branches Transport Logistique et Services, en identifiant de façon transverse les mutations stratégiques et anticipant ainsi leurs impacts socio-économiques. Le projet permettra d'intensifier les travaux des branches sur les cartographies emploi, métiers et compétences et la certification. Enfin, il vise à développer des outils partagés et mettre en œuvre un plan d'action pour faire face aux problématiques de recrutement des entreprises, favoriser l'emploi des actifs fragilisés, et améliorer l'attractivité des métiers.



## PROJET UDES-UNIFORMATION (ESS)

### Le projet PROspectives Compétences ESS (PROC.ESS)

#### Présentation du projet et de ses objectifs

Ce projet comprend deux axes :

- un axe qui consiste à développer une veille prospective compétence à travers l'élaboration ou l'actualisation des référentiels métiers existants, avec une attention sur la transition écologique, la création d'une banque de données compétence et la mise en place d'un baromètre emploi-formation pour identifier les besoins en compétences ;
- un axe qui concerne l'accompagnement à la transition numérique : identification des impacts du numérique sur les métiers de l'économie sociale et solidaire doublée de l'organisation d'une opération nationale de sensibilisation et d'accompagnement des entreprises et des salariés.

#### Les plus-values du projet

- L'accès en ligne à des référentiels métiers harmonisés et actualisés pour ajuster les parcours de formation à travers la création d'outils partagés à toutes les branches de l'économie sociale et solidaire : une banque de données compétences qui sera l'outil central des branches (ensemble des référentiels métiers du secteur, répertoire ordonné des métiers et emplois type de l'économie sociale et solidaire) et d'une plateforme digitale comme support de la future banque de données.
- L'appréciation de l'impact de la transition numérique et de la transition écologique sur le secteur à travers des prolongements opérationnels aux premiers travaux de diagnostic sur l'impact du numérique.
- Le développement d'une GPEC de branche et d'entreprise permettant de nourrir l'ingénierie de certification notamment.
- Le caractère pro actif (opération nationale avec déclinaisons régionales) et multi-format (actions de sensibilisation et actions de formation) de l'opération l'escalier numérique.

## PROJET PORTÉ PAR LES BRANCHES DU PARTICULIER EMPLOYEUR ET IPERIA

### Prospective de l'emploi, des métiers et des compétences au sein du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi domicile

#### Présentation du projet et de ses objectifs

Le projet vise à préciser la connaissance globale du secteur du particulier employeur et de l'emploi à domicile (emploi, métiers) avec pour objectif d'accompagner les tendances en termes d'évolution de l'emploi, les transformations des métiers à venir et des compétences (numérique, domotique, robotique, démarches vertes et éco-citoyennes) et leur répercussion en matière de professionnalisation.

Partant d'une échelle nationale mais aussi à travers des zooms locaux, les travaux permettront :

- l'analyse prospective à l'échelle locale de deux métiers en forte tension (assistants maternels et assistants de vie), sous l'angle de leurs causes et de l'identification des leviers d'action pertinents ;
- l'analyse des trajectoires professionnelles intra-sectorielles des salariés de la branche ;
- la construction de nouvelles ingénieries qualifiantes en adéquation avec les évolutions en cours et à venir au sein des domiciles ;
- l'adaptation des référentiels de certification à travers la réingénierie des blocs de compétences.

#### Les plus-values du projet

Peu d'études et analyses nationales ou locales portent spécifiquement sur le secteur du particulier employeur alors même que l'ensemble des acteurs de l'emploi/formation en reconnaissent le poids économique et stratégique. L'essor de l'emploi au sein du secteur est intimement corrélé à la professionnalisation des salariés et futurs salariés. Cette professionnalisation garantit un niveau de compétences homogène tout en développant un sentiment d'appartenance et en validant un niveau d'expertise pour assurer une visibilité accrue de l'emploi à domicile.

Mener un tel projet représente une opportunité de pouvoir définir des leviers d'actions pour une meilleure reconnaissance et attractivité du secteur, d'une part, et, d'autre part, pour engager des études et ingénieries innovantes axées sur une approche compétences des métiers.

# PROJET INDUSTRIES DE TRANSFORMATION ET DE PROCÉDÉS OPCA DEFI ET OPCA 3+

## Recrutement, mobilité et transition digitale

### Présentation du projet et de ses objectifs

Les industries de procédés et de transformation rencontrent d'importantes difficultés de recrutement étant donné les compétences recherchées et leurs localisations. Malgré les nombreux travaux menés, la visibilité des secteurs concernés et l'attractivité des métiers restent des freins importants. Les travaux permettront d'identifier les causes des tensions (à travers notamment un état des lieux des pratiques et des difficultés de recrutement) et les leviers pour renforcer l'attractivité de ces métiers, pour mieux cibler les réponses à apporter.

En outre, la situation démographique d'une part et les évolutions des compétences attendues en lien notamment avec la transition digitale d'autre part, nécessitent une mise en commun des outils et méthodes et l'expérimentation de nouvelles pratiques de recrutement :

- finaliser un socle comme élément d'attractivité et d'aide aux recrutements : concevoir et tester la réalité virtuelle dans des outils de simulation, tester et concevoir des outils de recrutement à distance utilisant la vidéo, concevoir d'autres outils pour transformer les pratiques de recrutement...);
- améliorer l'information et l'orientation : création de tests de positionnement spécifiques avec la conception de tests communs aux industries partenaires ;
- accompagner les TPE-PME à la transition digitale.

### Les plus-values du projet

Le projet doit permettre la création d'outils communs à forte visibilité favorisant l'attractivité des métiers et permettant ainsi l'accès à l'emploi ou aux formations en alternance de publics diversifiés dont le parcours initial et professionnel ne conduit pas de façon évidente aux métiers proposés par nos industries.

Selon une approche expérimentale, territoriale et partenariale, il permettra d'impulser dans les entreprises des pratiques de recrutement innovantes. La mise en commun des éléments d'attractivité sur les métiers facilite la mobilité des salariés entre les industries de transformation et de procédés. Enfin, l'usage du digital pour le recrutement et la formation constitue un levier fort pour accompagner de façon plus globale les TPE-PME à la transition digitale.

## **BRANCHE COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

### **Pour l'emploi et les compétences des salariés d'un secteur en mutation**

#### Présentation du projet et de ses objectifs

Il s'agit d'identifier précisément les conséquences des mutations en termes de compétences et d'emploi pour les années à venir. Le projet prévoit l'élaboration d'une cartographie dynamique des emplois et compétences par bassin, et des projections. Il s'agit également de pouvoir identifier à un instant « T » les besoins de recrutement par bassins d'emploi par un système dynamique et pérenne d'agrégation des offres d'emploi et de signaux faibles, faisant apparaître les tensions. Par ailleurs, un outillage dynamique autour des besoins de recrutement, qui intégrera la politique d'alternance, devra permettre d'accompagner les entreprises.

Le projet prévoit également d'identifier et de favoriser les passerelles intersectorielles au sein de la branche ou avec d'autres secteurs professionnels par l'identification des proximités en termes de compétences et d'élaborer les parcours d'ingénierie et d'accompagnement, tout particulièrement pour les salariés fragilisés.

#### Les plus-values du projet

La branche souhaite adopter une approche dynamique, territoriale et ouverte de l'emploi et des compétences. C'est ainsi que des outils vont être développés afin de disposer rapidement d'informations actualisées, pour faire face aux transformations déjà à l'œuvre dans le secteur, et que ces outils vont être pensés dans une logique multi-utilisateurs en intégrant notamment les opérateurs du conseil en évolution professionnelle. Une identification des passerelles possibles au sein de la branche ou avec d'autres secteurs professionnels, et du parcours de formation éventuellement nécessaire, sera réalisée.

Une des plus-values du projet est également d'aller jusqu'à la construction et l'expérimentation d'une « préparation à la reconversion ou à la mobilité » pour les salariés fragilisés, en partant de leurs acquis issus de leur vie professionnelle et de leur vie extra professionnelle.

Enfin, les certifications déjà mises en œuvre par la branche (CQP, CQPI, CléA, CléA numérique) seront mobilisées et adaptées en fonction des résultats des travaux de prospective.

## **PROJET DE LA BRANCHE DES MÉTIERS DE L'INGÉNIERIE, DU NUMÉRIQUE, DES ÉTUDES ET CONSEIL ET DE L'ÉVÈNEMENT – FAFIEC**

**Outils des entreprises pour développer la GPEC et renforcer l'approche par les compétences dans la branche du numérique, de l'ingénierie, des études, du conseil et de l'évènement**

### **Présentation du projet et de ses objectifs**

La Branche entend renforcer sa démarche prospective compétences par un ensemble d'actions visant à fluidifier la combinatoire prospective, référentiels métiers, certification. Les outils opérationnels proposés doivent pouvoir être rapidement mobilisés par les entreprises afin de réduire le temps aujourd'hui imparti entre l'identification de compétences nouvelles nécessaires au développement de l'activité et la mobilisation effective de ces compétences dans le contexte professionnel de l'entreprise.

Le projet vise à lancer des travaux prospectifs et opérationnels afin de mieux orienter la stratégie de certification de la branche à travers une analyse qualitative de la cartographie de la certification et des blocs de compétences. Ce travail conduira à rénover les référentiels métiers dans une logique de blocs de compétences (le projet vise la rénovation de 45 fiches métiers). Un travail sur les ingénieries de parcours, notamment sur les métiers en tension sera réalisé, de même qu'un parcours certifiant sur le management de projet.

Les entreprises pourront également être outillées à travers le projet d'un portail GPEC.

### **Les plus-values du projet**

Le portail, conçu comme un outil facilitateur et accessible pour les entreprises de la branche, notamment les PME, a vocation à les outiller dans leurs pratiques RH, à leur apporter plus de visibilité en termes de stratégie, à favoriser l'évolution de compétences des salariés dans l'entreprise et ainsi gagner en compétitivité.

L'ingénierie de parcours proposée dans le cadre du projet vise tout particulièrement des publics prioritairement visés par le Plan d'investissement dans les compétences, c'est-à-dire des actifs peu qualifiés, et permettra de diversifier le profil des salariés qui intègrent les entreprises du secteur.

## Contact

[mdec.dgefp@emploi.gouv.fr](mailto:mdec.dgefp@emploi.gouv.fr)



**INVESTIR  
DANS VOS  
COMPÉTENCES**