

Tensions sur les métiers de la chimie : comment améliorer vos recrutements ?

10 juin 2022
Martigues



FRANCE
CHIMIE
MÉDITERRANÉE

Rappel : respect du droit de la concurrence

Les participants à la réunion s'interdisent d'échanger ou de communiquer des informations susceptibles de constituer une infraction au droit de la concurrence.

Est plus particulièrement prohibé le fait de :

- Echanger sur les coûts, prix et délais de paiement pratiqués par une entreprise ;
- Echanger sur des données de production (volumes, investissement, distribution, capacités de stocks, etc ;) relatives à une entreprise ;
- Echanger des informations relatives à la politique commerciale d'une entreprise (politique tarifaire, tarif transport, offre contractuelle, liste de clients ou fournisseurs, etc.) ou à la politique salariale ;
- Boycoter ou inciter au boycott d'une entreprise.

Tout participant estimant que certains propos tenus en séance constituent une entorse à cette règle déontologique interpelle immédiatement l'assemblée afin qu'il soit mis fin au trouble causé. Tout participant est en droit de faire interrompre la séance et de quitter la réunion si le sujet est poursuivi.



Ordre du jour

1. Etats des lieux des problématiques de recrutement et des dispositifs de branche **9h30-11h20**

- Besoins en recrutement dans les entreprises, métiers en tension, Bilan alternance (*France Chimie*)
- Les outils de l'alternance
 - Présentation Accord de branche (*France Chimie Méditerranée*)
 - Présentation des aides pour les alternants (*Action Logement*)
- Le Tutorat
 - Règles de prise en charge (*OPCO 2i*)
 - Accueil des Alternants chez Kem One Lavéra (*Kem One*)
- Les CQP / CQPI de branche (*France Chimie*)
- Préparations Opérationnelles à l'Emploi / POEI Tiers Confiance (*OPCO 2i*)

PAUSE

2. Opérateurs de fabrication : panorama des formations / REX **11h35 – 12h30**

- **Les formations initiales des lycées professionnels**
 - Le Bac Pro et le BTS Pilotages des Procédés (*Lycée Ste Marie Bagnols sur Cèze*)
 - Le bac Pro en 1 an en alternance (*GRETA CFA du Gard / Lycée Jean Baptiste Dumas Alès / Axens*)

**FRANCE
CHIMIE**
MÉDITERRANÉE



Ordre du jour (suite)

PAUSE DEJEUNER

2. Opérateurs de fabrication : panorama des formations / REX (suite) **13h30 – 14h30**

- **Les organismes de formation spécialisés en région**
 - POEC (*Pôle emploi Martigues / OLEUM*)
 - CQP Opérateur de Fabrication des Industries Chimiques (OFIC) (*IUT Chimie Marseille / Kem One*)
 - Brevet Opérateur (*IFP Training*)

3. Attractivité des métiers et des entreprises de la chimie **14h30 – 16h00**

- Comment développer sa marque employeur ? (*OASYS*)
- Présentation du Plan d'attractivité du site SANOFI de Sisteron (*SANOFI*)
- Présentation des outils OPCO 2i pour dynamiser sa stratégie RH (*OPCO 2i*)
- Actions menées par France Chimie Méditerranée pour l'attractivité de la chimie



Besoins en recrutement dans les entreprises, métiers en tension notamment en production

(Extrait Etude Katalyse)

Sylvain JONQUET, Directeur des Affaires sociales France Chimie

FRANCE
CHIMIE
MÉDITERRANÉE



Près de 20% des salariés de la branche ont 55 ans et plus

Document provisoire
- ne pas diffuser

État des lieux

- ▶ **19% des salariés ont 55 ans ou plus, pouvant faire valoir leur droit à la retraite dans les 5 à 7 prochaines années**
 - ▶ Cela correspond à 42 500 salariés qui pourront faire valoir leur droit.
 - ▶ Soit en moyenne **6 000 à 8 500 personnes à recruter par an** pour le seul remplacement des départs en retraite
- ▶ **Entre 2011 et 2017 la part des salariés de 50 ans et plus a augmenté de 4,2 points**
 - ▶ Cette hausse est particulièrement importante parmi les 55 ans et plus (+2,6 points)
 - ▶ La part des 29 ans ou moins a peu évolué, la branche continue de renouveler ses salariés en intégrant régulièrement des jeunes dans ses entreprises



5 familles de facteurs impactant les industries de la chimie à horizon 5 ans

Document provisoire
– ne pas diffuser

Tendances
d'évolution



Econo-
-mique

- ▶ Intensification de la concurrence étrangère sur différents segments
- ▶ Tensions sur les matières premières et sur les activités amont des industries de la chimie / les chaînes d'approvisionnement
- ▶ Dynamiques contrastées des marchés clients
- ▶ Des entreprises qui cherchent à se diversifier et/ou à créer davantage de synergies entre les activités
- ▶ Réindustrialisation chimique en France ?



Règle-
-mentaire

- ▶ Durcissement de la réglementation visant à limiter les risques environnementaux
- ▶ Exigences accrues des autorités européennes et françaises en matière de qualité / traçabilité et de sécurité industrielle



Social

- ▶ Demande croissante pour des produits plus verts, non nocifs et non toxiques
- ▶ Industrie en général et industries de la chimie en particulier qui font face à des enjeux d'image et d'acceptabilité
- ▶ Développement de nouveaux modes de consommation et de distribution (cosmétique, produits d'hygiène)



Techno-
-logique

- ▶ Principal enjeu technologique pour les industriels : la digitalisation
- ▶ Industries de la chimie relativement matures en matière d'automatisation de la production
- ▶ Émergence de nouveaux procédés chimiques (pour améliorer la performance, la qualité, l'impact environnemental...)



Environne-
-mental

- ▶ Enjeu central de décarbonation :
 - ▶ Apport de solutions innovantes par les industries de la chimie à ses clients
 - ▶ Verdissement des procédés dès leur conception (principe d'« ecodesign process »)
 - ▶ Décarbonation de l'outil de production
 - ▶ Développement de l'accès aux ressources locales (via le recyclage par exemple)
- ▶ Développement de plusieurs segments spécifiques :
 - ▶ La chimie du végétal
 - ▶ La valorisation des déchets et co-produits (développement de l'économie circulaire)
- ▶ → Enjeu d'accès pérenne aux filières végétales / biosourcées et recyclée

Une grande diversité de métiers dans les industries de la chimie

Document provisoire
– ne pas diffuser

Besoins emplois
compétences

R&D (10% des effectifs de la branche)

Analyse laboratoire :

- Technicien d'analyse chimie / physiochimie
- Agent de laboratoire

Conception et développement de produits :

- Technicien formulation
- #### Conception et développement des procédés :
- Technicien en génie des procédés chimiques

Recherche :

- Ingénieur / Technicien de recherche

PRODUCTION (34%)

- Opérateur de fabrication / conditionnement
- Conducteur de ligne
- Pilote d'installation
- Superviseur d'équipe de production, Chef de quart
- Responsable de production

MAINTENANCE (4%)

Maintenance technique :

- Agent de maîtrise et technicien de maintenance
- Superviseur d'équipe de maintenance
- Responsable de maintenance

Ingénierie de process :

- Ingénieur process
- Responsable industriel

LOGISTIQUE & ACHATS (13%)

Logistique :

- Opérateur logistique
- Superviseur logistique
- Responsable logistique

Achats :

- Acheteur
- Responsable des achats

QHSE (2%)

HSE

- Spécialiste environnement
- Responsable sécurité / sûreté industrielle
- Responsable HSE / animateur HSE

Qualité

- Spécialiste assurance qualité

Réglementaire

- Spécialiste des affaires réglementaires

COMMERCIAL (16%)

Communication - information

- Chargé de communication
- Animateur réseaux sociaux

Gestion et administration commerciale

- Assistant commercial

Marketing

- Chef de projet marketing digital
- Chef de produit

Vente

- Technico-commercial
- Responsable des ventes

ADMINISTRATIF (10%)

Assistance administrative :

- Assistant administratif

Finances – comptabilité – contrôle :

- Contrôleur de gestion
- Comptable

Ressources humaines :

- Responsable des RH
- Gestionnaire de paie et d'administration du personnel

INFORMATIQUE & SI

Supports et exploitation

- Technicien support informatique

Gestion des SI

- Développeur informatique
- Data scientist
- Expert sécurité du SI
- Directeur du SI
- Responsable de la transformation digitale

Autres métiers : 10%

Des métiers déjà en tension



Document provisoire
– ne pas diffuser

Besoins emplois
compétences

Principaux motifs



Déficit d'attractivité-
métier et/ou de la
branche



Inadéquation entre le
besoin des entreprises
et la formation des
jeunes diplômés



Localisation des
entreprises (en
particulier éloignées de
espaces urbains)

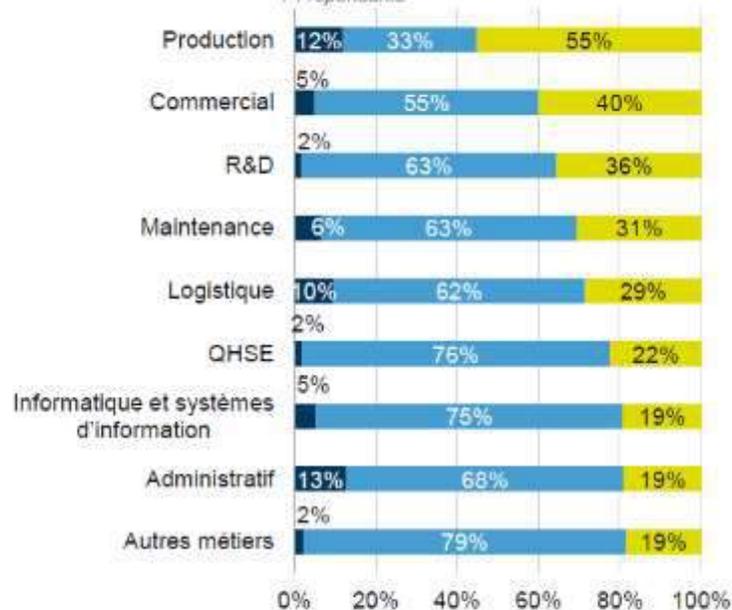
Un enjeu majeur de renouvellement dans les années à venir

Document provisoire
– ne pas diffuser

Besoins emplois
compétences

EVOLUTION QUANTITATIVE DES METIERS IMPACTÉS PAR LES TENDANCES ET STRATÉGIES D'ENTREPRISES

Source : enquête en ligne, retraitement Katalyse.
74 répondants



■ baisse des effectifs ■ pas d'évolution des effectifs ■ hausse des effectifs

- ▶ Les entreprises interrogées envisagent dans une large majorité une **stabilité voire une légère hausse de leurs effectifs à horizon 5 ans**
 - ▶ Les **métiers de la production** sont les principaux concernés par ces prévisions de hausse et ils représentent l'essentiel des emplois (34%)
- ▶ Les départs à la retraite nécessitent le **recrutements de 6 000 à 8 500 personnes par an**, même si les effectifs se stabilisent.



Les métiers en développement

Document provisoire
- ne pas diffuser

Besoins emplois
compétences



R&D

Conception et développement des procédés : optimisation du process et réduction de l'impact environnemental et énergétique au cœur des enjeux des entreprises



PRODUCTION

Conducteur de ligne : compte tenu de l'automatisation et de la digitalisation des lignes de production

Superviseur d'équipe de production, Chef de quart : besoins croissants en management intermédiaire



MAINTENANCE

Superviseur d'équipe / Responsable de maintenance : rôle de plus en plus important pour coordonner les équipes internes et les sous-traitants

Ingénieur process : transformation des procédés et recherche d'agilité de production



LOGISTIQUE & ACHATS

Superviseur logistique : gestion de plus en plus d'indicateurs pour suivre l'ensemble de la chaîne logistique et optimiser les opérations (développement modéré)



QHSE

Animateur / Responsable HSE : hausse des restrictions réglementaires ainsi que des préoccupations HSE



COMMERCIAL

Vente : développement des stratégies de vente omnicanale, développement et poursuite de l'internationalisation des activités (développement modéré)

Communication-information : fonction qui prend de l'importance pour communiquer à l'externe notamment



ADMINISTRATIF



INFORMATIQUE & SI

Gestion des SI : digitalisation de l'ensemble des fonctions de l'entreprise, collecte / traitement croissant de la donnée, besoins de sécurisation des données, des systèmes et des réseaux



Les métiers en recul

Document provisoire
- ne pas diffuser

Besoins emplois
compétences



R&D

/



PRODUCTION

Opérateur de fabrication /
conditionnement :
automatisation et digitalisation
des lignes de production qui
implique une baisse des postes
d'opérateurs qui doivent monter
en compétences vers
conducteurs de lignes



MAINTENANCE

/



LOGISTIQUE & ACHATS

Opérateur logistique :
automatisation / robotisation
d'une part croissante des
opérations



QHSE

/



COMMERCIAL

Gestion et administration
commerciale : automatisation
des opérations à plus faible
valeur ajoutée pour optimiser
l'activité commerciale



ADMINISTRATIF

Assistance administrative /
Finance-comptabilité-contrôle
/ Ressources humaines :
optimisation et automatisation
d'une part croissante de tâches à
moindre valeur ajoutée



INFORMATIQUE & SI

Technicien support
informatique : centralisation et
rationalisation des fonctions-
supports (baisse modérée)



Les métiers en mutation et transformation

Document provisoire
- ne pas diffuser

Besoins emplois
compétences

	 R&D	 PRODUCTION	 MAINTENANCE	 LOGISTIQUE & ACHATS
Métiers en mutation ++	<p>Conception et développement des produits : adaptation de l'activité en fonction de l'intégration de produits biosourcés / recyclés</p> <p>Conception et développement des procédés : utilisation croissante de la donnée / compétence bio-informatique</p> <p>Recherche : intégration croissante de la donnée, capacité à analyser les résultats des simulations numériques</p>	<p>Pilote d'installation / Responsable de production : utilisation de la donnée pour piloter les opérations et participer à leur optimisation et leur sécurisation</p>	<p>Ingénieur process : application des principes du lean, utilisation croissante de la donnée, participation au développement des outils d'analyse du process de production</p> <p>Responsable industriel : pilotage en réseau des machines et des sites, utilisation de progiciels de gestion intégrés</p>	<p>Superviseur logistique : gestion d'indicateurs via des logiciels WMS, gestion / planification en temps réel du cycle logistique</p>
Métiers en transformation +++		<p>Conducteur de ligne : nouveaux équipements de production, conduite multi-lignes, lecture et interprétation des données, travail sur des équipements digitalisés</p> <p>Superviseur d'équipe de production / Chef de quart : suivi en temps réel des opérations et de la productivité par des indicateurs, force de proposition sur des nouvelles données à recueillir, compétences managériales accrues</p>	<p>Maintenance technique : intervention sur des équipements fortement automatisés et digitalisés (compétences électromécanique, robotique, automatismes...), outils de maintenance prédictive et d'assistance RV/RA, nouveaux outils intelligents de planification.</p>	<p>Responsable logistique : interconnexion avec les services internes et externes de l'entreprise qui implique un management global de la supply chain, suivi de nombreux indicateurs, participation aux plateformes d'échanges</p> <p>Achats : double-compétence achats / chimie renforcée, achats de produits biosourcés, de nouvelles énergies, travail en environnement multiculturel, maîtrise des plateformes d'échange</p>



Bilan alternance dans la branche chimie

Sylvain JONQUET, Directeur des Affaires sociales France Chimie

Recruter par l'alternance, une solution ?

Dispositifs alternance : Apprentissage, contrat de professionnalisation, Pro A

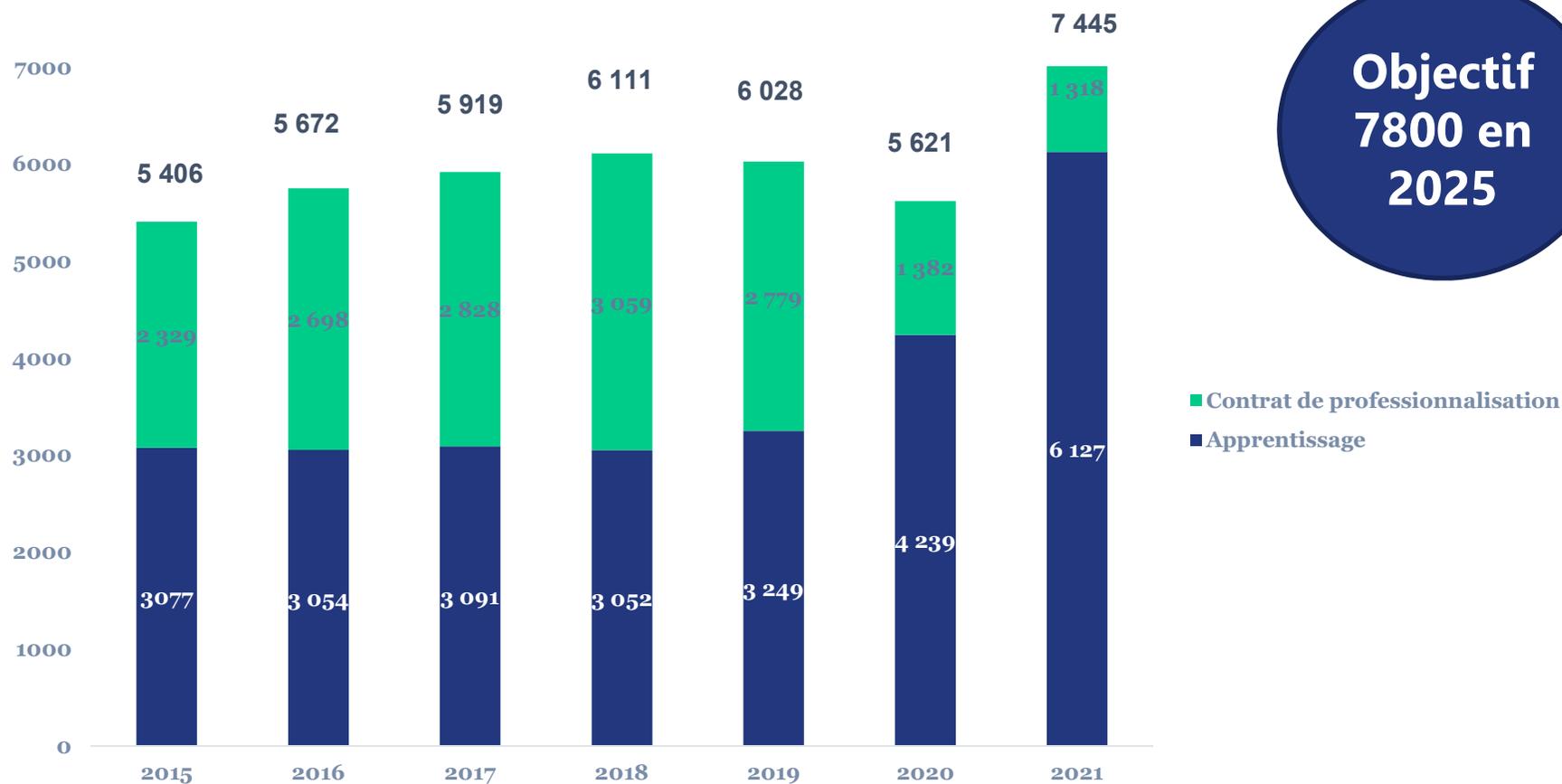
Objectifs : Faire de l'alternance un levier de renouvellement des compétences

➡ + 30 % horizon 2025

Des résultats encourageants :

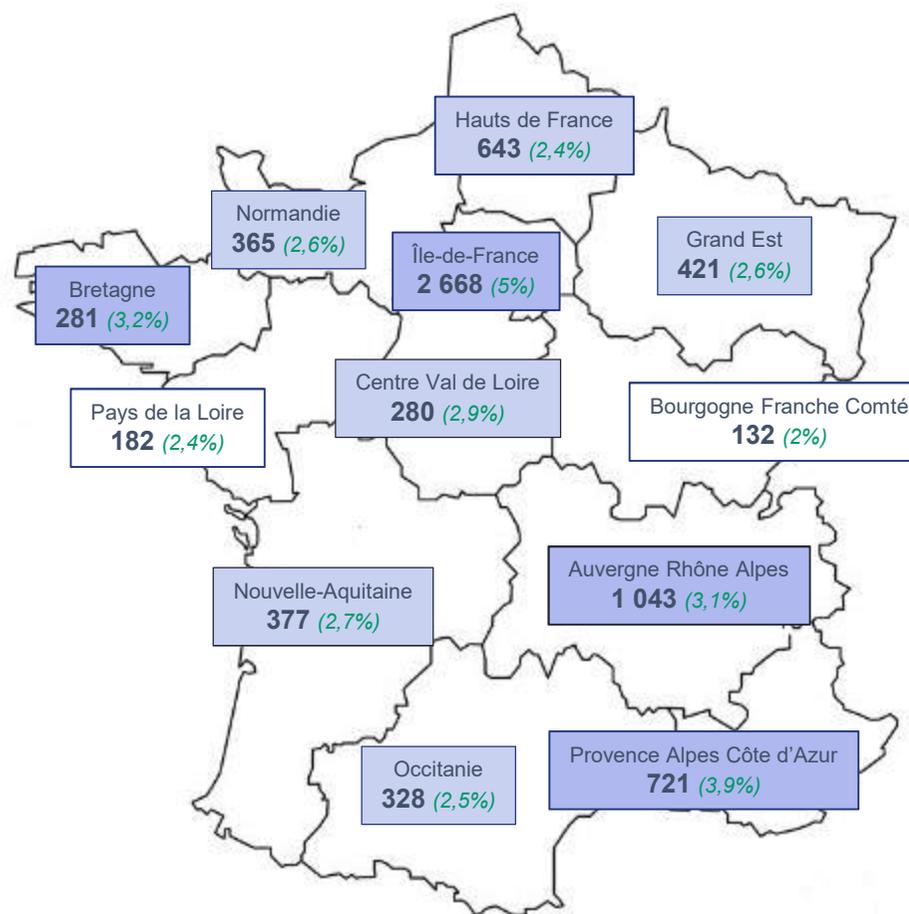
- ✓ Fin 2021 , le recours des entreprises aux contrats en alternance représente **32 % de plus** qu'en 2020 soit un nombre total de **7 445** alternants.
- ✓ Une volonté d'**orientation** des efforts de recrutement d'alternants dans les **métiers de production**, maintenance et logistique
- ✓ Un recours facilité par l'état : aides à l'alternance maintenues jusqu'à fin 2022.

Nombre d'alternants au 31 décembre 2021



Nombre d'alternants par région

au 31 décembre 2021



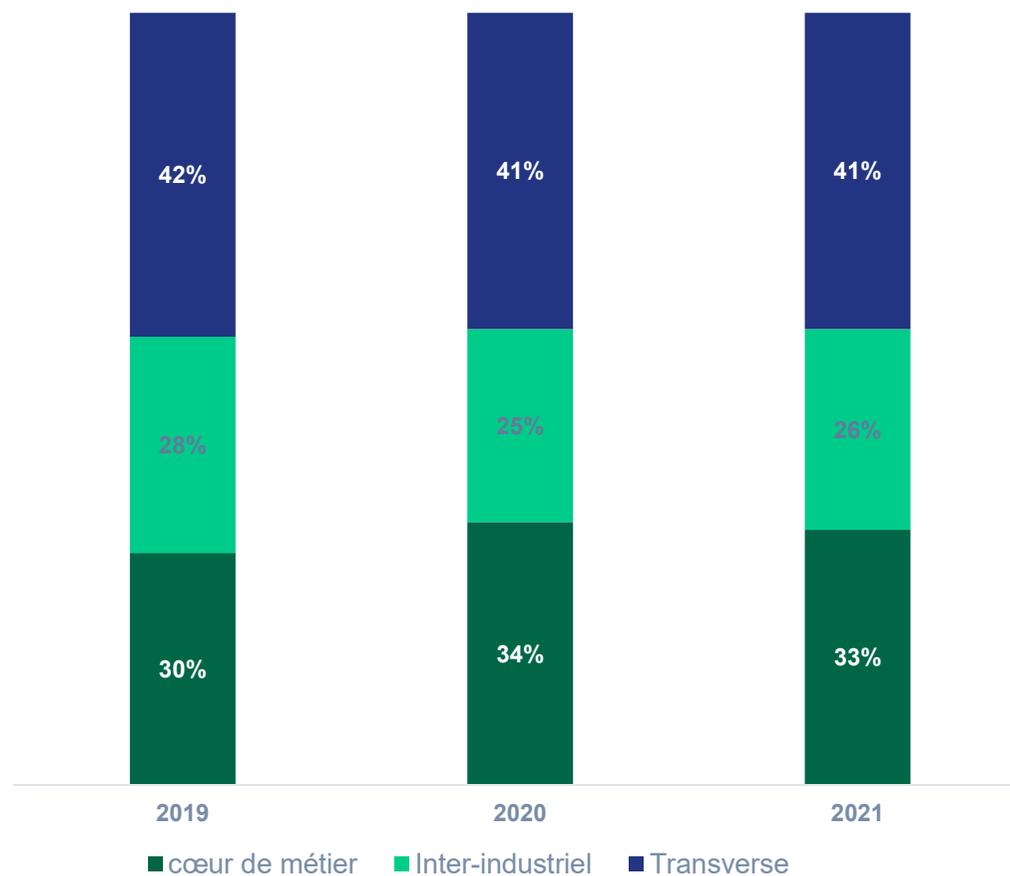
Région
Nb d'alternants (ratio / Nb salariés)

De 1,9% à 2,3%

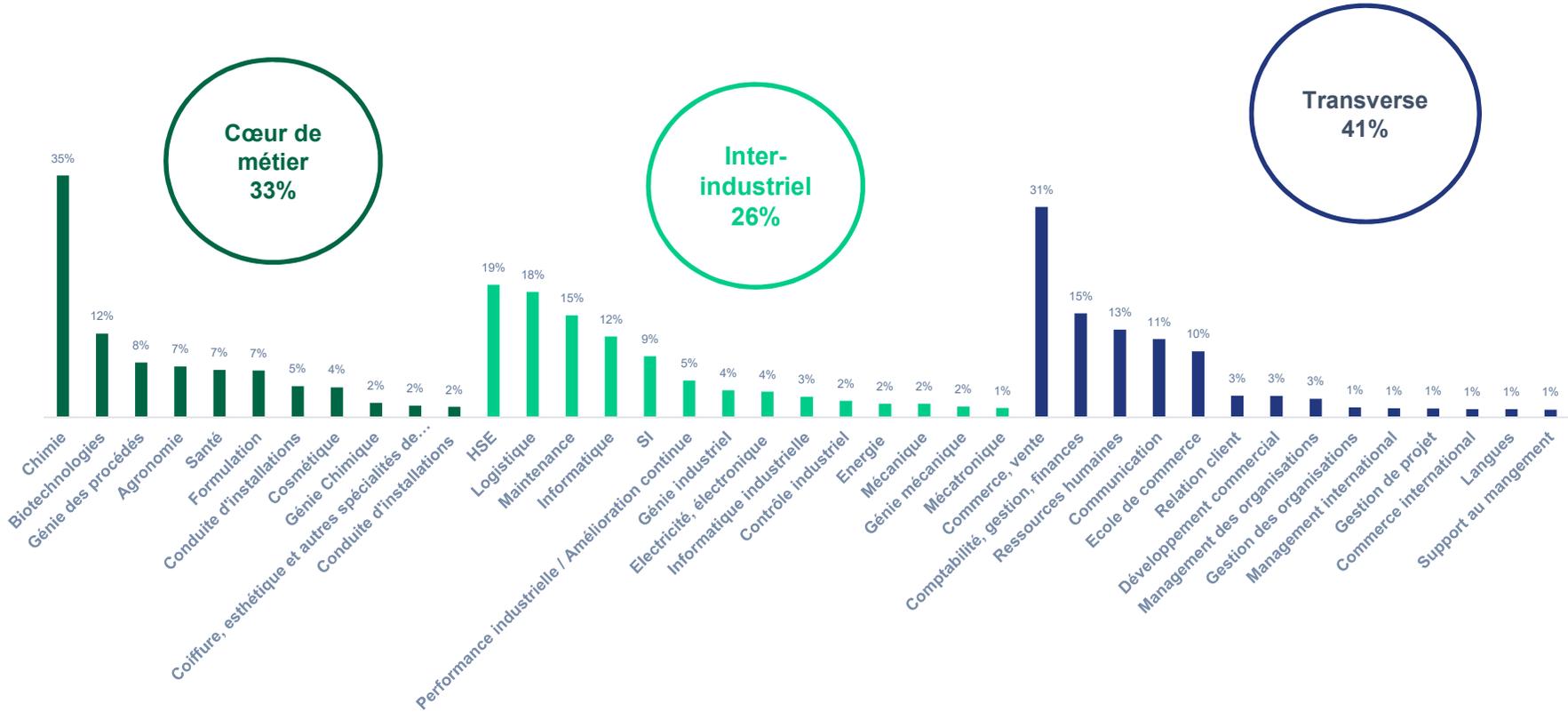
de 2,4% à 2,9%

de 3% à 5%

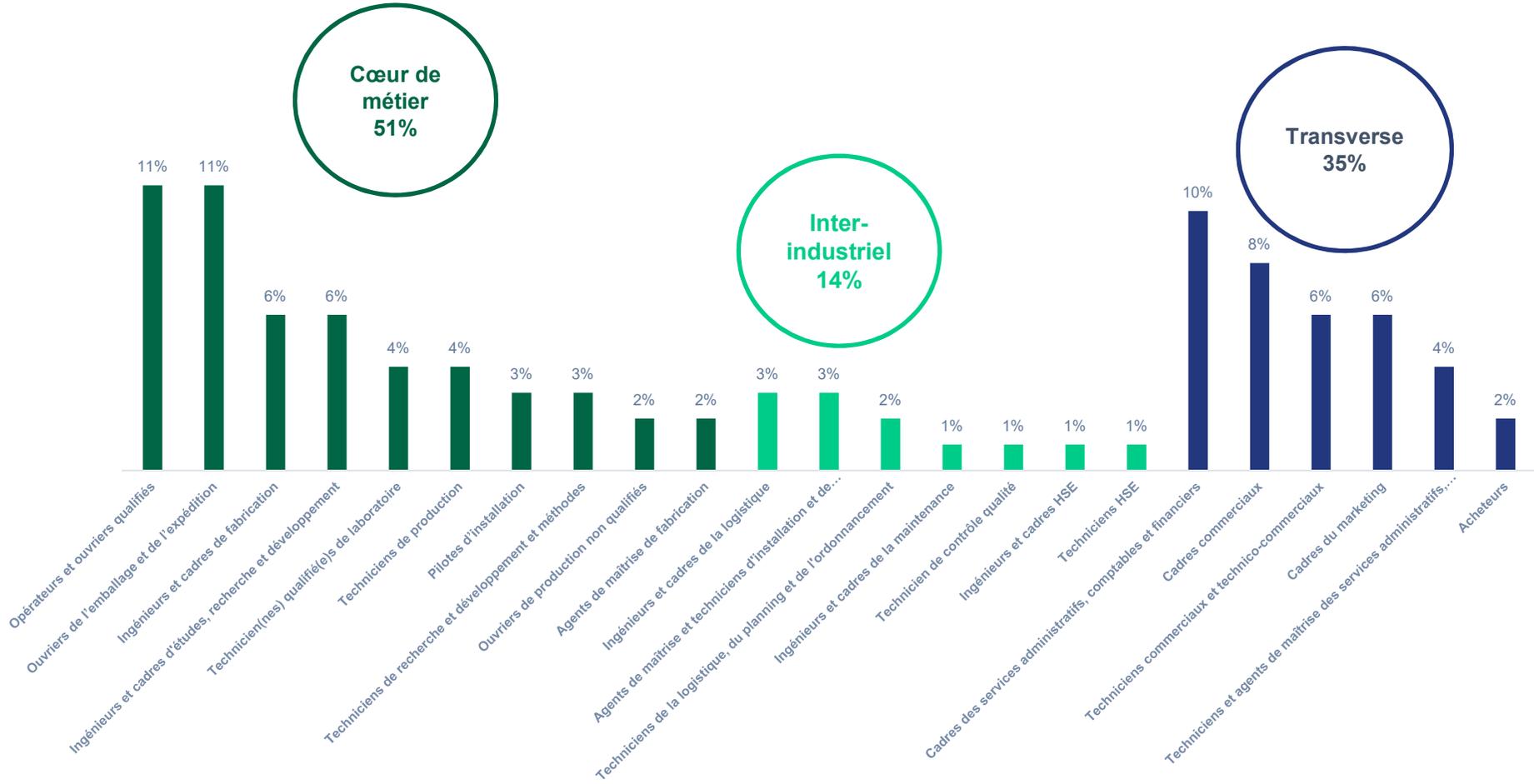
Répartition des alternants par famille métier



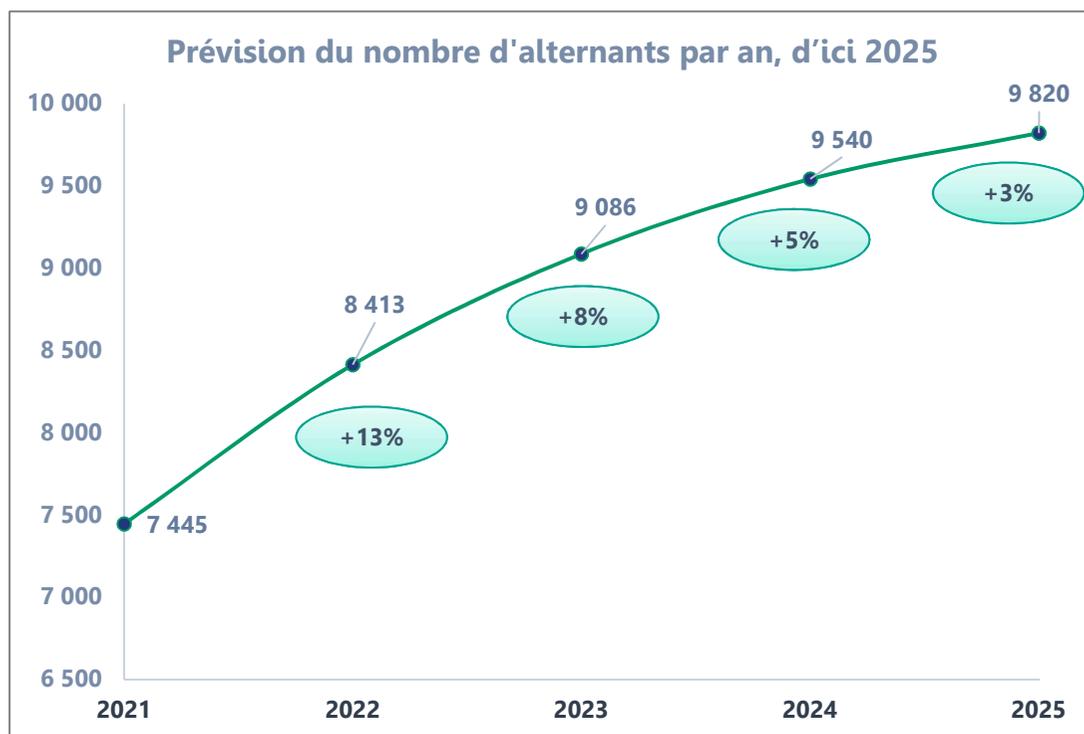
Répartition des alternants par domaine de formation



Recrutements en 2020 par métiers



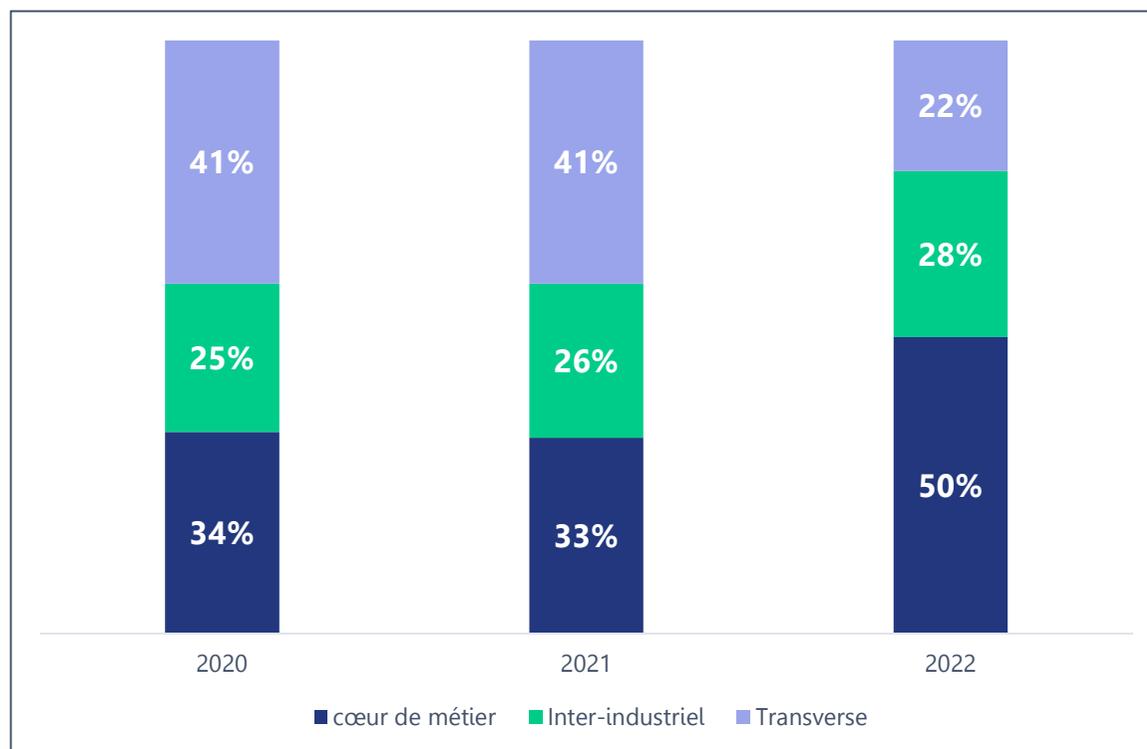
Prévisions de recrutement



- La demande des adhérents est plus importante que la prévision initiale (objectif : 7 800 alternants)
- 48% des répondants déclarent ne pas augmenter leurs effectifs en alternance en 2022, majoritairement le fait des moins de 50 salariés.
- 9% des répondants, sans alternant en 2021, déclarent recruter en 2022
- L'augmentation des effectifs en alternance à l'horizon 2025 est estimée à +32% par rapport à 2021.

NB : enquête réalisée avant la guerre en Ukraine.

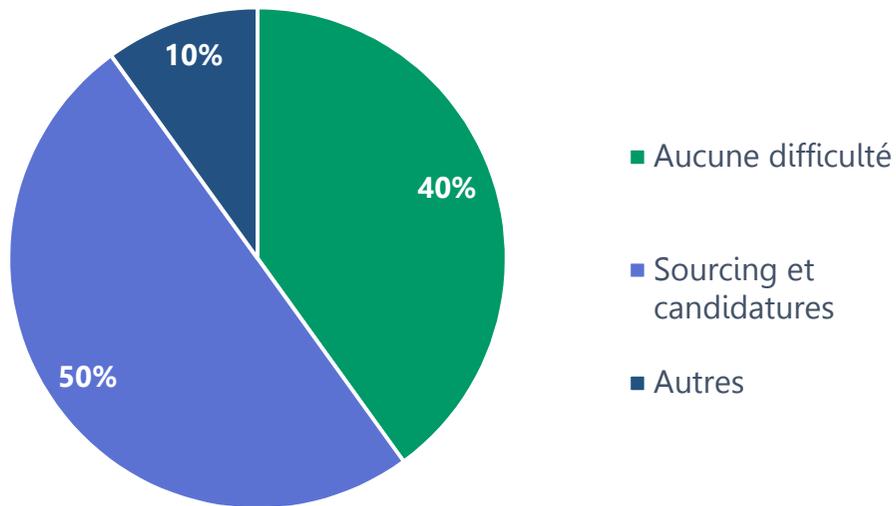
Domaines de formation



- La répartition des alternants par famille métiers présente une grande stabilité depuis plusieurs années.
- Une tendance se dessinerait en faveur des domaines « cœur de métier » *versus* « transverse »

Les difficultés rencontrées pour recruter en alternance

Avez-vous rencontré des difficultés dans vos recrutements en alternance ?



Sur les 50% faisant état de problèmes de sourcing et de candidatures :

- 93% font état de peu de candidatures : L'inter-industriel représente 54% des difficultés, le cœur de métier 28%, le transverse 11%
- 7% concernent l'offre de formation

Sur les 10% « autres », cela concerne les problèmes de gestion avec l'OPCO, de logement, la réglementation des mineurs, les mauvaises expériences passées, raison non précisée etc.

Gestion & financement de l'alternance par la Branche

Compétences Branche

- 
- Fixation des coûts contrat apprentissage décidés en CPNE
 - Fixation des PEC contrat de professionnalisation en CPNE
 - Etablissement liste de formations éligibles à la Pro A
 - Pilotage et gestion du dispositif CQP/ CQPI de branche

Mise en œuvre
par OPCO 2i

Messages clés pour les entreprises :

- Pour toute étude de prise en charge, **comparer** les coûts apprentissage et PEC professionnalisation
- Faire jouer la concurrence entre CFA/OF et « **négocié** » quand cela est possible
« **aucun reste à charge** »
- Périmètre 2021 OPCO 2i : 77 % des contrats n'ont pas de reste à charge mais vigilance de la branche.

Accord du 29 juin 2021 relatif au développement de l'alternance

Marie FABRE

Responsable Social & Communication

France Chimie Méditerranée

FRANCE
CHIMIE
MÉDITERRANÉE



Accord du 29 juin 2021 relatif au développement de l'alternance

Contexte juridique

- Accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle et l'alternance du 22 février 2018.
- Loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » : développe l'alternance et bouleverse le système de financement en créant France Compétences et en regroupant les OPCA en OPCO.
- Nécessité de mettre à jour l'accord de branche de 2014 « Accord relatif à l'orientation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie et au développement des compétences dans les industries chimiques ».
- Signature de l'**Accord du 29 juin 2021 relatif au développement de l'alternance** avec la FCE-CFDT et de la CFE-CGC. Entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2021.



Accord du 29 juin 2021 relatif au développement de l'alternance

Contenu : 6 chapitres

- Chapitre I - L'apprentissage
- Chapitre II - Contrat de professionnalisation dans les Industries chimiques
- Chapitre III - Exécution du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à l'étranger
- Chapitre IV - Les aides aux bénéficiaires de contrats d'apprentissage et de professionnalisation
- Chapitre V - Promotion ou reconversion par l'alternance dans les industries chimiques
- Chapitre VI - Tuteurs et maîtres d'apprentissage



Accord du 29 juin 2021 relatif au développement de l'alternance

Chapitre I - L'apprentissage

Article 4 - Suspension d'un CDI pour conclure un contrat d'apprentissage

- Garanties de salaire.
- Application en cas de « dépostage ».
- Maintien des droits à la retraite et mutuelle.

Article 5 - Prise en charge des contrats d'apprentissage

Frais annexes

- Kit « 1^{er} équipement pédagogique » dans la limite de 500 €.
- Mobilité à l'étranger / apprenti suivi : attribution aux CFA d'un forfait « référent mobilité » de 500 € /an ; prise en charge sur frais réels max. 800 € / an.

Article 6 - Rémunération des apprentis

- Barème avec taux supérieurs à la loi.



Accord du 29 juin 2021 relatif au développement de l'alternance

Chapitre II - Contrat de professionnalisation

Article 13 - Rémunération du salarié

- Barème avec taux supérieurs à la loi.

Chapitre III - Exécution du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à l'étranger

Article 19 - Financement de la mobilité à l'étranger

- Définition en Commission paritaire Nationale de l'emploi de la branche chimie de la prise en charge des dépenses liées à la mobilité internationale.



Accord du 29 juin 2021 relatif au développement de l'alternance

Chapitre IV - Les aides aux bénéficiaires de contrats d'apprentissage et de professionnalisation

Article 20 Les aides au permis de conduire

- Abondement de l'employeur au CPF d'un montant minimum de 300 € (en plus du financement de 500€ par France Compétences).

Article 21 - Les aides au logement

- Mise en place du partenariat France Chimie avec Action Logement.



Accord du 29 juin 2021 relatif au développement de l'alternance

Chapitre V – Promotion ou reconversion par l'alternance (PRO-A)

Article 22 - Objectifs et formations éligibles

- La CPNE de la branche Chimie propose la liste des domaines de certifications professionnelles éligibles, inscrites au RNCP et formant aux métiers et aux compétences considérées comme essentielles pour la branche.
- Liste révisée par avenant.



Accord du 29 juin 2021 relatif au développement de l'alternance

[Lien Légifrance](#)
[Code du travail Tutorat -](#)
[Art D6325-6 à D6325-10\)](#)

Chapitre VI - Tuteurs et maîtres d'apprentissage

Article 27 - Désignation d'un tuteur ou d'un maître d'apprentissage

- Obligation de désigner un tuteur ou un maître d'apprentissage.

Article 28 - Missions du tuteur ou du maître d'apprentissage

- Attribution d'une prime dont le montant est laissé à l'appréciation de l'employeur.

Article 29 - Prise en charge des fonctions tutorales

- 230€ à ce jour pour les tuteurs ou maîtres d'apprentissage ayant suivi une formation de tuteurs depuis moins de 5 ans.

Article 30 - Prise en charge par l'OPCO2i de la formation de tuteur et de maître d'apprentissage



Accord du 29 juin 2021 relatif au développement de l'alternance

Références



- 6 avril 2022 - Réf. S2411 Circulaire extension de l'accord du 26 juin 2021 relatif au développement de l'alternance : entrée en vigueur du dispositif PRO-A.
- 23 mars 2022 : certifications éligibles à la PRO-A.
- 22 juillet 2021 - Réf. S 2406 Circulaire Accord relatif au développement de l'alternance dans les industries de la chimie.
- 12 juillet 2021 - Réf. FS 2021-01 signature des accords alternance et reconnaissance du CQP technico-commercial.
- 22 juillet 2020 - Réf. DT 13 guide l'emploi d'alternants entre 15 et 18 ans dans les sites industriels de la chimie.



**Merci pour
votre
attention**



www.chimie-mediterranee.f



Aides et Services pour les Alternants

Romain SAINTILAN - ACTION LOGEMENT

FRANCE
CHIMIE
MÉDITERRANÉE



LE LOGEMENT ? PARLONS-EN !

MAI 2022

FRANCE
CHIMIE CRÉER
RÉVÉLER
PARTAGER



UNE LARGE GAMME DE SOLUTIONS

LOUER



Faciliter pour vos salariés l'accès à un logement abordable et près de leur travail.

Garanties, aides financières, locations sociales, intermédiaires et privées, logements temporaires en résidences hôtelières, résidences sociales...

ACHETER



Aider vos salariés à devenir propriétaire de leur résidence principale.

Prêt à l'acquisition, conseil financier pour sécuriser le projet immobilier, offre de biens à l'achat, neufs ou anciens...

FAIRE DES TRAVAUX



Accompagner vos salariés dans leur projet de travaux.

Amélioration de la résidence principale, amélioration de la performance énergétique, adaptation de logement aux personnes handicapées...

BOUGER



Simplifier la mobilité professionnelle et réussir l'installation de vos salariés recrutés ou mutés.

Accompagnement sur mesure, recherche de logements, aides financières, logements temporaires...

SURMONTER DES DIFFICULTÉS



Apporter une aide personnalisée à vos salariés qui rencontrent des difficultés liées au logement.

Conseil et diagnostic personnel et confidentiel, aides financières ...

ACTION LOGEMENT **AUPRÈS DES APPRENTIS...**





L'OFFRE DE LOGEMENTS D'ACTION LOGEMENT

Une offre locative répondant à une gamme étendue de revenus

◆ **Les logements temporaires**

- résidences jeunes : logements meublés pour étudiants et jeunes actifs (économique)
- résidences sociales : logements meublés pour salariés en difficulté (économique)
- résidences intermédiaires : résidences étudiantes et hôtelières (moyen standing)
- résidences appart 'hôtel : résidences hôtelières (standing et haut standing)

Adresser votre demande de dossier à :

laurence.percivalle@actionlogement.fr



LES AIDES À LA LOCATION

AVANCE LOCA-PASS® : le financement du dépôt de garantie

- Prêt* sans intérêt d'un montant maximal de **1 200 €**
- **Différé de 3 mois**, remboursable sur 25 mois maximum
- **Mensualités minimales** : 20 €
- Tout type de logement (parc social ou privé).
- Accessible sur internet à l'adresse : <https://www.actionlogement.fr/l-avance-loca-pass>

* Pour un prêt amortissable de 1 200 € au taux nominal annuel débiteur fixe de 0 %, une durée de prêt de 25 mois après un différé de paiement de 3 mois, remboursement de 25 mensualités de 48 €, soit un TAEG fixe de 0 %. Le montant total dû par l'emprunteur est de 1 200 €.

Aide soumise à conditions et octroyée dans la limite des fonds disponibles après accord d'Action Logement Services.

Un crédit vous engage et doit être remboursé.
Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.



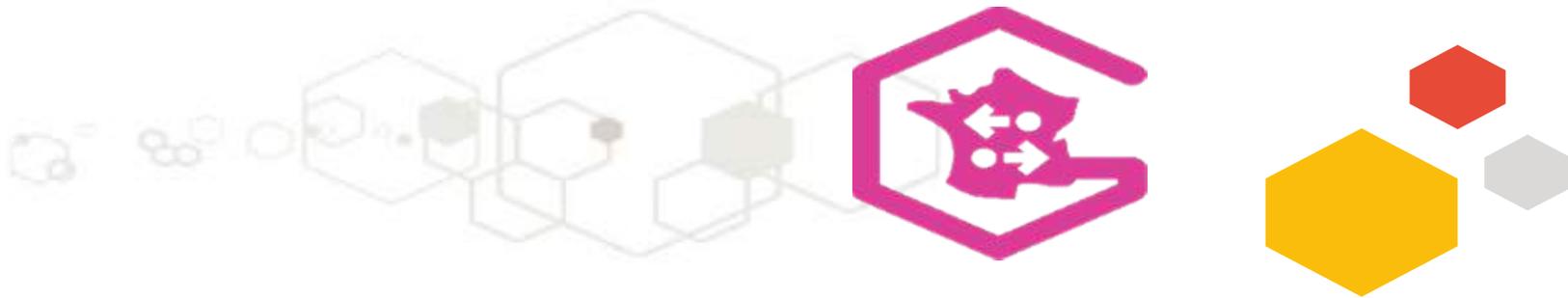
LES AIDES À LA LOCATION SUR WWW.VISALE.FR

Visale : Une garantie gratuite pour louer dans le parc privé

- **Jeune de 18 à 30 ans au plus** (*jusqu'au 31^{ème} anniversaire*) tous type de contrats, y compris les *alternants, stagiaires et les étudiants*
- Salarié de plus de 30 ans :
 - Jusqu'à 6 mois après leur embauche (hors CDI confirmé)
 - Jusqu'à 6 mois après leur mobilité professionnelle
 - Ayant des revenus < ou = à 1500€ net/mois
- Durée d'engagement sur **la totalité du bail**
- Prise en charge jusqu'à **36 mois d'impayés de loyers et charges**
- **Dégradations locatives garanties dans le parc privé** dans la limite de 2 mois de loyers et charges.
- **Toute personne signant un bail mobilité** : locataire en formation professionnelle, étudiant, volontaire en service civique, salarié en mutation professionnelle ou en mission temporaire

Aide soumise à conditions

BOUGER





UNE AIDE SPÉCIFIQUE JEUNES - 30 ANS

AIDE MOBILI-JEUNE®

Participation au loyer pour les alternants de moins de 30 ans

- ◆ Jeune de moins de 30 ans* **en formation professionnelle, en alternance** percevant jusqu'à **100 % du SMIC**
- ◆ **Subvention jusqu'à 100 €** par mois sur le loyer ou la redevance (déduction faite de l'aide au logement) dans la limite de 12 mois
- ◆ À présenter dans **un délai de 6 mois** à compter de la date de démarrage du cycle de formation
- ◆ Renouvellement possible si le demandeur est toujours éligible

* Jusqu'au 30ème anniversaire

Aide soumise à conditions et octroyée dans la limite des fonds disponibles après accord d'Action Logement Services.



L'ACCOMPAGNEMENT MOBILITÉ

AIDE MOBILI-PASS® : financement de la recherche d'un logement par un prestataire relocation

- ◆ **Être en situation de mobilité professionnelle** impliquant de changer de résidence principale ou d'en avoir une seconde (avec un minimum de 70km de distance)
- ◆ Prendre un **logement locatif** sur le site d'arrivée de l'entreprise uniquement
- ◆ **Prise en charge des frais d'accompagnement à la recherche d'un logement locatif** effectué par un opérateur spécialisé* sélectionné par le salarié :
 - entretien individuel
 - sélection des biens correspondants à vos souhaits et organisation des visites
 - Suivi de votre installation et gestion de vos démarches administratives

** Les services d'accompagnement à la recherche de logement peuvent être délivrés par des sociétés filiales d'Action Logement ou des opérateurs indépendants.*

Aide soumise à conditions et octroyée dans la limite des fonds disponibles après accord d'Action Logement Services.



L'ACCOMPAGNEMENT MOBILITÉ

AIDE Mon Job, Mon Logement :

◆ Une subvention gratuite de 1 000€ versée en une seule fois

- Réservé aux nouveaux embauchés qui signent ou qui ont signé un nouveau bail (depuis moins de 3 mois)
- Percevoir une rémunération maximum de 1,5 SMIC brut (2468,37€)
- Le nouveau logement doit être situé à 30 minutes maximum du lieu de travail en transport individuel.

◆ Le dossier est à faire en ligne sur :

<https://piv.actionlogement.fr/simulateur-mobilite>

Aide soumise à conditions et octroyée dans la limite des fonds disponibles après accord d'Action Logement Services.

Plateforme Accueil Client : de 9h à 18h



0970 800 800

<https://www.actionlogement.fr>

<https://www.actionlogement.fr/poser-votre-question>





www.actionlogement.fr

 @Services_AL

PPT-ENTREPRISE/PEEC - Ce document ne revêt pas de valeur contractuelle et a une finalité purement informative - Action Logement Services - Janvier 2019

AIDE MOBILI-JEUNE®, AIDE MOBILI-PASS®, AVANCE LOCA-PASS®, CIL-PASS ASSISTANCE®, GARANTIE LOCA-PASS®, Visale sont des marques déposées pour le compte d'Action Logement.



TUTORAT

Sandra COUINAUD – Directrice AR2i PACA Corse

Johanna GALLO – Kem One Lavéra

FRANCE
CHIMIE
MÉDITERRANÉE



TUTORAT

Règles de prise en charge 2022

10 JUIN 2022



TUTORAT 2022



➤ EXERCICE DE LA FONCTION TUTORALE

- Forfait de 230€/mois/salarié tuteuré
- Dans la limite de 6 mois
- **Pour les entreprises de moins de 11 salariés uniquement**

➤ FORMATION TUTEUR

- Prise en charge de 15€/heure
- Dans la limite de 40 heures de formation
- **Pour toutes les entreprises**

TUTORAT 2022



➤ FORMATION TUTEUR - SUITE

- Pas d'obligation de faire appel à un OF labellisé ou référencé (consulter votre conseiller pour obtenir une liste d'OF sur notre base d'OF régionaux/nationaux)
- Une action clé en mains régionale est disponible :
 - vous bénéficiez des tarifs négociés par l'OPCO
 - les entreprises de moins de 50 salariés peuvent être financées jusqu'à 100% via le plan de développement des compétences M50 – Consultez votre conseiller



MERCI DE VOTRE ATTENTION

www.opco2i.fr | [in](#) [🐦](#) [📺](#)



**Tensions sur les métiers de la chimie : comment
améliorer nos recrutements ?**

L'accueil des alternants

Vendredi 10 juin 2022



Kem One Lavera



- Kem One Lavera – un établissement du groupe Kem One dont le siège sis à Lyon
- 360 salariés
- Production de Chlore, de Soude, de Chlorure de vinyle, de Chlorométhanes et de Chlorure Ferrique



L'alternance et ses avantages

- Kem One Lavera a toujours été très engagé en matière de recours à l'alternance
- L'alternance n'a pas toujours été considérée comme une véritable alternative en matière de recrutement
- Les tensions constatées dans nos métiers ainsi qu'un certain désamour des candidats pour l'industrie ont fait évoluer nos pratiques
- Les principaux avantages de l'alternance :
 - Des profils adaptés
 - Formés à nos usages, à notre environnement, à nos outils
 - Une « période d'essai » conséquente
 - Des professionnels rapidement opérationnels

Les conditions d'une alternance gagnant/gagnant

- Un choix attentif concernant :
 - Le programme de formation
 - L'organisme de formation / l'équipe encadrante de la formation
 - L'encadrement du stagiaire sur le terrain

- Une action de recrutement d'un niveau d'exigence identique que pour un recrutement en CDI

- Un accueil et un suivi attentif de l'alternant pendant son parcours

La procédure d'accueil d'un alternant dans l'établissement de Kem One Lavera

- Un **référént formation** ou un accompagnateur dans chaque service a en charge l'alternant et le guide dans toutes les démarches liées à son intégration
- Toutes les formations nécessaires à l'exécution des missions de l'alternant sont mises en place pour sa prise de poste efficace
- Un **livret d'accueil** et un **livret de formation au poste de travail** sont remis à chaque alternant. Il permet le suivi de l'acquisition et la mise en pratique des connaissances
- Dans les secteurs de fabrication, pour nos alternants opérateurs, des modules de formation (**E learning**) au poste de travail sont déployés afin qu'ils puissent compléter leur formation par compagnonnage par des apports théoriques

Un suivi adapté tout au long du cursus

■ L'alternant est suivi tout au long de son parcours :

- **Par les référents formation** : réalisation de points réguliers avec l'école et l'alternant afin de s'assurer du bon déroulement de l'apprentissage de la personne
- **Par les centres de formation** : KEM ONE collabore étroitement avec les centres de formation qui nous transmettent toutes les informations relatives à la formation de l'alternant (notes, absentéisme, comportement..). Des visites sur le site sont organisées afin que le responsable pédagogique puisse évaluer l'alternant sur son milieu professionnel
- **Par le service RH** : un entretien est organisé avec l'alternant au cours de l'année afin de faire un point sur son intégration, sa formation et son projet professionnel. Ce point est important car il valorise notre démarche sur l'alternance et contribue à démontrer l'importance que nous accordons à nos alternants
Une attention particulière est portée sur l'absentéisme en formation afin de mettre en place des actions correctives en cas de dérive



KEM ONE

WWW.KEMONE.FR



LES CQP/CQPI

Branche chimie

*Laurence LAUMOND,
Directrice Emploi Formation - France Chimie*

Enjeux Formation

Disposition CQP/CQPI de la branche

De quoi parle t'on :

- ✓ Un certificat de qualification professionnelle (**CQP**) est une **certification créée et délivrée par une branche** professionnelle qui atteste de la maîtrise de compétences liées à un métier.
- ✓ Le **CQPI**, créé par deux branches au minimum, permet de valider des compétences professionnelles communes à des activités professionnelles identiques ou proches. Il favorise ainsi la mobilité et la pluridisciplinarité des salariés.

But : répondre aux besoins de qualification des entreprises.

Comment ? chaque CQP ou CQPI s'appuie sur :

- ✓ un **référentiel d'activités** qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés ;
- ✓ un référentiel de **compétences** qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent ;
- ✓ un référentiel **d'évaluation** qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis

Enjeux Formation

Disposition CQP/CQPI de la branche

Pour Qui ? Le CQP est accessible :

- aux jeunes qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux salariés ;
- aux personnes en recherche d'emploi.

Comment préparer un CQP ? Deux voies pour préparer un CQP ou CQPI :

- ✓ **Par la formation**, si la personne a besoin de suivre un parcours de formation pour progresser jusqu'au niveau du CQP.
 - ✓ dans le cadre du plan de développement des compétences
 - ✓ du CPF (salarié ou CPF abondé par l'entreprise)
 - ✓ dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.
- ✓ **Par la validation des acquis de l'expérience** (VAE), si le CQP est enregistré au RNCP, pour les salariés ou personnes en recherche d'emploi qui justifient d'au moins un an d'expérience en rapport avec le CQP.

Votre contact
Conseiller
OPCO 2I

Enjeux Formation

Disposition CQP/CQPI de la branche

Depuis la loi « avenir professionnel » :

- ✓ Un CQP peut être « découpé » en **blocs de compétences** pour permettre
 - une acquisition progressive de la certification ;
 - une acquisition des seuls blocs de compétences manquants, d'où un parcours plus court et mieux adapté ;
 - une actualisation plus simple du CQP pour prendre en compte les évolutions technologiques, sociétales, environnementales sur certains blocs ;
 - des passerelles plus nombreuses et plus rapides avec d'autres CQP (via des blocs de compétences communs).

- ✓ Un CQP peut, ou non, être inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (**RNCP**) ce qui conditionne leur éligibilité aux financements du **CPF** et de la **Pro A**

Enjeux Formation

Disposition CQP/CQPI de la branche

Rôle de France compétences : autorité de régulation publique créée au 1^{er} janvier 2019 en application de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

=> Sa mission : instruire et valider au travers d'une décision toute demande d'enregistrement au Répertoire National et au Répertoire Spécifique

9 critères dont :

- Démontrer l'intérêt de la certification et son réel impact sur l'insertion des bénéficiaires dans le métier visé
- Définir un niveau de qualification selon la nomenclature des diplômes pour une meilleure visibilité
- Découper le référentiel en blocs autonomes de compétences
- Mettre en place un process pour réguler la qualité
- Suivre le devenir des bénéficiaires 6 mois et 2 ans après l'octroi de la certification

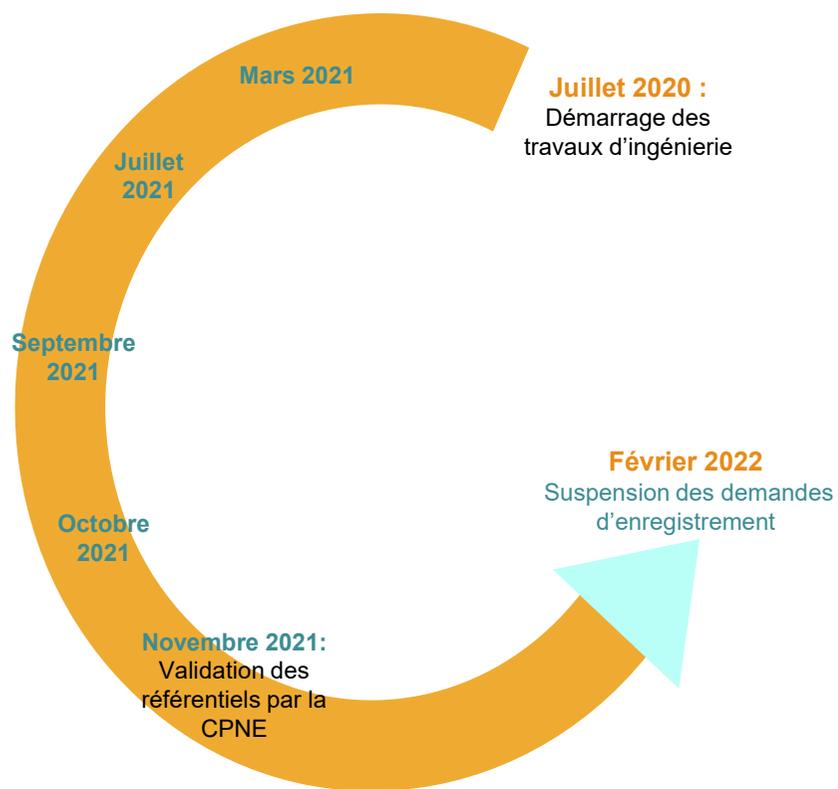
Bilan 2021 (source Rapport sur la mise en œuvre de la Convention d'objectifs et de performance)

- Un délai d'instruction de 7 mois en moyenne
- 2 900 dossiers traités en 2021
- Taux d'acceptation moyen 41% au RNCP et 18% au RS

Dans le cadre des réflexions sur l'ANI, un groupe de travail CERTIFICATION a été créé dont l'un des objectifs vise à assouplir le process d'enregistrement.

Enjeux Formation

Disposition CQP/CQPI de la branche



- Démarrage des travaux en Juillet 2020:
- En parallèle de la rénovation des référentiels, 4 ateliers paritaires pour revoir le processus de mise en œuvre autour de 4 axes :
- Après 1 an ½ de travaux paritaires sur les référentiels et le dispositif de certification, les organisations syndicales de salariés annoncent qu'elles ne valideront pas les CQP, ne reconnaissant pas l'idée, inscrite dans la Loi, du principe de découpage en blocs de compétences.
- Elles demandent l'ouverture de négociation de la « pesée » d'un bloc de compétences au sein d'un CQP

→ **les travaux de réinscription au RNCP sont donc suspendus jusqu'à nouvel ordre**

Enjeux Formation

Disposition CQP/CQPI de la branche

	Statut	RNCP	Date expiration
CQP Opérateur(trice) de fabrication	ACTIF	16645	24/05/2023
CQP Conducteur(trice) de ligne de conditionnement	ACTIF	17295	18/12/2023
CQP Conducteur(trice) d'équipement de fabrication	ACTIF	17297	18/12/2023
CQP Pilote de ligne de conditionnement	ACTIF	17294	18/12/2023
CQP Pilote d'installation de fabrication	ACTIF	17296	18/12/2023
CQP Responsable de secteur industriel	ACTIF	31910	18/12/2023

8 CQP d'ores et déjà inactifs

CQP Agent logistique	INACTIF	26310	07/06/2021
CQP Animateur(trice) d'équipe de conditionnement	INACTIF	26295	07/06/2021
CQP Animateur(trice) d'équipe de fabrication	INACTIF	26294	07/06/2021
CQP Animateur(trice) d'équipe de logistique	INACTIF	26309	07/06/2021
CQP Animateur(trice) d'équipe de maintenance	INACTIF	26296	07/06/2021
CQP Opérateur(trice) de maintenance industrielle	INACTIF	26300	07/06/2021
CQP Technicien(ne) de maintenance industrielle	INACTIF	26297	07/06/2021
CQP Technico-commercial(e)	INACTIF	27381	18/12/2021
CQPI Technicien de la qualité	Non référencé		

Enjeux Formation

CQP / CQPI de la branche Chimie

Financement : quelles conséquences pour les entreprises ?

Pour vos recrutements :

- ✓ Financement des **CQP possible** en **contrat de professionnalisation** même si non inscrits au RNCP (cf. accord alternance)

Pour la montée en compétences des salariés :

- ✓ Pour les CQP non inscrits RNCP, pas de financement possible si CPF mobilisé (rappel 5% des dossiers présentés en jury) ou PRO A
- ✓ CQP finançable dans le cadre de la convention relance Industrie si inscrit au RNCP

A noter : expérimentation d'un financement de la VAE préparant à un CQP à hauteur de 3000 € - décision à suivre CA OPCO 2i 23 juin

Enjeux Formation

CQP / CQPI de la branche Chimie

Etapas de mise en œuvre d'un CQP : Déterminer le CQP/CQPI qui répond à votre projet

- **Repérage** des **compétences** du salarié
 - Quels acteurs choisir pour réaliser ce repérage ? Est-il plus simple de le réaliser en interne ou de recourir à un prestataire extérieur ?
- **Parcours** de développement des compétences pour le candidat
 - Quelle part de formation interne ou de formation externe ?
- **Inscription** du candidat sur **E-certif** (plateforme de gestion des CQP)
- **Evaluation** des compétences : se déroule sous la forme d'un entretien entre les évaluateurs et le candidat. Elle est complétée par une observation des activités du candidat en situation de travail et/ou par la production d'un document écrit par le candidat, en fonction du CQP/CQPI visé.
- **Délibération** du **jury paritaire** national



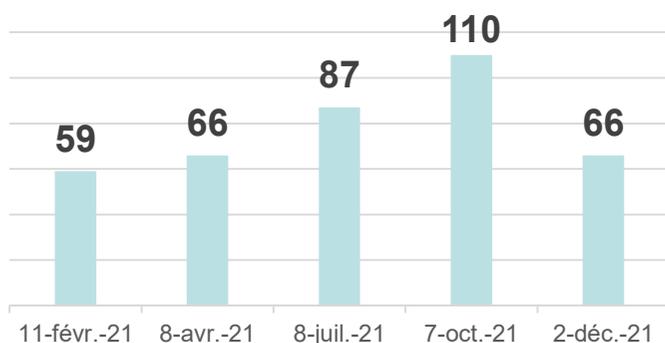
1. Bilan Activité Certification de la branche en 2021



Bilan 2021 : nombre de CQP Délivrés

388 Candidatures
96% de réussite en 2021

5 jurys organisés dans l'année pour étudier 388 candidatures

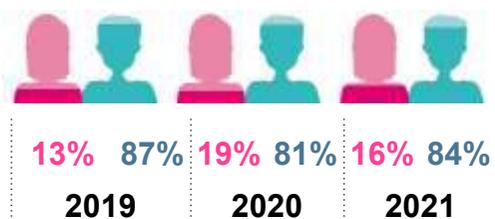


- 374 délivrances totales et 14 délivrances partielles, soit un taux de réussite de 96%
- Les métiers en lien avec la fabrication représentent 65% des parchemins délivrés
- Nouveauté : 14% de Technico-commercial(e)

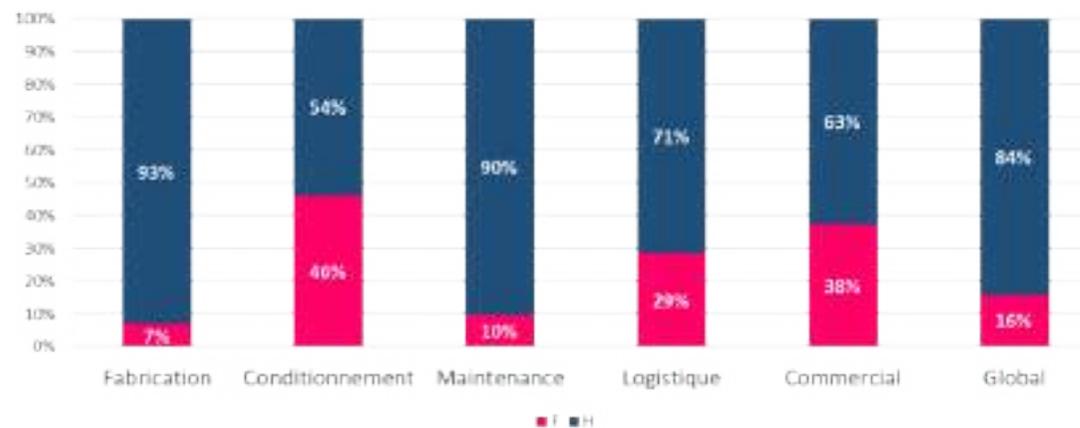
			Total
Fabrication			
Opérateur(trice) de fabrication	16	131	147
Conducteur(trice) d'équipement de fabrication	2	58	60
Pilote d'installation de fabrication		14	14
Animateur(trice) d'équipe de fabrication		34	34
Conditionnement			
Conducteur(trice) de ligne de conditionnement	16	15	31
Pilote de ligne de conditionnement	2	2	4
Animateur(trice) d'équipe de conditionnement		4	4
Maintenance			
Opérateur(trice) de maintenance industrielle	1	11	12
Technicien(ne) de maintenance industrielle	2	15	17
Animateur(trice) d'équipe de maintenance		2	2
Logistique			
Agent logistique	2	4	6
Animateur(trice) d'équipe de logistique		1	1
Commercial			
Technico-commercial€	21	35	56
Total général	62	326	388

) Bilan 2021 : Profil des bénéficiaires

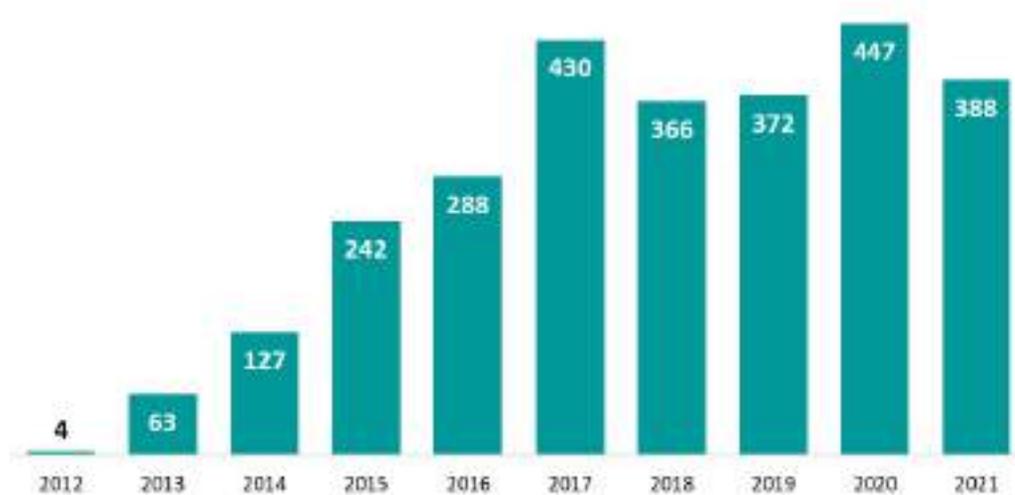
→ 84% des bénéficiaires sont des hommes



→ Les femmes sont plus représentées dans les domaines du conditionnement et du commercial

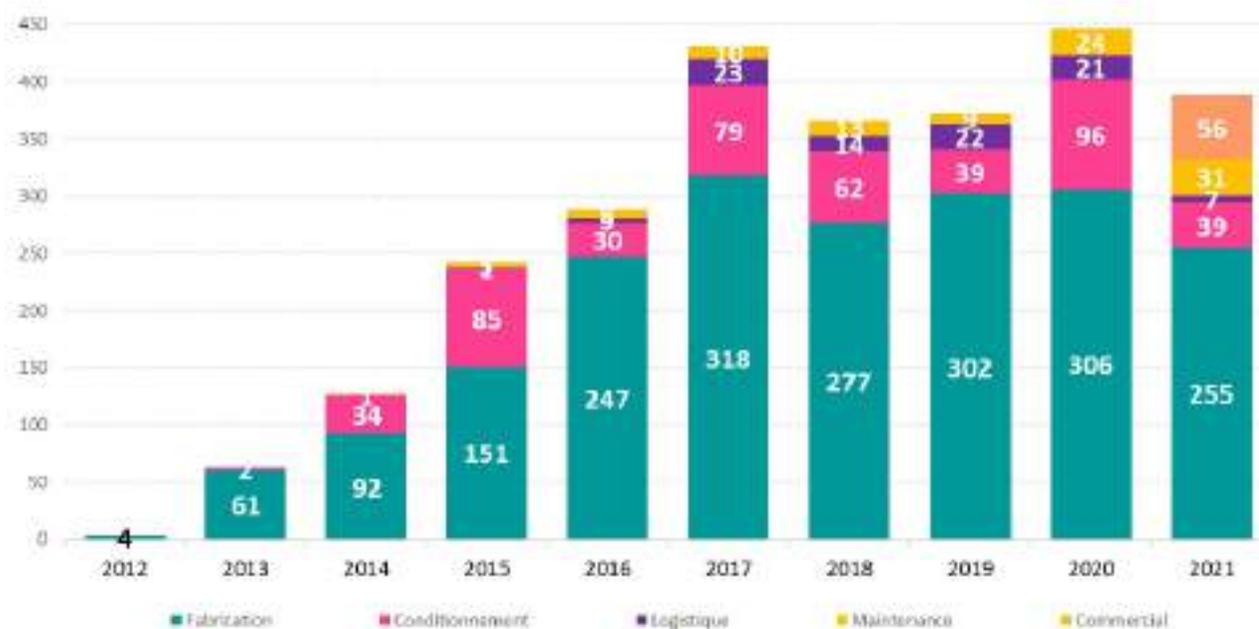


) Evolution de 2012 à 2021 : nombre de CQP



➔ Après une année soutenue en 2020, l'activité se stabilise en moyenne autour de 375 titulaires par an

Evolution de 2012 à 2021 : nombre de CQP par famille de métiers

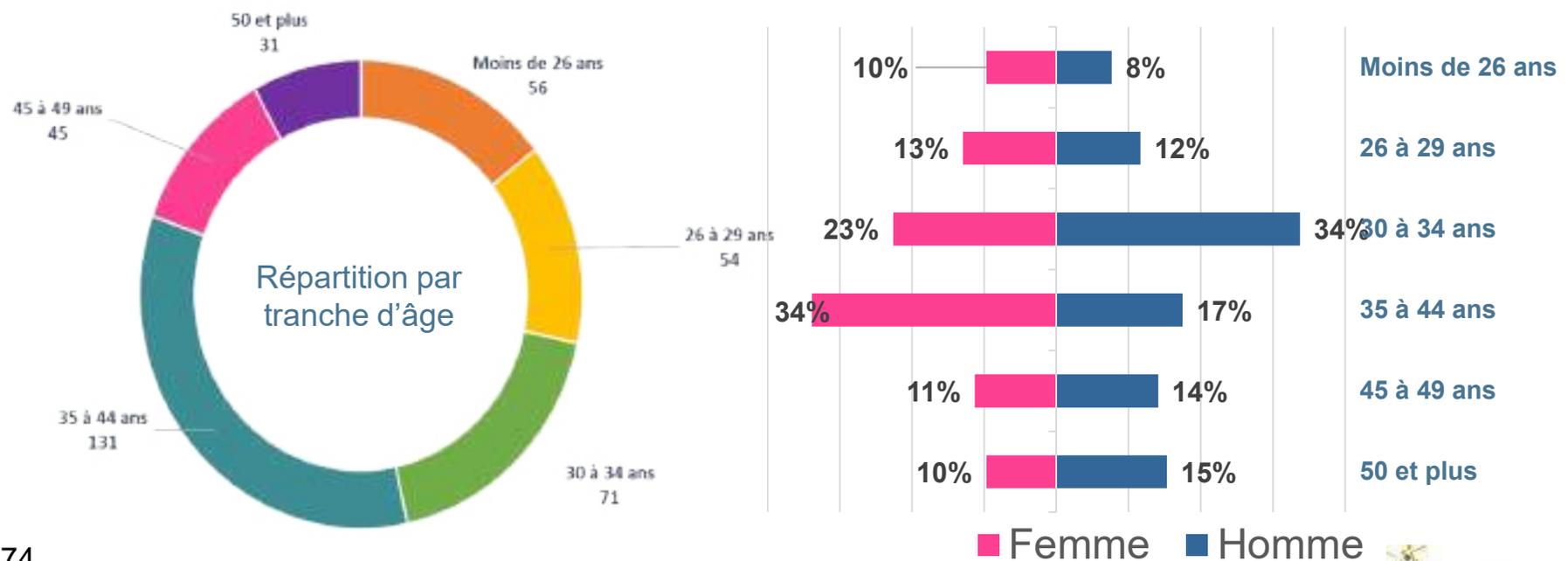


→ Les CQP du domaine de la fabrication reste les plus utilisés par les entreprises

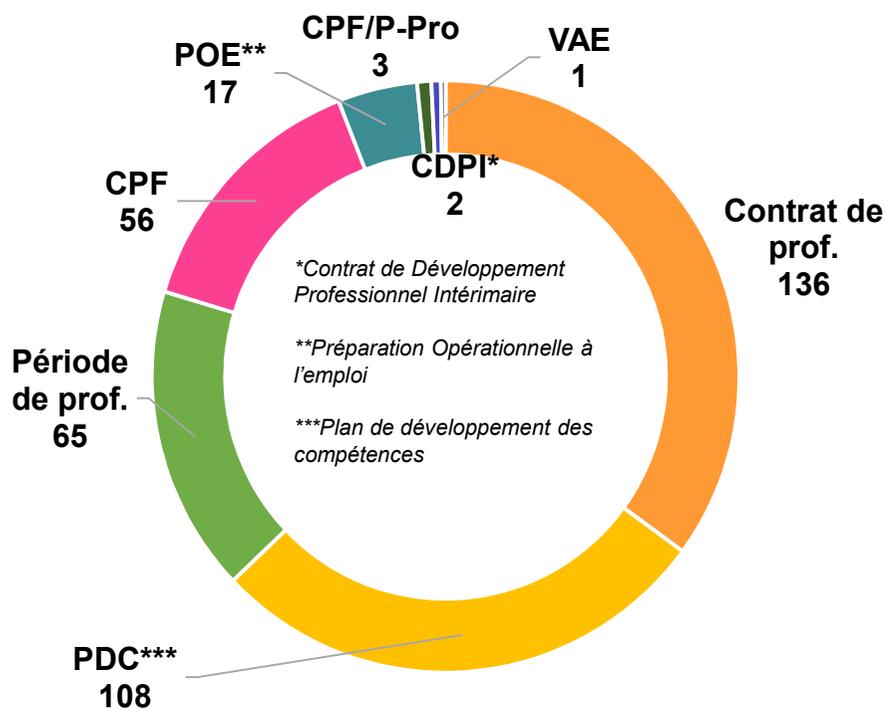
→ Une année particulière avec la première promotion des technico-commerciaux

) Bilan 2021 : Nombre de CQP par tranche d'âge

→ 80% des bénéficiaires avaient moins de 44 ans lorsqu'ils ont été certifiés



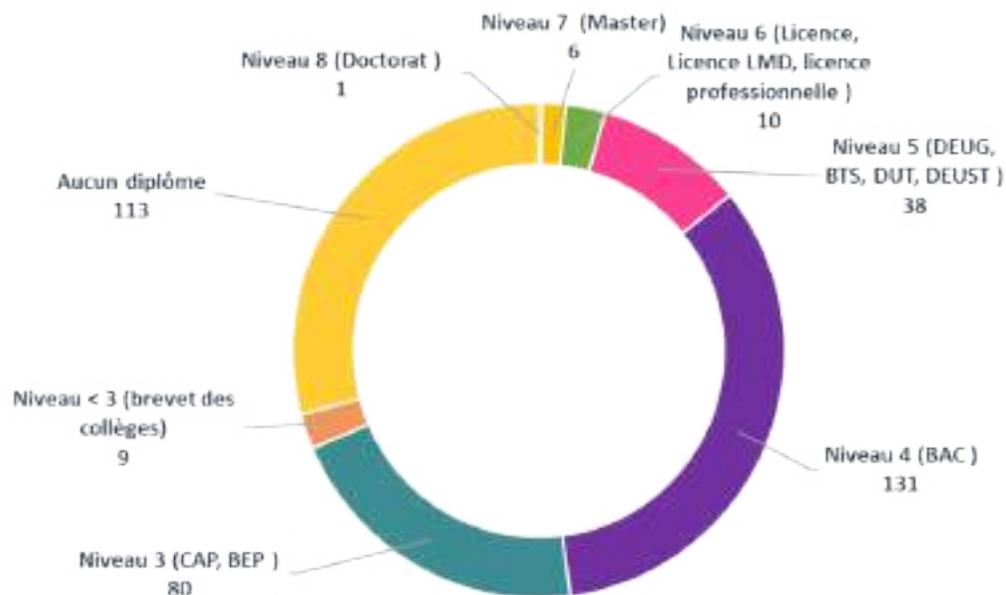
) Bilan 2021 : dispositifs de formation mobilisés



La certification, synonyme de :

- Montée en compétences pour 60% des titulaires déjà en poste
- Insertion dans l'emploi pour 40% des titulaires en contrat de professionnalisation

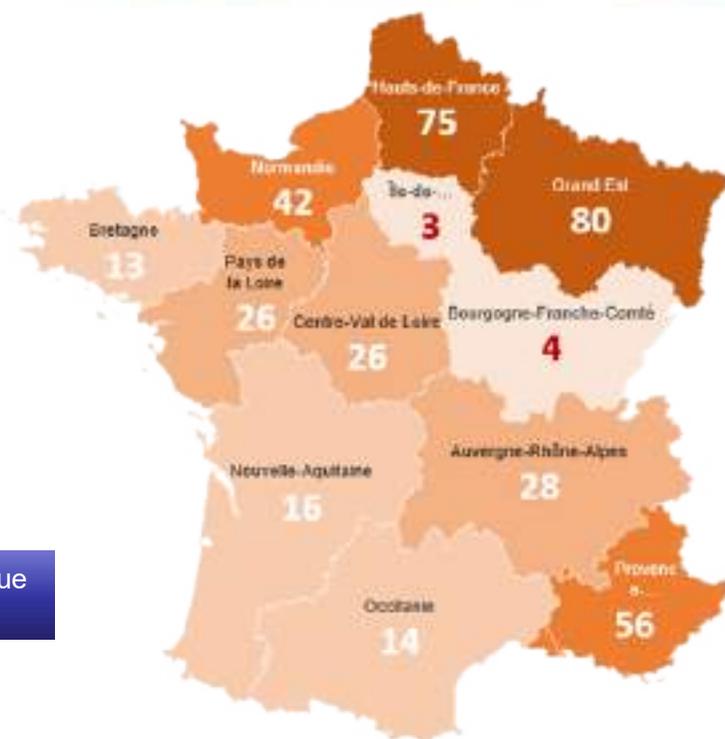
) Bilan 2021 : Niveau de diplôme à l'entrée du CQP



→ La certification a permis d'acquérir une première certification pour 31% des titulaires.

→ 14% des titulaires avaient une qualification supérieure au bac

) Bilan 2021 : répartition régionale des candidats



- Les 3 régions du Nord de la France comptent 51% des titulaires.
- L'activité en Provence et en Normandie est soutenue par l'activité liée à la pétrochimie

Martinique
: 5

Enjeux Formation

CQP / CQPI de la branche Chimie

Pour en savoir plus :

1. Voir site de l'observatoire de Branche : www.jettravailledanslachimie.fr
 - ✓ Mode d'emploi CQP : <https://jettravailledanslachimie.fr/wp-content/uploads/2019/02/Mode-demploi-final-CQP-CQPI-2019.pdf>
 - ✓ Accord de reconnaissance des CQP : https://jettravailledanslachimie.fr/wp-content/uploads/2016/02/Accord_reconnaissance_CQP_du_1er_juillet_2015.pdf
 - ✓ Liste des évaluateurs habilités par la CPNE

2. Sur le site OPCO2i :

[Kit de communication : https://www.opco2i.fr/services-solutions/ressources_pratiques/](https://www.opco2i.fr/services-solutions/ressources_pratiques/)

POEC

POEI Tiers de Confiance

Elizabeth DEJEAN – AR2i PACA Corse

FRANCE
CHIMIE
MÉDITERRANÉE



Préparation opérationnelle à l'emploi en collectif (POEC)

Kesako

C'est simple

Les Partenaires

Exemples

10 JUIN 2022



Kesako



➤ LA POEC EST UN DISPOSITIF COLLECTIF DE FORMATION REpondant AUX DIFFICULTES DE RECRUTEMENT ET AU MANQUE DE COMPETENCES SUR CERTAINS METIERS INDUSTRIELS

- C'est une réponse aux difficultés de recrutement que rencontrent les entreprises d'un bassin d'emploi sur un métier en tension.
- Elle vise des métiers en tension qui sont identifiés par les branches professionnelles
- C'est une solution pour acquérir des compétences pour occuper directement un emploi
- C'est une solution pour se mettre à niveau sur des savoirs de base pour intégrer un contrat d'apprentissage

➤ AVANTAGES :

- Sécuriser une embauche grâce à la formation du candidat en amont
- Bénéficier du financement de la formation par Pôle Emploi
- Bénéficier d'un accompagnement personnalisé répondant à ses besoins

C'est simple

► LES REGLES :

- La formation peut aller jusqu'à 400 H maximum et peut intégrer une période d'immersion en entreprise dans la limite d'un tiers de la durée totale du parcours
- La formation vise l'accès rapide à un emploi durable (CDI, CDD ou contrat d'apprentissage d'au moins 12 mois)
- 100 % des coûts pédagogiques sont financés par Pôle emploi dans le cadre du plan d'investissement des compétences
- La formation doit démarrer entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022
- La POEC doit réunir à minima 6 candidats dans un même parcours de formation répondant au besoin d'une ou plusieurs entreprises
- Les candidats doivent être demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, indemnisés ou non

► LA MISE EN ŒUVRE :

- L'(les) entreprise n'a aucune démarche d'enregistrement. C'est l'OPCO qui s'en charge
- La demande doit faire l'objet d'un appel à projet élaboré à partir d'un cahier des charges portant sur le contexte du projet, son contenu, sa mise en œuvre, le prix de la prestation
- Une fois le prestataire sélectionné, le projet doit être validé par le Pôle emploi régional qui désigne une agence garante du recrutement qui peut s'effectuer avec l'(les) entreprises, le prestataire sélectionné doit enregistrer les candidats sur KAIROS (KAIROS est un applicatif de Pôle emploi permettant aux organismes de formation de transmettre à Pôle emploi les informations relatives au parcours de formation du demandeur d'emploi)
- L'(les) entreprise s'engage à recruter si le candidat à l'issue du parcours satisfait aux résultats attendus. C'est un engagement moral, soit en emploi direct (CDD ou CDI) soit en alternance pour finaliser un diplôme ou une certification.



Les partenaires cibles

- ▶ Une entreprise susceptible de recruter à minima 6 personnes de même profil ou plusieurs entreprises ayant la même nature de besoins
- ▶ Une branche ou un syndicat associé ayant une préoccupation sur un métier en tension
- ▶ Un prestataire de formation qui a repéré un besoin récurrent chez ses clients
- ▶ Un partenaire public sollicitant l'OPCO sur une problématique de territoire.



Dans toutes les situations, le métier visé doit être défini comme **métier en tension** pour répondre aux préoccupations des branches professionnelles

Quelques exemples

REGION	DEPARTEMENT	TERMINALE DE BREVET/CLASSE	BRANCHE	METIER CIBLÉ	POTENTIEL FORMATION	NOMBRE PEDAGOGUE/POLE	NOMBRE DE STAGIAIRES	COÛT MOYEN MOIS/STAGIAIRE	COÛT MOYEN MOIS/STAGIAIRE	LANCEMENT	DATE DE PERTE DE VIGUEUR	DATE DE FIN DE PERTE DE VIGUEUR
PACA	04 - Vaucluse	T2		Technicien, intégration	Recrute à niveau à venir (niveau BTS (N57N/CDA)	1	8	27 800	27 800	POEC 4 BACKPROTECTION	208	27/09/09 au 31/07
PACA	84-Toulon	T2	Métal	Appareilleur électrotechnique	Intégration Appareilleur à Voies CQP en alternance	1	6	28 350	28 350	POEC 8 en cours	329	25/06/20/06 au 06/09
PACA	13 - Aix	T3	Métal	Chauffeur	Recrute à niveau entrée BTS (Chauff)	1	12	14 200	14 200	POEC 13 en cours	70	04/06/08 au 25/08
PACA	06 Grasse	T3	Chimie	Opérateur fabrication	Opérateur de fabrication parfums et arômes	1	12	71 400	71 400		350	26/09/22 au 03/12/22
PACA	19 Alpes de Haute	T3	Chimie	Opérateur en industrie chimique	Opérateur de fabrication	1	8	28 320	28 320		342	28 €
PACA	11 Marseille	T5	Commerce et Matériaux	Conseiller Client	Intégration Opérateur de production fibres prêt à l'emploi	1	14	70 500	70 500		352	28 €

Préparation opérationnelle à l'emploi en individuel (POEI Tiers de confiance)

Kesako

C'est simple

Exemple 2022

Fiche Projet Tiers de confiance

10 JUIN 2022



Kesako



➤ **LA POEI TIERS DE CONFIANCE EST UNE AIDE A LA FORMATION D'UN DEMANDEUR D'EMPLOI, préalable a l'embauche par un employeur qui s'engage a le recruter a l'issue de la formation**

- Projet expérimental visant à accompagner le recrutement individualisé de demandeurs d'emploi qui manquent de compétences ciblées répondant à un poste
- Solution pour financer une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi sans en supporter l'incidence financière

➤ **Avantages :**

- Combler une ou des compétences manquantes avant un recrutement effectif
- Bénéficier du financement de la formation par Pôle Emploi

C'est simple



► Les règles

- La formation peut aller jusqu'à 400 H maximum et est **individualisée**
- La formation vise l'accès rapide à un emploi durable (CDI, CDD ou contrat d'apprentissage d'au moins 12 mois)
- 100 % des coûts pédagogiques sont financés par Pôle emploi dans le cadre du plan d'investissement des compétences. Le coût doit être dans une moyenne évaluée selon le type de formation effectuée et les spécificités de l'emploi visé
- La formation doit démarrer entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022
- Les candidats doivent être demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, indemnisés ou non



► La mise en œuvre par l'ENTREPRISE

- L'entreprise publie son annonce sur son espace Pôle emploi.
- Elle sélectionne son candidat
- Elle identifie la formation et le prestataire permettant de répondre aux compétences manquantes du demandeur d'emploi
- Elle fait savoir à son conseiller Pôle Emploi qu'elle va demander à bénéficier du dispositif POEI tiers de confiance
- Elle demande au prestataire de lui transmettre un devis et un programme de formation en spécifiant qu'il s'agit d'un demandeur d'emploi. Celui-ci devra publier les éléments sur KAIROS
- Elle complète une fiche descriptive et la transmet à l'OPCO via son conseiller avec le programme de formation et le devis

C'est simple



- ▶ La mise en œuvre OPCO et Pôle Emploi
 - L'OPCO suit le process ci-dessous



- La DR Pôle emploi valide le projet auprès de l'agence garante qui autorise le financement
- L'agence garante prend le relais et financera directement le coût de la formation
- Aucune saisie de dossiers par l'OPCO, il s'agit d'un process expérimental extrasystème OPCO.

Exemples 2022

N° POEI	DEP	FORMATION	DUREE	Coût H/stag HTVA	Coût H/stag TTC	Coût total HTVA	TVA	Coût total TTC	Date transmission
1	13	Soudeur industriel	399	25,00 €	30,00 €	9 975,00 €	1 995,00 €	11 970,00 €	25/01/2022
2	13	Soudeur industriel	399	25,00 €	30,00 €	9 975,00 €	1 995,00 €	11 970,00 €	25/01/2022
3	13	Soudeur industriel	399	25,00 €	30,00 €	9 975,00 €	1 995,00 €	11 970,00 €	25/01/2022
4	13	Soudeur industriel	399	25,00 €	30,00 €	9 975,00 €	1 995,00 €	11 970,00 €	25/01/2022
5	13	Soudeur industriel	399	25,00 €	30,00 €	9 975,00 €	1 995,00 €	11 970,00 €	25/01/2022
6	13	Soudeur industriel	399	25,00 €	30,00 €	9 975,00 €	1 995,00 €	11 970,00 €	25/01/2022
7	6	CATIA VS CONCEPT BASE	35	60,00 €	72,00 €	2 100,00 €	420,00 €	2 520,00 €	11/03/2022
						61 950,00 €	12 390,00 €	74 340,00 €	

FICHE PROJET POEI OPCO TIERS DE CONFIANCE

(A TRANSMETTRE A J-10 Avant le début de formation)

OPCO	
Nom de l'OPCO	OPCC121/21 PACA CORSE
Région	PACA
Nom du conseiller	LESENECHAL Catherine/Nom du conseiller
Demande déposée le	
ENTREPRISE	
Nom de l'entreprise	
Siret	
Adresse	
Intitulé du poste à pourvoir	
Offre déjà déposée ?	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> Non
N° de l'offre	
Nom de l'espace employeur certifié	
Adresse mail espace employeur pôle-emploi.fr	
DEMANDEUR d'EMPLOI	
Nom	
Prénom	
Identifiant d'inscription PE	
Adresse + région d'appartenance	
ORG. de FORMATION	
Nom de l'ORF	
N° SIRET	
Nom et Prénom du Référent	
E-mail du Référent	
Adresse	
FORMATION	
Intitulé de la formation	
Date de Début	
Date de Fin	
Durée totale de formation (nombre d'heures)	
Durée période entreprise Max 50 % de la durée totale de la formation	
Coût horaire (TTC)	
Montant Total (TTC)	
Préparation au métier de	
Lieu de réalisation	



MERCI DE VOTRE ATTENTION

www.opco2i.fr | [in](#) [🐦](#) [📺](#)





PAUSE

Les formations initiales des lycées professionnels

Le Bac Pro et le BTS Pilotage des Procédés

Daniel LILIENBAUM / Corinne JULLIEN - Lycée Ste Marie Bagnols sur Cèze

FRANCE
CHIMIE
MÉDITERRANÉE





RENCONTRE France Chimie

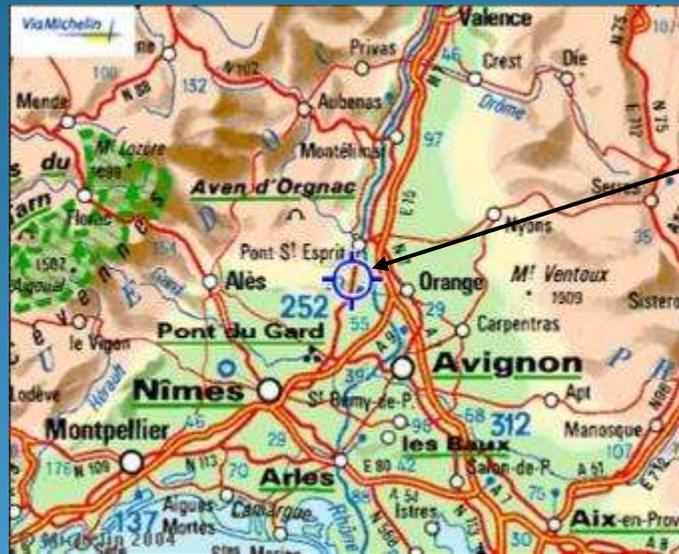
Tensions sur les métiers de la
chimie : comment améliorer vos
recrutements ?

Martigues
Vendredi 10 juin 2022

<https://www.lppbsm.eu/>



Localisation



Bagnols-sur-Cèze

Au carrefour de 3 régions
Occitanie – PACA – Auvergne Rhône Alpes

<https://www.lppbsm.eu/>



Le Lycée Sainte Marie en quelques dates

- **1993** Création de la filière industrielle, avec l'ouverture du B.E.P. traitement des eaux.
Construction des premiers locaux de l'annexe (Pôle Technique)
- **1999** Création du centre de formation par alternance pour le B.T.S. « Métiers de l'eau »
- **2006** Ouverture du B.T.S. Chimiste par alternance
- **2015** Ouverture du B.T.S. Chimiste par la voie scolaire
- **2016** Réforme du B.T.S. Métiers de la Chimie et création du BTS Pilotage de Procédés
- **2016** Ouverture du B.T.S. Pilotage de Procédés par alternance
- **2019** Transformation de SA en CFA Sainte Marie



L'offre de formation en Chimie

- **Bac Pro. :**
Procédé de la Chimie de l'Eau et des Papiers Cartons
(Voie scolaire et Apprentissage (Mixité de public))
- **BTS Métiers de la Chimie**
(Apprentissage et voie scolaire)
- **BTS Métiers de l'eau**
(Apprentissage)
- **BTS Pilotage de Procédés**
(Apprentissage)
- **CQP Conducteur d'équipements Industriels, niveau 3**
(Rentrée 2021)

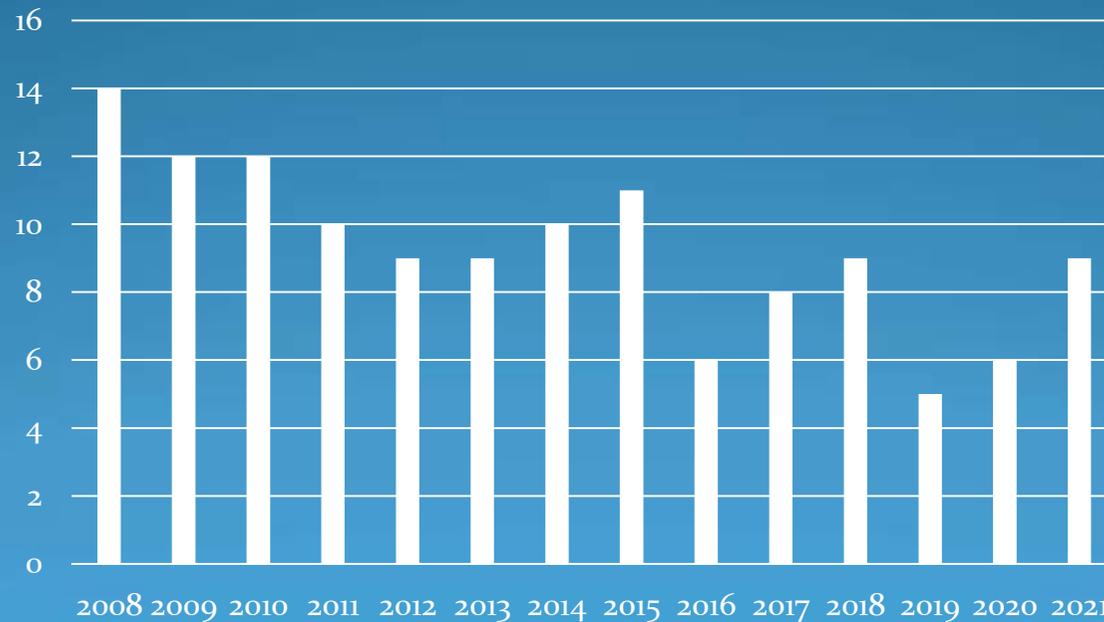
<https://www.lppbsm.eu/>



Le Bac pro PCEPC

- Effectifs en voie scolaire : 16 élèves en moyenne
- Effectifs en apprentissage (Mixité) en 1 ou 2 ans suivant la formation initiale du candidat
 - 2 apprentis sortis en 2020 (1 mention TB et 1 mention B)
 - 2 apprentis prévus à la rentrée 2022 (Sanofi et Orano)
 - A partir de 8 alternants nous pourrions ouvrir une classe en apprentissage
- Poursuite possible en BTS après l'obtention du Bac pro.
- Environ 70 % des titulaires du Bac. pro. poursuivent leurs études en BTS.

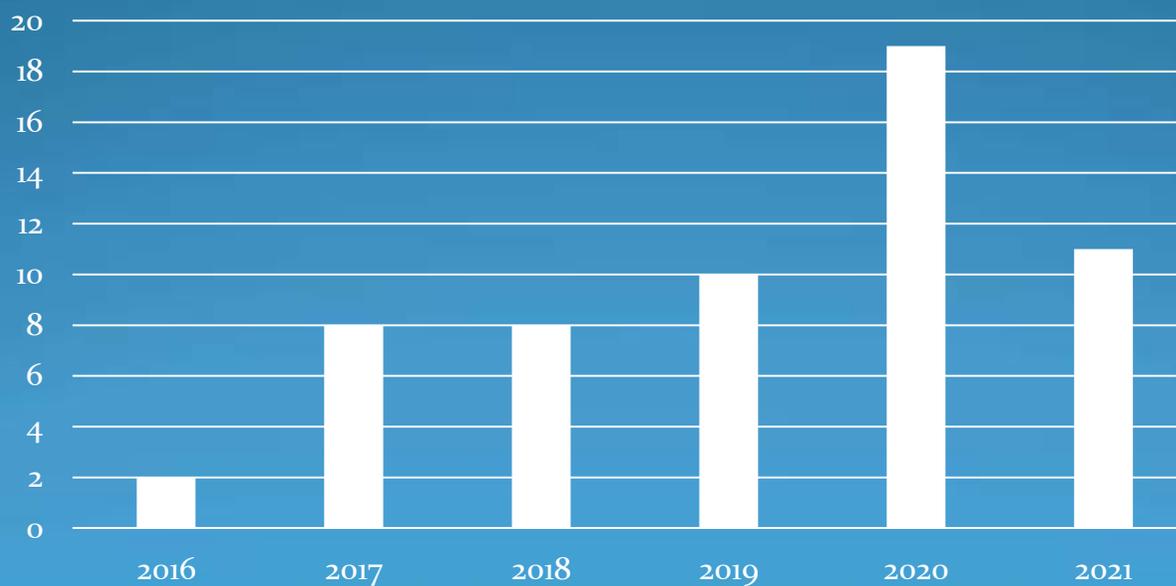
Effectifs BTS Métiers de l'eau



Effectifs BTS Métiers de la Chimie



Effectifs BTS Pilotage de Procédés



<https://www.lppbsm.eu/>



Le BTS Métiers de l'eau

4 Fonctions :

FONCTION 1 : EXPLOITATION DES UNITÉS DE TRAITEMENT ET DES RÉSEAUX

FONCTION 2 : QUALITÉ SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT

FONCTION 3 : RELATIONS PROFESSIONNELLES ET ENCADREMENT D'ÉQUIPES

FONCTION 4 : CONCEPTION DES UNITÉS DE TRAITEMENT ET DES RÉSEAUX

<https://www.lppbsm.eu/>



Le BTS Métiers de la chimie

5 fonctions

- Fonction 1 : DEVELOPPEMENT CONCEPTION D'UN PRODUIT
- Fonction 2 : CONTROLE QUALITE
- Fonction 3 : CONSEILS TECHNIQUES AUX CLIENTS
- Fonction 4 : QUALITÉ, HYGIENE, SECURITÉ ET ENVIRONNEMENT (QHSSE).
- Fonction 5 : ORGANISATION, FORMATION, COMMUNICATION

<https://www.lppbsm.eu/>



Le BTS Pilotage de Procédés

- FONCTION 1 : GESTION DU PROCESSUS
- FONCTION 2 : QUALITE, HYGIENE, SECURITE, SANTE ET ENVIRONNEMENT
- FONCTION 3 : MANAGEMENT.



Notre procédure de recrutement

1. Participation à différents salons Etudiants ou Lycées des 3 régions
2. Présent sur Parcoursup
3. Sélection des alternants sur dossier, sur les savoirs être (absence, retards, comportement en classe, efforts fournis, motivations...)
4. Entretien individuel avec le responsable de la formation afin de vérifier la posture, la connaissance sur les métiers, le projet professionnel du candidat
5. Formation d'une journée offerte par le CFA aux candidats sélectionnés, sur le CV, la lettre de motivation et l'entretien d'embauche
6. Job Dating (Cette année le 18 mai). 11 Entreprises
7. Suivi des candidatures retenues avec les services RH des entreprises



Parcoursup

Etablissement d'inscription/l'affectation	Type de formation	Domaine	Mention/Spécialité	Code formation inscription/affectation	Libellé formation inscription/affectation	Total des vœux - Année N	Rappel - Année N-1
Lycée professionnel Sainte-Marie	BTS - BTSA - BTSM	BTS - Production	Métiers de la chimie	17745	Lycée professionnel Sainte-Marie - BTS - Production - Métiers de la chimie	170	203
Lycée professionnel Sainte-Marie	BTS - BTSA - BTSM	BTS - Production	Métiers de la chimie - en apprentissage	12201	Lycée professionnel Sainte-Marie - BTS - Production - Métiers de la chimie - en apprentissage	82	159
Lycée professionnel Sainte-Marie	BTS - BTSA - BTSM	BTS - Production	Métiers de l'eau - en apprentissage	12205	Lycée professionnel Sainte-Marie - BTS - Production - Métiers de l'eau - en apprentissage	66	74
Lycée professionnel Sainte-Marie	BTS - BTSA - BTSM	BTS - Production	Pilotage des procédés - en apprentissage	19092	Lycée professionnel Sainte-Marie - BTS - Production - Pilotage des procédés - en apprentissage	41	62

Constats :

- Le total des vœux en baisse cette année. C'est général sur l'ensemble des centres de formation.
- Les candidats souhaitent moins se déplacer.
- Concurrence de la voie scolaire (vœux à valider auprès du Lycée sous les 8 jours après acceptation)



Après le BTS

Métiers de la Chimie (par alternance)

Session	Nombre d'entrée	Présentés à l'examen	Reçus	Taux de Réussite (%)	Poursuite d'étude	En recherche d'emploi*	En emploi
2020 ²	17	17(100%)	16	94,1	11	2	3
2021 ²	18	18(100%)	18	100	8	1	6

Métiers de l'eau

Session	Nombre d'entrée	Présentés à l'examen	Reçus	Taux de Réussite (%)	Poursuite d'étude	En recherche d'emploi*	En emploi
2020	9	9 (100%)	8	88,9	1	1	6
2021	6	5 (83%)	5	100	2	1	2

Pilotage de procédés

Session	Nombre d'entrée	Présentés à l'examen	Reçus	Taux de Réussite (%)	Poursuite d'étude	En recherche d'emploi*	En emploi
2020	8	8 (100%)	7	87,5	1	2	4
2021	10	10 (100%)	10	100	3		7

* Statistiques éditées en octobre

<https://www.lppbsm.eu/>



Perspectives pour répondre à vos besoins

- Nous adaptons nos formations aux secteurs d'activité (modules)
- Nous pouvons également former en contrat de professionnalisation
- Nous répondons aux demandes pour de la formation continue
- Nous pouvons organiser un job dating post-BTS, pour recruter vos futurs collaborateurs

- Vous pouvez orienter vers notre CFA :
 - les demandeurs d'emplois, jeunes ou moins jeunes qui candidatent spontanément chez vous,
 - les salariés que vous souhaitez qualifier



Merci de votre attention

Grille des savoirs être

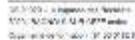
CFP-CFP de Lycée Sainte-Marie

Grille d'évaluation des savoirs être

PROFESSEUR

L'Apprenti de l'élève L'Apprenti de la classe L'Apprenti des processus

APPRENTI	NOTE DE L'ÉLÈVE	
Compétences comportementales en entreprise	Auto-évaluation	Évaluation de l'élève
	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Respecte ses horaires de travail		
Se comporte dans son espace		
Est présent(e) de façon régulière de participation active		
A une tenue adaptée au milieu professionnel		
Est rigoureusement assis(e) à son poste		
Respecte les horaires de cours		
Tient compte des remarques formulées		
Accepte la consigne adéquate à toute situation		
Est présent(e) ponctuellement		
Participe activement (pose de questions, formulations, ...) l'ensemble des conseils		
Compétences comportementales au CFA	Auto-évaluation	Évaluation de l'élève
	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Est assidue		
Des absences, a l'absence, justifie		
Est présent(e) de façon régulière de participation active		
Respecte les horaires de cours		
Respecte le CFA les de son territoire professionnel		
A une tenue adaptée au CFA		
Est rigoureusement assis(e) à son poste		
Accepte les remarques de l'enseignant quand il est en situation		
Respecte les horaires de cours		
Tient compte des remarques formulées		
Accepte la consigne adéquate à toute situation		
Est présent(e) ponctuellement		
Participe activement (pose de questions, formulations, ...) l'ensemble des conseils		

02 37 02 31 00 - 02 37 02 31 01
 02 37 02 31 02 - 02 37 02 31 03
 02 37 02 31 04 - 02 37 02 31 05

CFP-CFP de Lycée Sainte-Marie

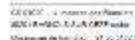
NOTE PROPOSÉE / 20

Appréhension de l'APPRENTI

Donner l'opinion de l'enseignant de la classe

NOTE DÉFINITIVE

Signature de l'enseignant

02 37 02 31 00 - 02 37 02 31 01
 02 37 02 31 02 - 02 37 02 31 03
 02 37 02 31 04 - 02 37 02 31 05

<https://www.ipposm.eu/>



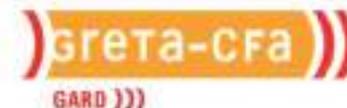
Les formations initiales des lycées professionnels

Le bac Pro en 1 an en alternance

*Didier Vairon - GRETA CFA du Gard / Lycée Jean Baptiste Dumas Alès
Aymeric Thuilliez - AXENS*



TENSIONS SUR LES MÉTIERS DE LA CHIMIE : COMMENT AMÉLIORER VOS RECRUTEMENTS ?



- Un métier : Opérateur dans l'industrie chimique
- Un diplôme : le Bac Professionnel PCEPC

Procédés de la Chimie, de l'Eau et des Papiers-Cartons

**FRANCE
CHIMIE**
MÉDITERRANÉE CRÉER
RÉVÉLER
PARTAGER

LYCÉE POLYVALENT
**JEAN-BAPTISTE
DUMAS**

TENSIONS SUR LES MÉTIERS DE LA CHIMIE : COMMENT AMÉLIORER VOS RECRUTEMENTS ?

- La création de la filière Bac Professionnel PCEPC en apprentissage, historique
- Présentation de la section du lycée Jean-Baptiste Dumas à ALES
- Quelques chiffres : profil candidats, évolution de la filière
- Les entreprises partenaires
- Quelles actions sont mises en place pour promouvoir la filière/ pour recruter
- Témoignage d'une étudiante
- Un mot sur la filière initiale en danger



CRÉATION DE LA FILIÈRE EN APPRENTISSAGE HISTORIQUE

En 2012

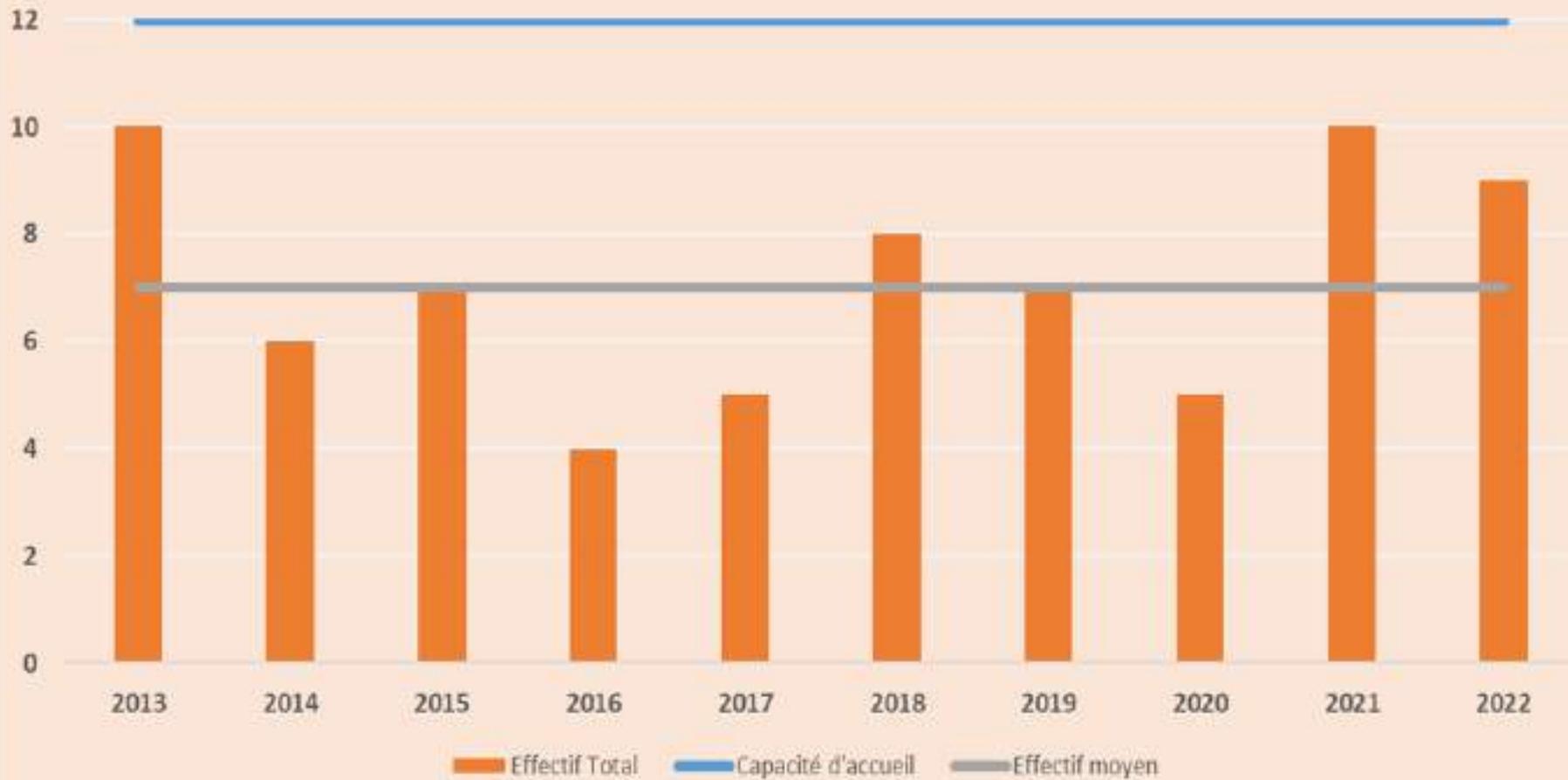
• CONSTAT

• Le nombre d'opérateurs formés est insuffisant



2013 : Première promotion BAC PRO PCEPC 1 an : 8 Candidats : 100 % de réussite

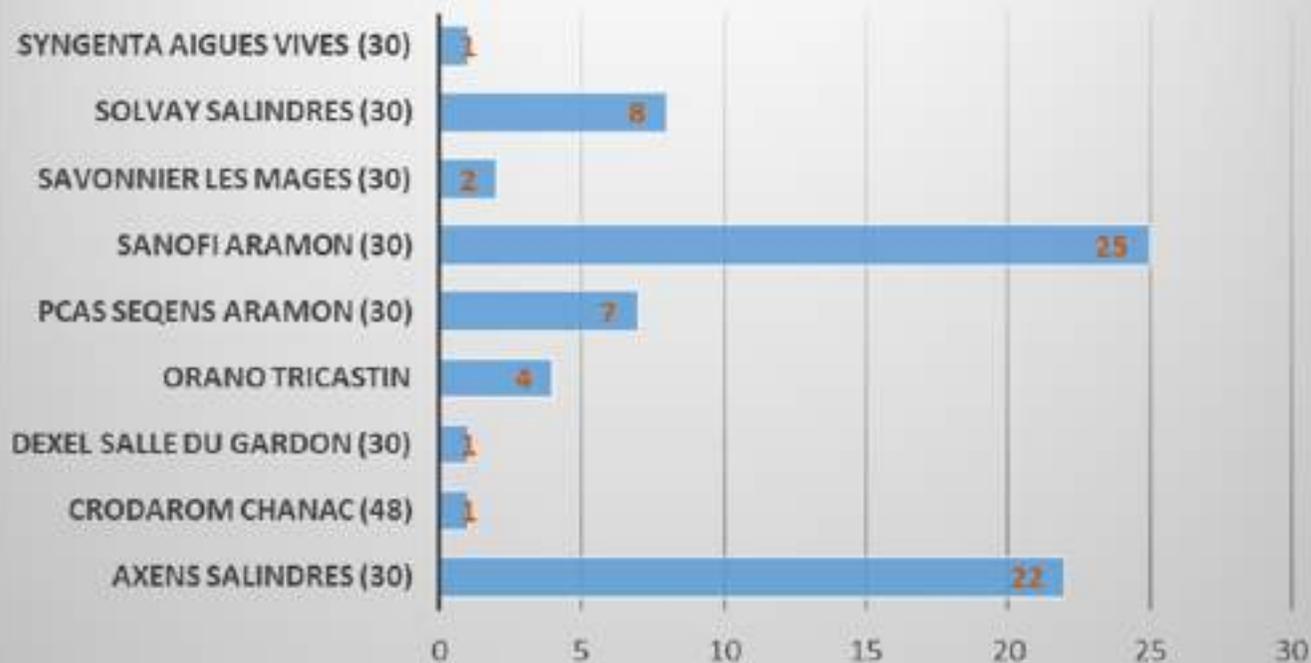
Effectif total apprentis Bac PCEPC / Capacité d'accueil



QUEL EST LE PROFIL TYPE DES CANDIDATS A L'APPRENTISSAGE BAC PCEPC



Dans quelles entreprises évoluent les apprentis ?



SANOFI



SOLVAY

Axens

pcas

dexel

CRODAROM

syngenta

LE CONTENU DE LA FORMATION

ACTIVITE 1 : Vérifier et préparer votre poste de travail.

N°	Phases opératoires	VISA	Heure	Contrôle procédé
1	<p>Vérifier la présence des utilités dans l'atelier ainsi que sur votre poste de travail.</p> <p>QHSE : Portez vos EPI</p> 			<p>P vapeur =</p> <p>P air =</p>
2	<p>Démarrer la supervision et vérifier le fonctionnement des organes de réglages (vannes pneumatiques sur le circuit entrée air V1, distillat V2 et vapeur V3).</p> <p>La vapeur sera fermée pendant le déroulement des tests</p> <p>FAIRE VERIFIER LE TEST :</p> 			<p>Fonctionnement des vannes :</p> <p>V1 : RAS Défaut</p> <p>V2 : RAS Défaut</p> <p>V3 : RAS Défaut</p> <p>VISA Vérification :</p>



LA PÉDAGOGIE DE PROJET : EXEMPLE : AMELIORATION CONTINUE « PROJET 5S »

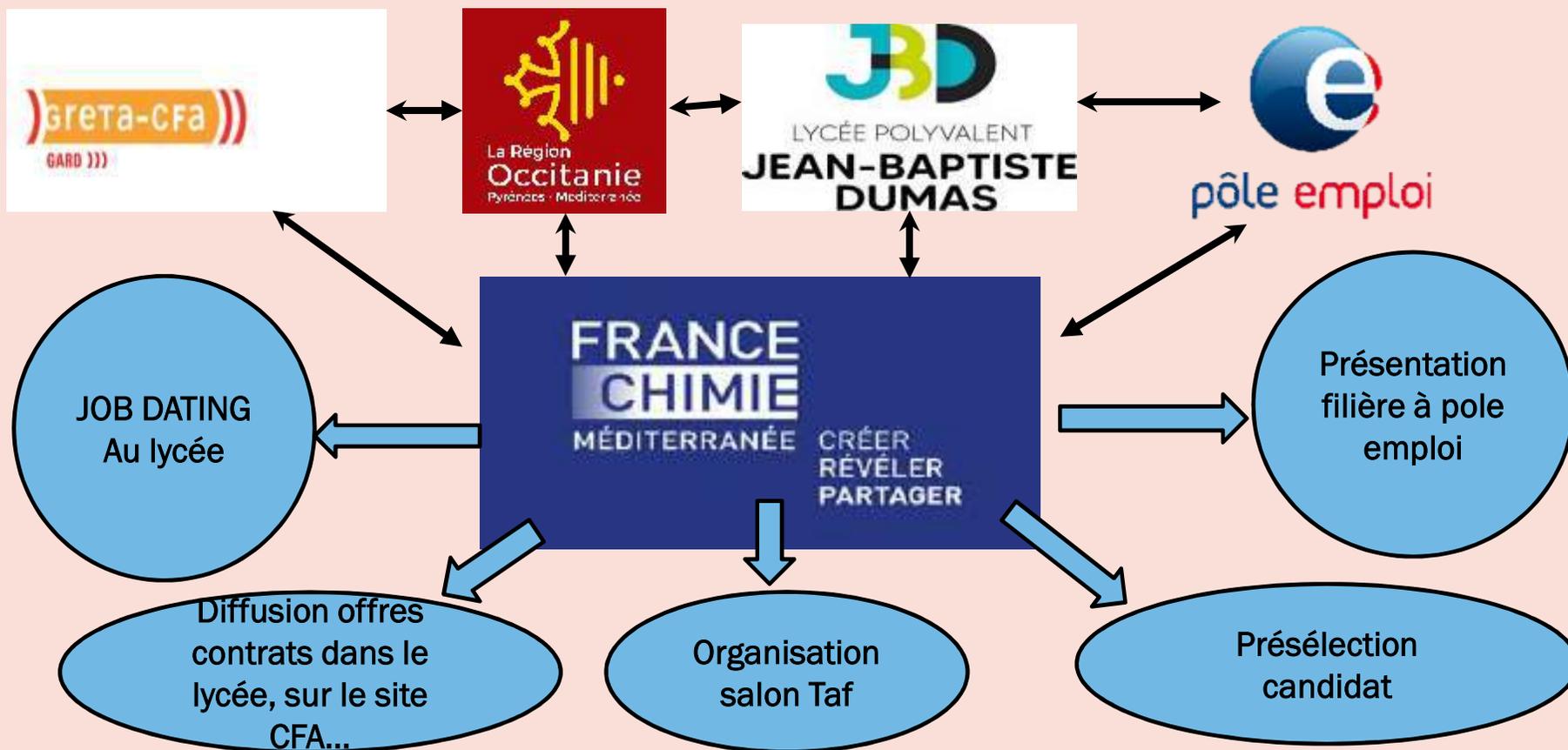


Démarche QUALITE PROJET D'AMELIORATION CONTINUE : KAISEN

Mise en place d'un chantier
5 S à l'atelier



Verification du 5 S Atelier Régulation				
Type d'audit	Interne	Externe		
Responsable de l'atelier	Signature :			
Nom de (ou des) l'auditeur(s)				
Nom du (ou des) audité(s)				
Classe :	Date de l'audit :			
Date de réalisation du 5 S	00/12/2020			
Critères d'évaluation de l'audit :	Parfait	Presque parfait	Insuffisant	TOTAL
Contrôler, vérifier les critères ci-dessous	Ren à dire	un défaut constaté	plusieurs défauts constatés	
	●	●	●	
Nombre de points obtenus	3	1	0	
Les étiquettes sont toujours en place et visibles				
Les appareils sont rangés à l'emplacement prévu				
Il n'y a pas d'appareils supplémentaires inconnus/voir l'inventaire				
L'inventaire est mis à jour si nécessaire				
L'aspect général de l'atelier est conforme à la photo "démou"				
Total points obtenus				
Résultat de l'audit	Conformité	NON conformité à Améliorer	NON Conformité à revoir	En cas de non conformité, réaliser une audit dans 1 mois au plus tard
	●	●	●	
Note/10	13 ≤ N ≤ 15	10 ≤ N ≤ 12	N ≤ 9	Date prévue prochaine audit :



QUELQUES TÉMOIGNAGES

Nathan : Le bac pro correspond très bien aux entreprises, la partie pratique de la formation étant très efficace pour aborder un poste de conduite en entreprise. Je recommande vivement cette formation !

Chloé : Très bon programme de mise à niveau en vue d'une poursuite en BTS

Jean-Xavier : Cela m'a permis d'avoir un nouveau tremplin dans mon activité professionnelle. Elle m'a permis d'étudier tout en pouvant apprendre professionnellement en entreprise.

*Vidéo Section
témoignage*

UN MOT SUR LA FILIÈRE INITIALE UN VIVIER D'OPÉRATEUR EN BAISSÉ

Un constat inquiétant : La filière initiale se fragilise et est en danger, avec des recrutements d'élèves en seconde de plus en plus compliqués. Effectifs en baisse, profil des jeunes, AP en décalage avec les attentes

CAUSES ?

manque de visibilité de la filière, perception négative du lycée professionnel

manque d'attractivité des métiers de la chimie

« L'industrie fait peur » : pas d'accueil en stage possible sur certains sites

SOLUTIONS ?

Se déplacer dans les collèges, informer les familles, salons, PO...
Renforcer le partenariat existant avec France Chimie.....?

Faciliter l'accueil des élèves mineurs dans l'industrie pour effectuer des stages

QUESTIONS DIVERSES ?

*Remerciements à
Mme Malacarne pour son
engagement envers la filière
depuis de nombreuses années.*



POEC Opérateurs extérieurs

Eric AMATO – Directeur Pôle Emploi Martigues

Samuel DUVAL – Responsable Centre OLEUM

FRANCE
CHIMIE
MÉDITERRANÉE



STRATEGIE DE RECRUTEMENTS

OPERATEURS EXTERIEURS en PETROCHIMIE



SOURCING: SENSIBILISER, ACCULTURER, FORMATION

**Emergence du
projet**

**Détection de
potentiel**



**Confirmation et
sécurisation du
projet**

**Trajectoire
gagnante**



Qualifications

Formations



DISPOSITIFS PREALABLE A L'EMBAUCHE

Besoin entreprise

- POEC / Tiers de confiance
- POEI / IRD / AFPR

Besoin demandeur d'emploi

- AFC
- AIF
- Fiche d'opportunité

LA FORMATION D'OPÉRATEURS EN INTER-ENTREPRISES

Sélection et
préparation à la
formation

Mise à niveau
personnalisée



Formation sur le
site OLEUM

450 à 600
heures



Certification et
accompagnement
en entreprise

CQP niveau 4
ou 5



Prochaine session en sept 22

RÉSULTATS

OPÉRATEUR EXTÉRIEUR EN PÉTROCHIMIE

2018 : POEC

- 5 pers formées – 5 pers embauchées

2019 : POEI

- 8 pers formées – 8 pers embauchées

2021 : AIF / AFC

- 19 pers formées – 18 pers embauchées

2022 : AFC

- 12 places : début septembre

97% DE RETOUR A
L'EMPLOI



TÉMOIGNAGE

Akram
27 ans
En CDD à
Naphta
Chimie



Formation
Opérateur
extérieur en
pétrochimie



Centre
formation
Oléum



MERCI DE VOTRE ATTENTION



CQP Opérateur de Fabrication des Industries Chimiques (OFIC)

Yvan Wyart - IUT Chimie Marseille

Johanna Gallo – Kem One Lavéra

FRANCE
CHIMIE
MÉDITERRANÉE

Cf. pdf à part



CQP OFIC

Opérateur de Fabrication des Industries Chimiques

Yvan WYART

Maître de Conférences

Responsable du BUT en apprentissage et du CQP OFIC

Chargé de mission Formation Continue & Alternance

yvan.wyart@univ-amu.fr / 06.46.32.42.65



Institut Universitaire
de Technologie
Aix-Marseille Université

L'IUT d'Aix-Marseille : de la Méditerranée aux territoires alpins

19 Bachelors Universitaires de Technologie (BUT)

5500 étudiants répartis dans 23 départements de formation :

- 1500 alternants (1250 apprentis et 250 ctt pro)
- 3000 stagiaires / an



Institut Universitaire
de Technologie
Aix-Marseille Université



Département Génie Chimique – Génie des Procédés



Formations

Niveau Bac

CQP Opérateur de Fabrication des Industries Chimiques

Niveau Bac + 3

BUT GCGP (alternance en 2^{ème} et/ou 3^{ème} année)



Institut Universitaire
de Technologie
Aix-Marseille Université

Département GCGP – métier d'opérateur

2014 : Ouverture de la 2nde année du **DUT GCGP en alternance**

1^{er} département GCGP en France

Démarrage avec une promotion de 7 étudiants



Depuis 2014, 76 étudiants formés en alternance dont **46 au métier**

↓
26 CDI et 14 CDD /



Département GCGP – métier d'opérateur

2016 : ouverture du CQP Opérateur de Fabrication des Industries
Chimiques

à la demande de Lyondellbasell

De 2016 à 2022 : 75 stagiaires formés pour 35 CDI et 17 CDD (intérim)



ARKEMA



Année 2021 – 2022 :

7 DUT

23 CQP → 1^{ère} session Kem One (octobre 2021) : 9 sur le site de
Lavéra

→ Session Lyondellbasell (février 2022) : 14



Halls technologiques du département CCCP



Institut Universitaire
de Technologie
Aix-Marseille Université

Halls technologiques du département GCGP

Distillation continue



Institut Universitaire
de Technologie
Aix-Marseille Université

Halls technologiques du département

GCGP Absorption

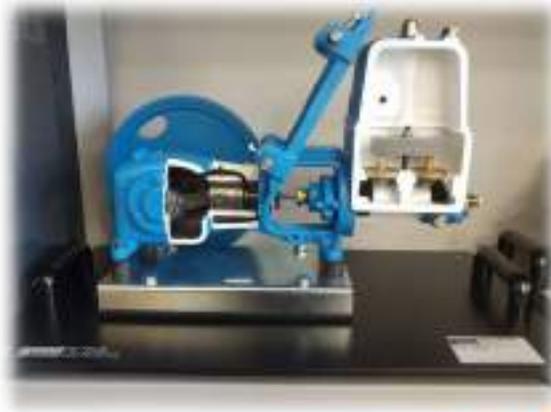


Extraction L-L



Institut Universitaire
de Technologie
Aix-Marseille Université

Investissement 2021



Institut Universitaire
de Technologie
Aix-Marseille Université

Apport de l'IUT durant l'année de formation CQP ?

- **Présélection des candidats :**
→ promotion 2022 : 150 candidatures / 60 pré-entretiens / 30 candidats sélectionnés
- 3 visites sur site
- Aide au remplissage du livret de suivi CQP (outil n°2)
- Préparation à l'évaluation finale

Référentiel du CQP OFIC

7 compétences :

600 heures de formation + 6 heures d'accompagnement

Compétence 1 :
Préparer sa production

Compétence 2 :
Démarrer et arrêter la production

Compétence 3 :
Conduire le système de

Compétence 4 :
Identifier les dysfonctionnements
techniques et réaliser des

Compétence 5 :
Appliquer les règles liées à la qualité, la
sécurité et la protection de

Compétence 6 :
Communiquer et traiter les informations
relatives à la production

Compétence 7 :
Prendre en compte dans son activité le
fonctionnement de l'entreprise, le travail
en équipe et les actions d'amélioration



Méthodologie du CQP

Parcours de développement des compétences



Evaluation des compétences
Entretien + Observation + document écrit le cas échéant



Validation par le jury paritaire national :
Délivrance totale ou partielle du

Livret de suivi du parcours de développement des compétences
(obligatoire pour les contrats de professionnalisation)

Formateur **Accompagnement du dépt. candidat**
GCGP

Guide d'évaluation des compétences
2 évaluateurs au minimum : un professionnel du métier (évaluateur métier) + un évaluateur habilité par la CPNE

Dossier candidat

Jury paritaire national : organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles des employeurs



Planning session octobre 2021 * Visites

Octobre	S 40
	S 41
	S 42
	S 43
Novembre	S 44
	S 45
	S 46
Décembre	S 47
	S 48
	S 49
	S 50
Janvier	S 51
	S 52
	S 1
	S 2
	S 3
	S 4

*

Février	S 5
	S 6
	S 7
	S 8
Mars	S 9
	S 10
	S 11
	S 12
Avril	S 13
	S 14
	S 15
	S 16
Mai	S 17
	S 18
	S 19
	S 20
	S 21

*

Juin	S 22
	S 23
	S 24
	S 25
Juillet	S 26
	S 27
	S 28
	S 29
Août	S 30
	S 31
	S 32
	S 33
	S 34
	S 35
Septembre	S 36
	S 37
	S 38
	S 39

*

Entreprise

IUT

Evaluation

Planning session 2022

* Visites

Février	S 6
	S 7
	S 8
Mars	S 9
	S 10
	S 11
	S 12
Avril	S 13
	S 14
	S 15
Mai	S 16
	S 17
	S 18
	S 19
	S 20
	S 21

*

Juin	S 22
	S 23
	S 24
	S 25
	S 26
Juillet	S 27
	S 28
	S 29
	S 30
Août	S 31
	S 32
	S 33
	S 34
	S 35
Septembre	S 36
	S 37
	S 38
	S 39

*

Octobre	S 40
	S 41
	S 42
	S 43
Novembre	S 44
	S 45
	S 46
	S 47
Décembre	S 48
	S 49
	S 50
	S 51
Janvier	S 52
	S 1
	S 2
	S 3
	S 4

*

LYONDELLBASELL

IUT

EVALUATION

Brevet Opérateur

Alain Giliberti - IFP Training

FRANCE
CHIMIE
MÉDITERRANÉE

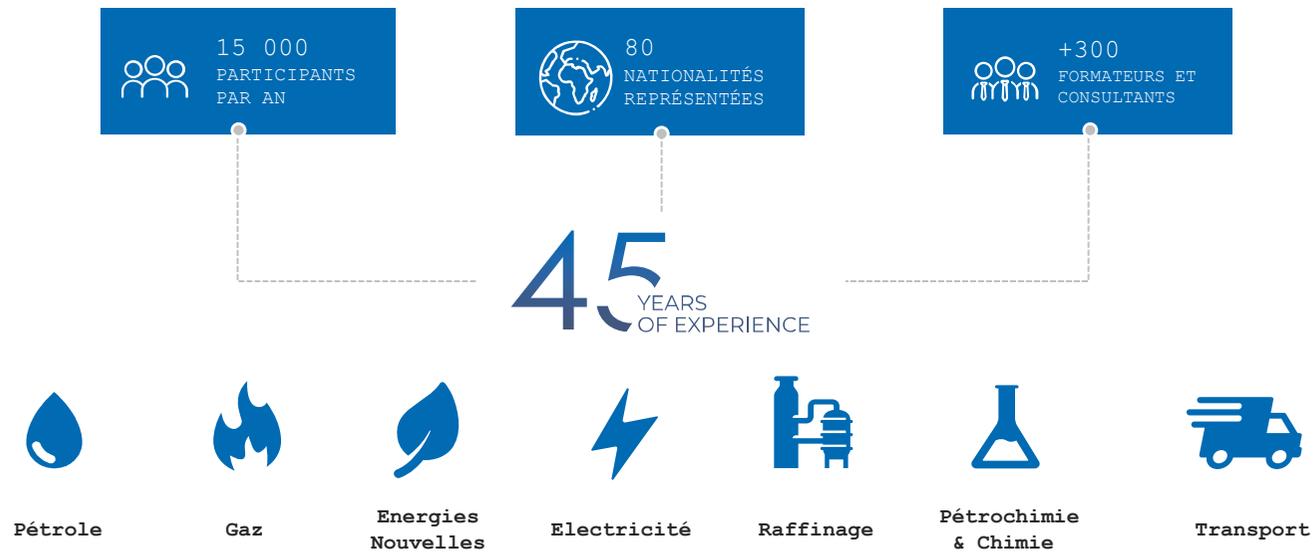




IFP Training et Brevets d'Opérateurs

IFP Training

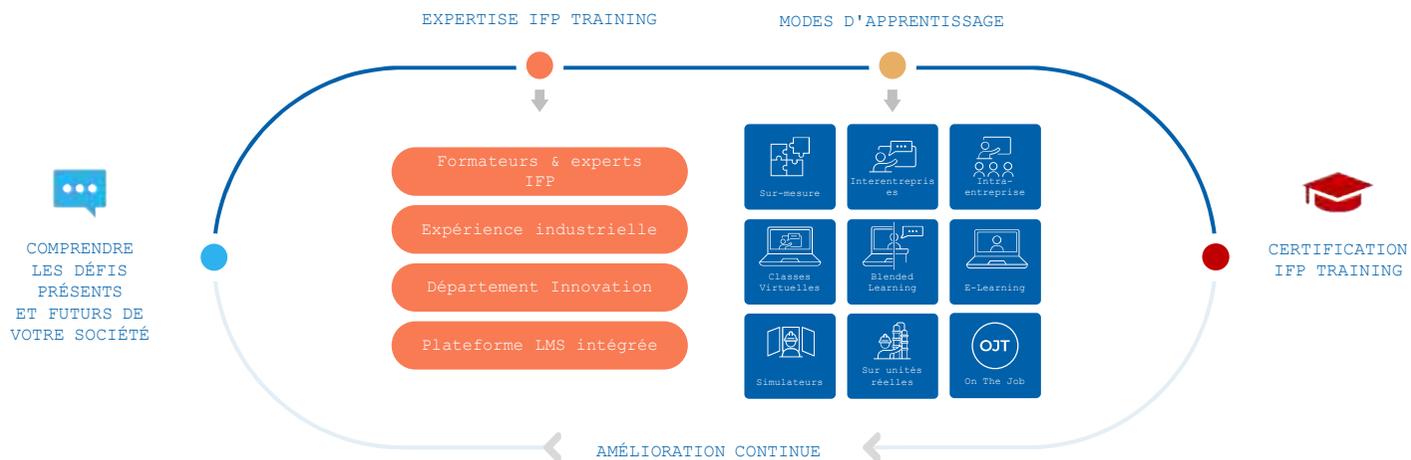
IFP TRAINING : NOS PRINCIPAUX DOMAINES D'EXPERTISE





SOLUTIONS DE FORMATION PERSONNALISÉES

UNE EXPÉRIENCE D'APPRENTISSAGE ENGAGEANTE EN LIGNE AVEC LES BESOINS DE VOTRE ORGANISATION



Création en 1975 de ENSPM-FI



Les atouts d'IFP training

- ▶ **Grande expérience des sites industriels**
 - Connaissance des exigences des sites et unités en matière de sécurité
 - Connaissance des équipements utilisés
 - Connaissance des procédés
- ▶ **Formateurs permanents**
- ▶ **De nombreuses machines industrielles en atelier**
 - Travaux pratiques proches des conditions réelles



Le Brevet d'Opérateur : une Formation Métier répondant aux besoins

Historique du Brevet d'Opérateur

- ▶ **1977:** Premières **formations initiales d'opérateurs**: 626 jeunes embauchés formés par ce dispositif entre 1977 et 1985
- ▶ **1978:** Mise en place d'un dispositif de formation par **alternance** dans le cadre des plans Barre (115 jeunes formés)
- ▶ **1984:** De concert **avec la branche professionnelle**, une **demande d'homologation** de la formation est effectuée par le Ministère de l'Industrie
- ▶ **1985:** Le titre de Brevet d'Opérateur est **officialisé au niveau IV**
 - Première session officielle à Donges du 25/11/1985 au 23/05/1986
- ▶ **Ré-homologation du titre en 1992 puis en 1999** avec, notamment, les commentaires suivants:
 - Programme **adaptable à la chimie**
 - Formation ouverte à des jeunes provenant de filières variées
 - Formation accessible dans le cadre de la formation continue
 - **Fort taux de réussite, taux de placement élevé**

Renouvellement de l'enregistrement au RNCP

- ▶ Renouvellement de cet enregistrement, pour 5 ans, en **2011**, incluant un changement de libellé de la certification pour **ouverture à l'amont pétrolier** (traitement de surface):

« Opérateur extérieur **des industries pétrolières et pétrochimiques**
(Brevet d'Opérateur) »

- ▶ **Dossier déposé en novembre 2016**
 - accepté, en l'état
 - parution au Journal Officiel le 19 juillet 2017
 - **Renouvellement de l'enregistrement pour 5 ans**

Brevet d'Opérateur : voies d'accès

► La Certification Opérateur est accessible:

- Par **l'apprentissage** (durée 1 an) pour des jeunes de 16 à 30 ans
- Par les **contrats de professionnalisation** (durée de contrat 8 mois minimum, le plus souvent 1 an) s'adressent
 - aux jeunes de 16 à 30 ans révolus
 - et aux demandeurs d'emploi de plus de 30 ans
- Par la **validation des acquis de l'expérience** (VAE)
- En formation continue
- Hors dispositifs français **à l'étranger** (Nigeria, Myanmar, Angola, Gabon, Côte d'Ivoire...)

Niveau des candidats

- ▶ La certification Brevet d'Opérateur est classée au **niveau 4**
- ▶ Les candidats entrant en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage proviennent de **différents niveaux et de différentes origines** :
 - Niveau 4 pour le plus grand nombre :
 - bacs scientifiques, bacs techniques de tous types, bacs pros de tous types
 - Niveau 5 assez souvent
 - BTS, DUT ou première formation universitaire
 - Niveau 3 pour certains
 - BEP, CAP ...
- ▶ **Accompagnement continu par les formateurs IFPT**
- ▶ **Aide au Recrutement par IFPT**

Certification opérateur extérieur - BO

Mois 1	Début		Intégration dans les Entreprises	
Mois 2	Formation Module 1 (IFPT)		Pratique Inter-Module	
Mois 3	Pratique Inter-Module	Formation Module 2 (IFPT)		Pratique Inter-Module
Mois 4	Pratique Inter-Module		Formation Module 3 (IFPT)	
Mois 5	Pratique Inter-Module		Formation Module 4 (IFPT)	
Mois 6	Pratique Inter-Module			
Mois 7	Pratique Inter-Module		Formation Module 5 (IFPT)	
Mois 8	Pratique du poste sous contrôle			Formation Module 6 (IFPT)
Mois 9	Pratique du poste sous contrôle			
Mois 10	Pratique du poste sous contrôle			
Mois 11	ou			Formation 3 ^{ème} partie Jury
Mois 12				Formation 3 ^{ème} partie Jury

Exemple de Planning



RNCP : Dossier de Qualification de BO auprès du RNCP

Certification opérateur extérieur – BO : 40 ans d'expérience

▶ Programme des opérateurs extérieurs

- Brevets d'opérateurs (468 hrs IFPT, 585 hrs en Entreprise)
- En alternance : 2 semaines de cours alternant avec 4 semaines d'Inter-Module (OJT)

▶ La certification couvre

- La connaissance de vos équipements et de leur fonctionnement
- Les compétences au poste d'opérateur

▶ Mais également

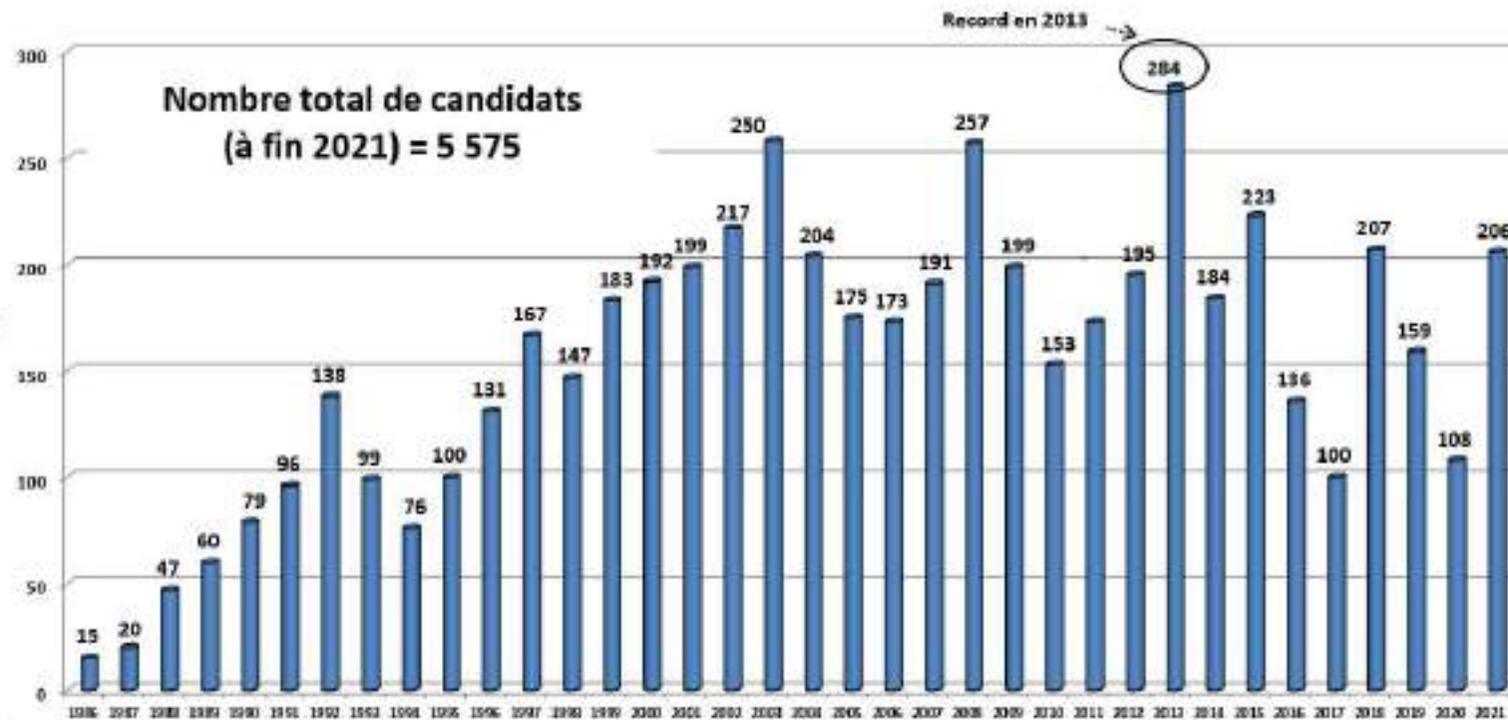
- La sécurité
- La connaissance du secteur d'affectation
- La pratique du poste d'affectation
- La Fiabilité humaine et matérielle

▶ A chaque Module :

- Cours, Exercices Pratiques, Oral d'Inter-Module



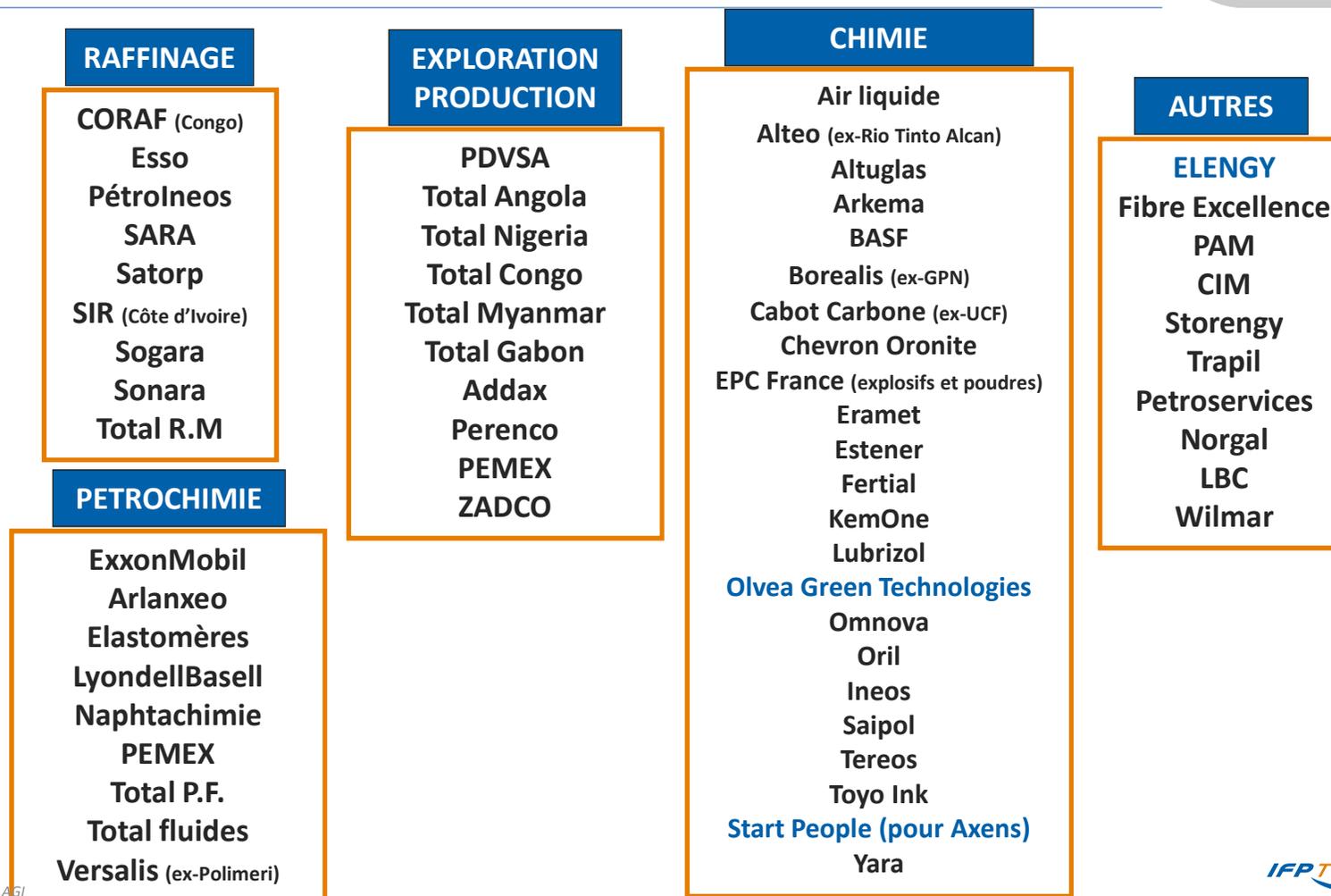
Nombre total de candidats à la certification (à fin 2021)



Brevet d'Opérateur : cumul candidats (à jury fin 2021)



Principales sociétés utilisatrices de la formation



Nos Expertises : IFPT dans le monde



Nouveautés 2022 / 2023

2022 / 2023 : Les nouveautés IFPT

- ▶ **Déménagement à La Mède avec possibilité d'utilisation du Plateau Technique d'Oléum**

- ▶ **Possibilité de réaliser des sessions en Contrat d'Apprentissage :**
 - en Intra en 2022
 - en Inter en 2023

- ▶ **Possibilité de donner des cours en distanciel si nécessaire**

- ▶ **BO Nouvelles Energies supporté par l'Alliance A4T (Alliance 4 Training)**



2022 : Déménagement du centre IFPT à La Mède : Enjeux

► Enjeux et motivations stratégiques pour IFP Training

- Maintenir une identité IFP Training tout en renforçant notre culture et notre image « industrie »
- Faciliter notre accès à une plateforme technique industrielle équipée d'unités de formation industrielles à taille réelle et d'ateliers pédagogiques, mécanique et instrumentation
- Être présent sur un site appelé à être la vitrine de TotalEnergies dans le domaine de la transition énergétique (ferme solaire, hydrogène vert, procédés biosourcés ...)
- Disposer des espaces de travail (salles de formation, bureaux) et des services associés (informatique, restauration ...) nécessaires pour les collaborateurs IFP Training et pour les clients d'IFP Training et de l'Alliance4Training
- Enjeu économique

Conséquences pédagogiques

- ▶ **Attentes associées à l'Alliance4Training entre IFP Training et Total Learning Solutions**
 - Faire vivre l'Alliance4Training au quotidien, en favorisant le travail en commun et la synergie entre les équipes
 - Favoriser et encourager le développement commun de nouveaux programmes de formation appliqués dans le domaine des énergies renouvelables bénéficiant de cet environnement industriel de pointe dans ce secteur

- ▶ **« Industrialisation » de nos formations :**
 - Utilisation du Plateau Technique à Taille Réelle :
 - Equipements statiques in situ
 - Boucles Dynamiques avec assistance Oléum
 - Partage de Bonnes Pratiques (Ressources et Matérielles)
 - Pas de changement sur le Brevet d'Opérateur (Diplôme IFP Training référencé RNCP)
 - Modernisation de la salle de TP Instrumentation



Localisation des nouveaux locaux



Un bâtiment dédié à la formation, bâtiment « Bel Air »

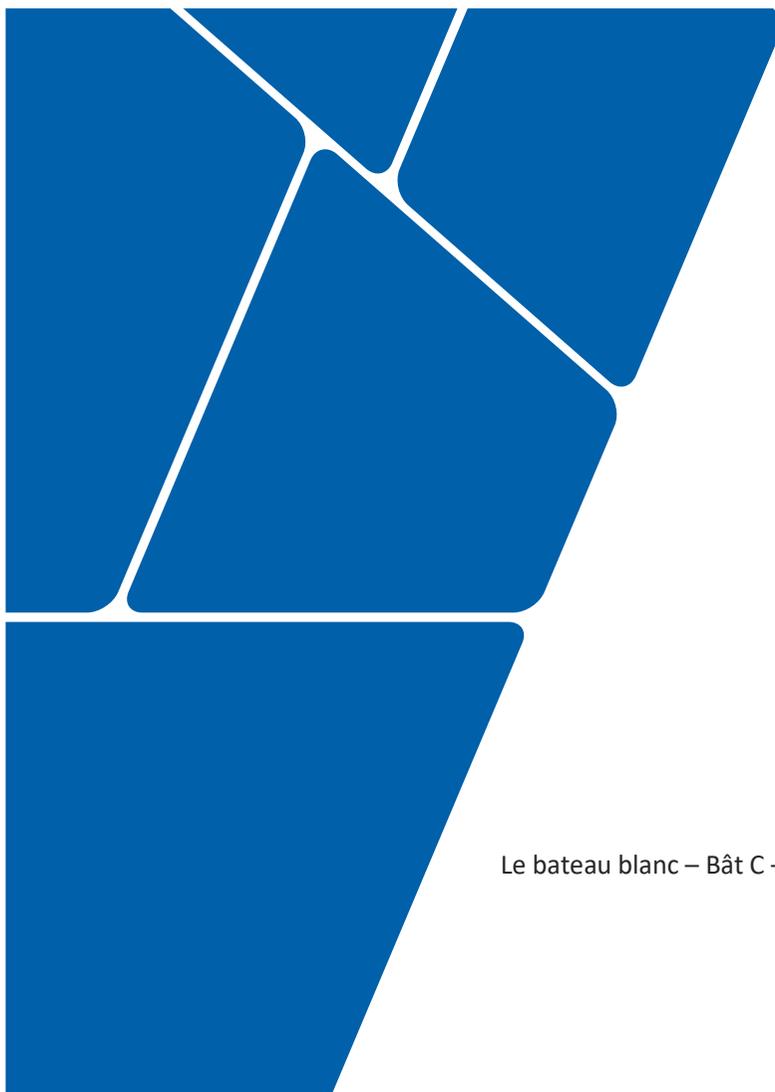
Bâtiment restaurant

Poste de Garde (accès plateforme technique)

Une plateforme technique : Plateau Technique + CTO (Centre Technique Oleum) accessible

LE SAVOIR-FAIRE IFP TRAINING





Le bateau blanc – Bât C – Chemin de Paradis
13500 Martigues
France
04 42 44 43 00



Responsable du centre de Martigues
Alain GILIBERTI
04 42 44 43 01
06 76 38 96 42
alain.giliberti@ifptraining.com



DEJEUNER

RETOUR A 13H30



Pourquoi et comment développer sa Marque Employeur?

Karen EIDESHEIM

Consultante Senior Responsable de Comptes

OASYS Consultants

Nouvelle Aquitaine – Occitanie

10 juin 2022

Qu' est-ce que la
Marque Employeur ?

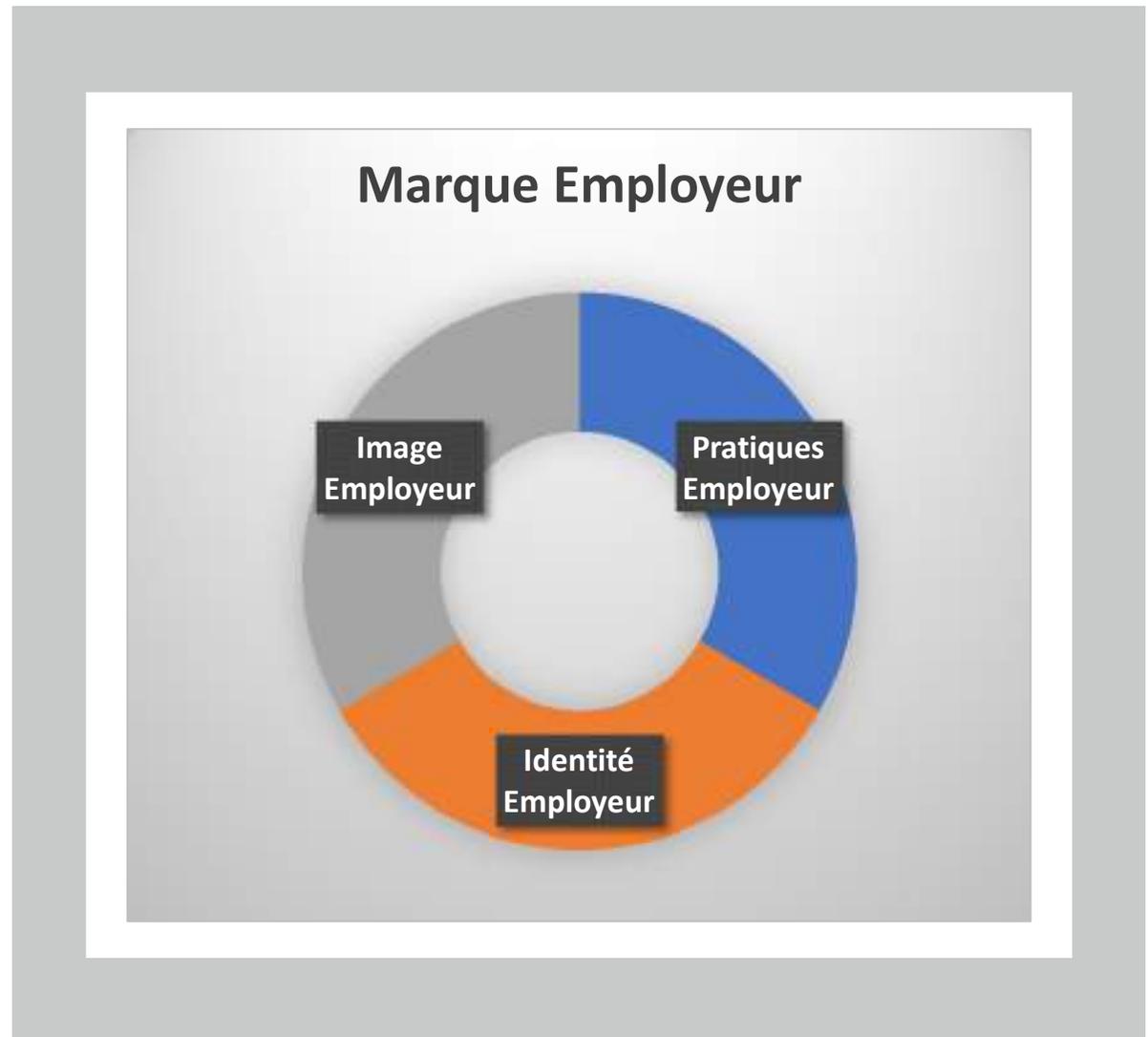
CONSTAT :

- Définitions et perceptions variées de la Marque Employeur
- Elle est souvent réduite à sa dimension « recrutement »

NOTRE VISION DE LA MARQUE EMPLOYEUR:

Ensemble des caractéristiques d'une entreprise, d'une organisation, dans sa dimension « Employeur » :

- Identité Employeur
- Pratiques Employeur
- Image Employeur (interne/externe)

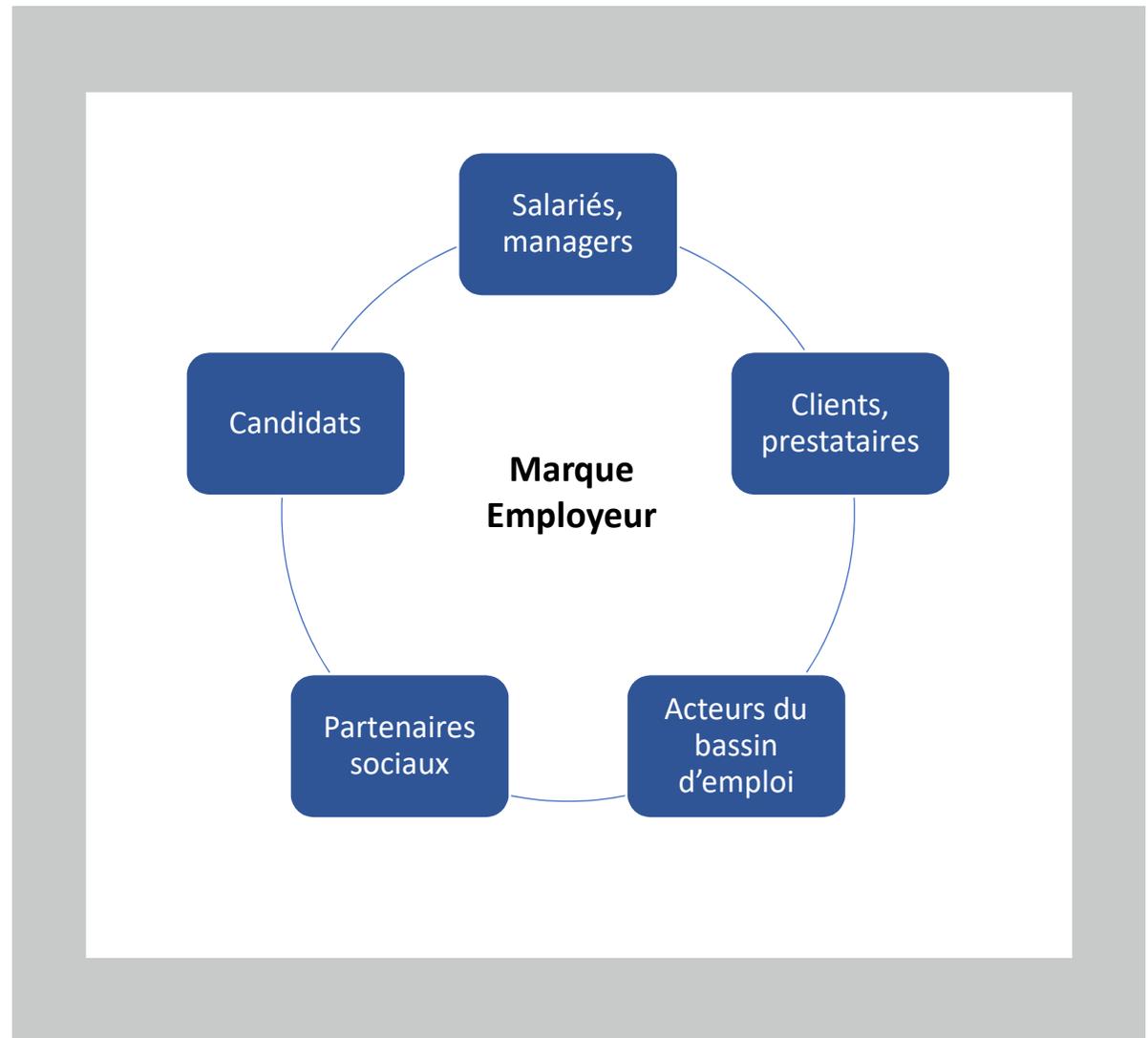


Pluralité des parties prenantes

Pourquoi vous rejoindre

Pourquoi rester

Pourquoi s'investir



Pourquoi développer
sa Marque
Employeur?

Renforcer
sa réputation,
sa notoriété,
son e-réputation

Développer
son attractivité
pour recruter

Fidéliser
les collaborateurs

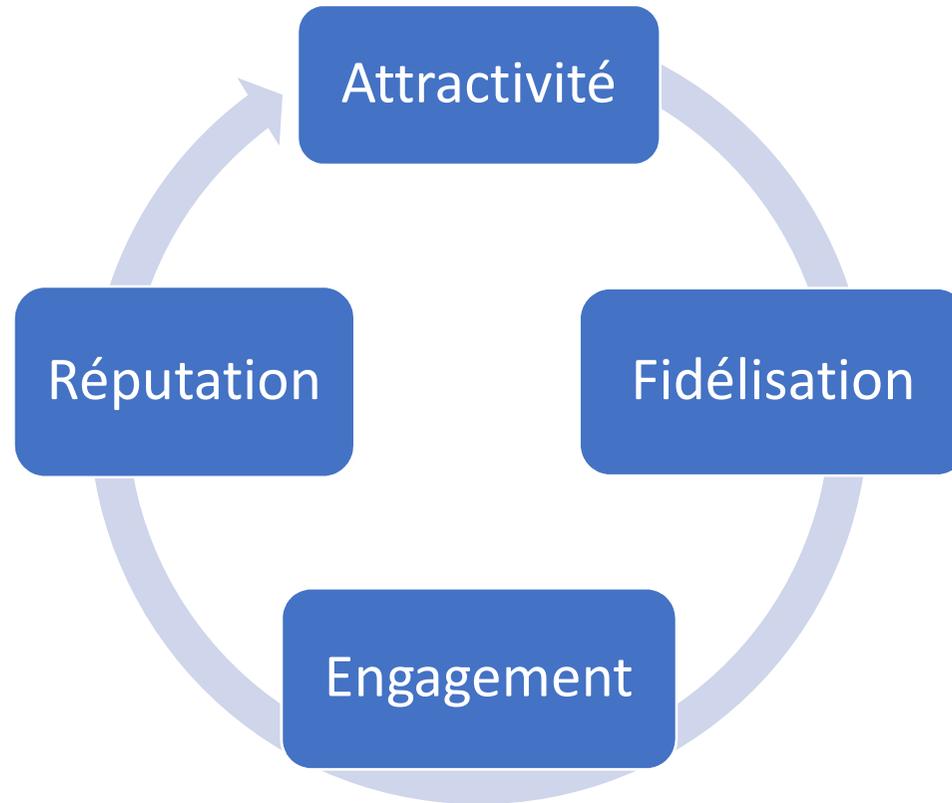
Réduire
le turn-over

Développer
l'engagement,
l'implication, l'esprit
d'appartenance

Indirectement : réduire
les coûts

Soigner l'image
de l'entreprise même en
contexte difficile (PSE,
PDV...)

Le cercle vertueux de la Marque Employeur



Les étapes d' une démarche Marque Employeur



- Avant de se lancer :
 - A quel problème voulez-vous répondre?
 - Quelles sont vos valeurs et convictions?
 - Sur quels sujets avez-vous une histoire à raconter?
- Démarche en 3 temps :
 - Diagnostic
 - Vision
 - Plan d'action

Communiquer tout au long de la démarche



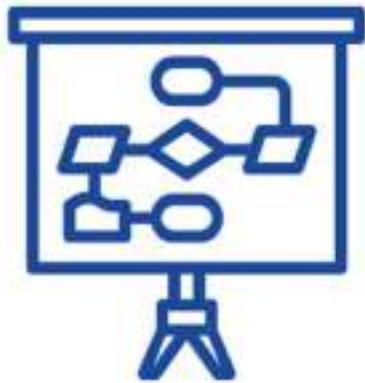
• DIAGNOSTIC

- Vision des salariés, et des démissionnaires
- E-réputation
- Expérience candidat
- Pratiques RH (rémunération, développement des compétences, ambiance, environnement de travail, communication interne...)
- Pratiques managériales
- Éléments de différenciation



• VISION

- “Promesse Employeur”, preuves
- Attentes réciproques des collaborateurs et de l’entreprise
- Valeurs de l’entreprise / Culture
- Éléments de différenciation



• PLAN D'ACTION

- Lister les chantiers (management, marketing, process...)
- Prioriser
- Déployer le plan d'action
- Informer
- Communiquer sur les résultats



• EXEMPLES D' ACTIONS

- Refonte site carrière
- Cooptation
- Campus formation, programmes spécifiques managers, hauts potentiels...
- Promouvoir la diversité
- Eliminer les mauvaises pratiques RH et renforcer les bonnes
- Engagement RSE...

Les erreurs à ne pas faire

- Vendre du rêve
- Réduire la Marque Employeur au recrutement
- Développer l'attractivité au détriment de la fidélisation
- Ne pas avoir de stratégie définie
- Ne pas impliquer les managers et les salariés
- Ne pas suivre / communiquer sur les résultats obtenus

Questions - Réponses



ET VOUS ?

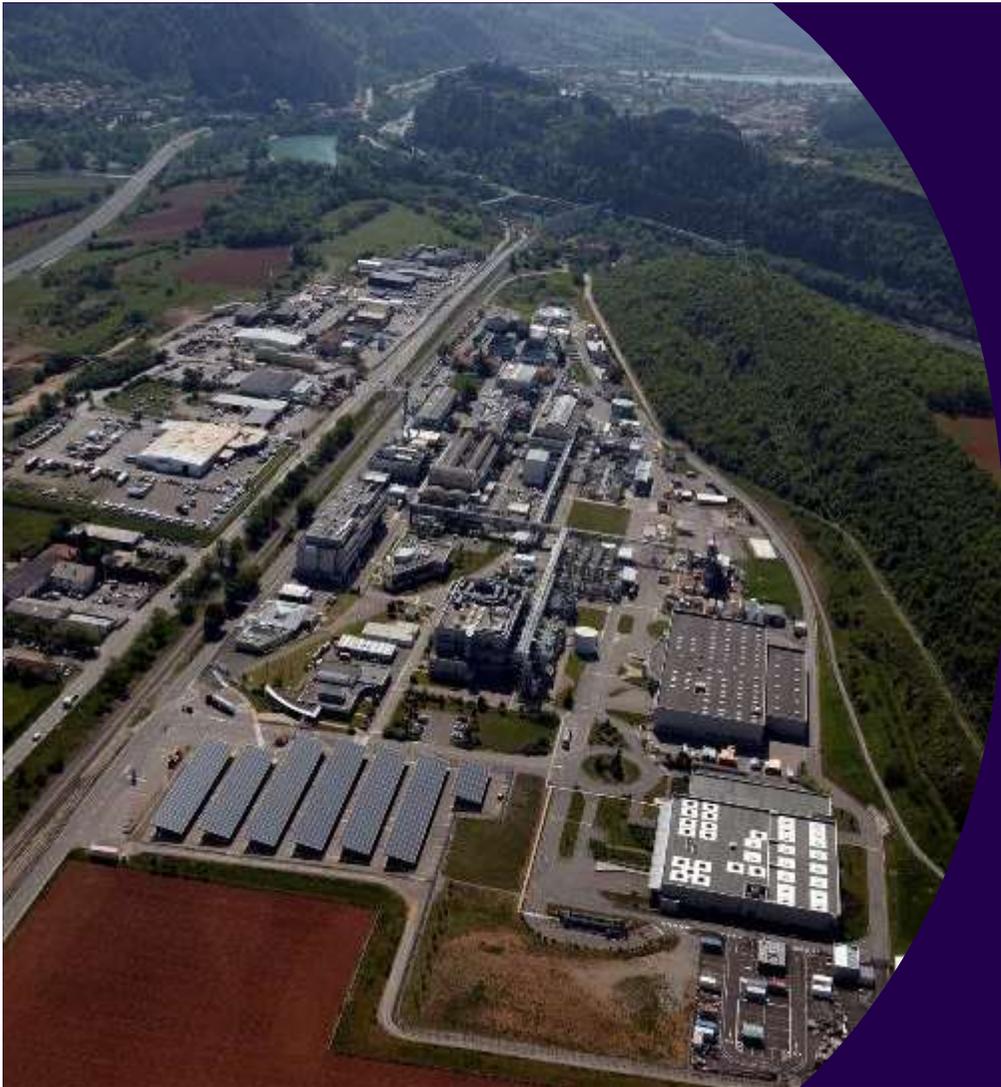
- Avez-vous déjà entamé une réflexion sur votre Marque Employeur ?
- Dans quel but?
- Avez-vous initié des actions concrètes?

Exemple de démarche SANOFI Sisteron

Stéphane DUTAL – Responsable Communication

FRANCE
CHIMIE
MÉDITERRANÉE





sanofi



Plan d'attractivité

Site de Sisteron



La *Marque employeur* de Sanofi : au-delà du recrutement

De véritables engagements :

- Sociétaux
- Environnementaux
- Accompagnement des salariés
- Politique jeunes



La *politique Jeunes* de Sanofi en France

La diversité est notre force. Nous voulons refléter la diversité de nos talents en libérant leur *potentiel* et en transformant nos pratiques pour toujours plus d'inclusion.

Nous agissons pour *la parité* dans l'entreprise et en faveur de la *communauté LGBT+*.

Les jeunes issus des *Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville (QPV)* et jeunes en situation de *handicap* sont également au cœur de nos engagements en matière de recrutement en *alternance*.

sanofi



La *politique Jeunes* de Sanofi en France

Nous soutenons la formation pour une meilleure insertion professionnelle, au travers de 4 actions clés :

Vivier jeunes talents

Une évaluation annuelle des « savoir-faire » et « savoir-être » des 1600 alternants et stagiaires de Sanofi en France avec un double objectif :

- les accompagner dans leur développement professionnel
- identifier les meilleurs talents de demain.

Place d'Avenir

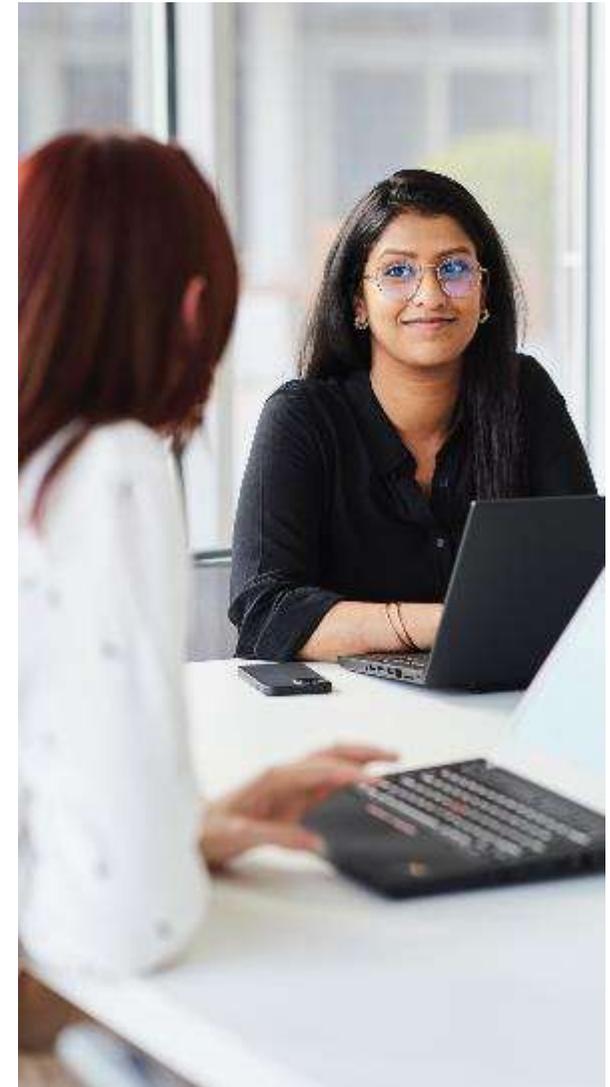
Une tournée événementielle pour aller à la rencontre des jeunes talents, notamment dans les QPV (Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville) pour leur présenter Sanofi, nos métiers et leur proposer 1600 stages et alternances.

Careers days

Un Forum national virtuel pour connecter les talents avec l'écosystème Sanofi : faire rencontrer tous nos alternants et stagiaires et 40 de nos entreprises partenaires externes.

Passeport formation

Un label de formations certifiantes pour développer à la fois les compétences métiers (notamment via nos Académies Métiers) et les *soft skills* (préparation aux entretiens, aide au projet professionnel).



Place d'avenir : Un événement sous forme de *place itinérante*

Des espaces pour :

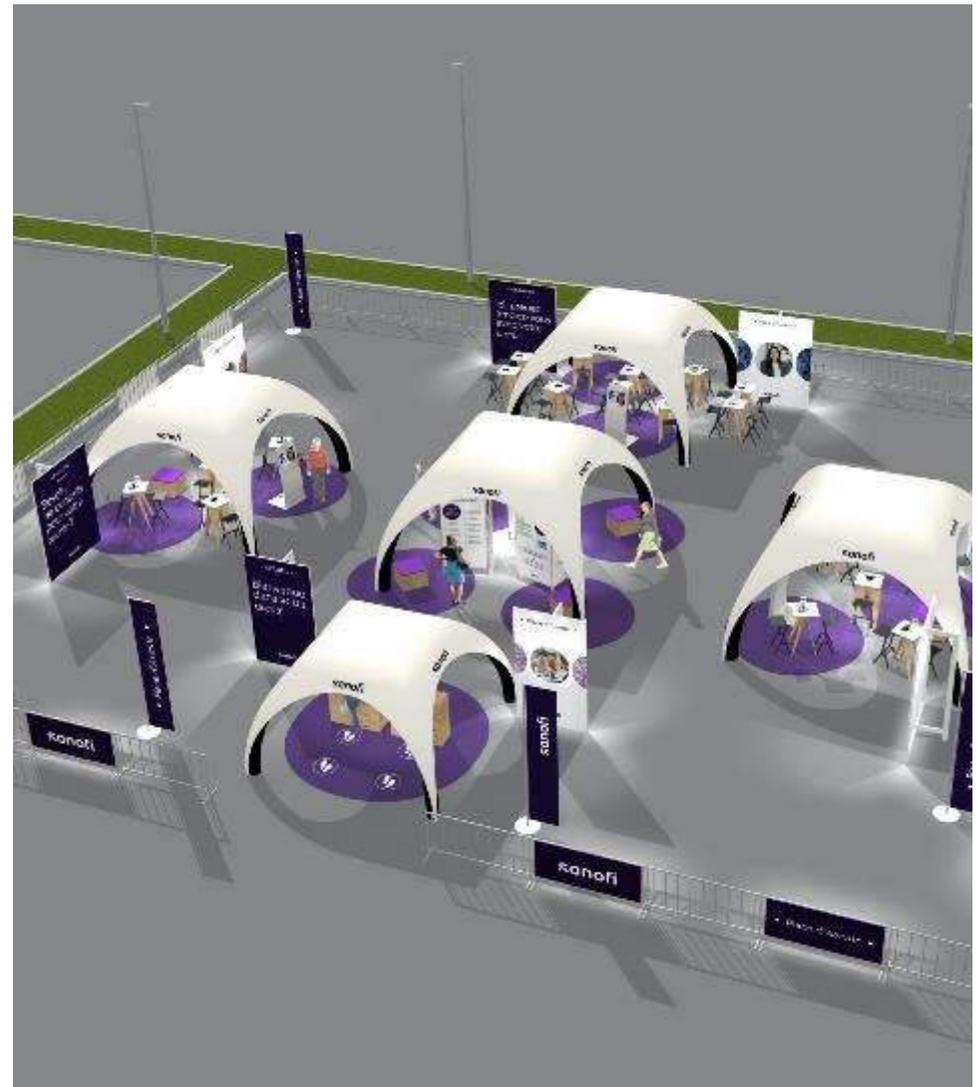
Découvrir Sanofi, ses métiers, ses sites et engagements

Échanger avec des collaborateurs Sanofi

Passer des entretiens avec des RH & Managers

Être accompagné.e par des experts MOZAÏK RH

sanofi



Pourquoi
un plan
d'attractivité ?

sanofi

Construire le site de demain

- Attirer de nouveaux talents (jeunes et/ou expérimentés) **et les garder**
- Pourvoir nos postes sur les métiers clés
- Anticiper les nouveaux métiers pour nos besoins futurs

A terme faire évoluer
le « mindset » des équipes

Construire *le site de demain* en développant son attractivité

Le point de départ : raconter notre site !

- **Un « tronc commun »**
- **Sciences et innovation (R&D – CMC Synthetics)**
 - Analyse
 - Process engineering...
- **Développement des compétences**
- **Engagement Sociétal et Environnemental**
- **Cadre de vie**



Construire le site de demain en *développant son attractivité*

Quels métiers, quelles compétences ?

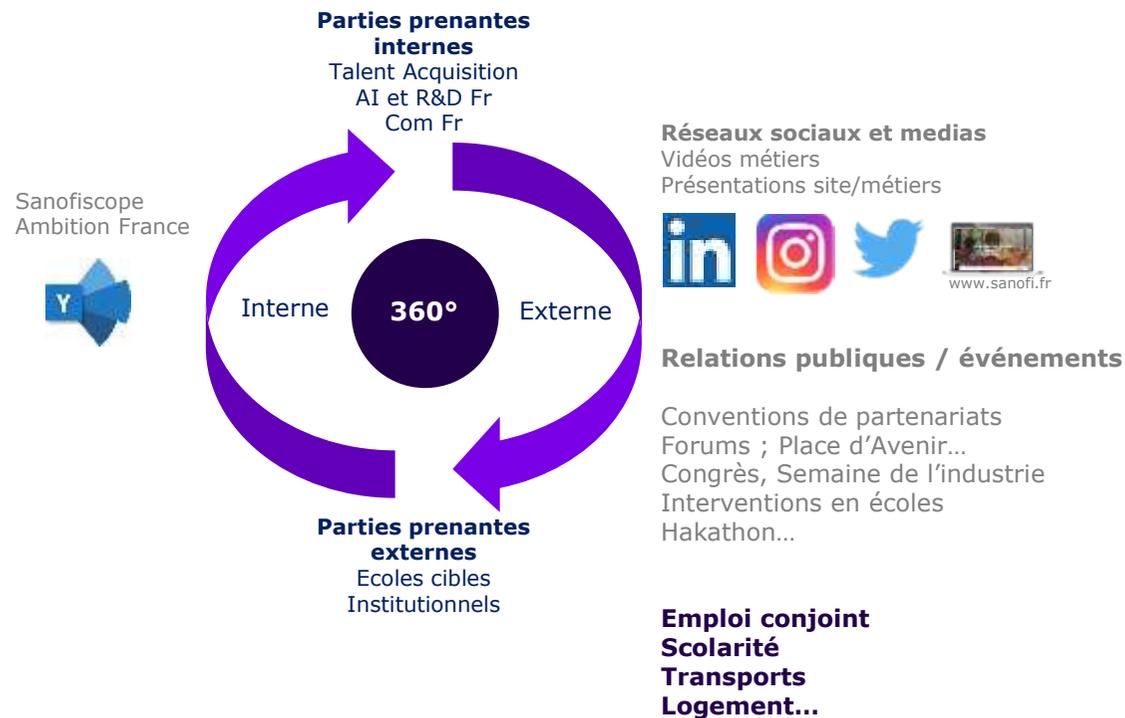
- Identification et cartographie de :
 - **Nos métiers en tension** :
Qualité (AQ et CQ) / Production / Développement / HSE (Procédés) / Digital
 - **Nos métiers de demain** : chimie en continu / Traitement données

Quels partenaires formateurs ?

- Identification des Ecoles, Universités, centres de formation...

Construire le site de demain en développant son attractivité

Un plan d'action 360° reposant sur une plateforme de messages « multi directionnelle »



Construire le site de demain en développant son attractivité



BIENVENUE SUR LE SITE DE SISTERON, FRANCE

FAITS ET CHIFFRES

De l'engagement industriel au service des patients

Implié entre Aix en Provence et les Alpes du sud, le site Sanofi de Sisteron est le site de lancement des nouvelles molécules chimiques et l'un des sites stratégiques du Groupe. Avec 600 salariés au service des patients sur un site à forte croissance et à fort savoir-faire.

Doté d'un outil de production complet et moderne il est notre nouveau bâtiment de lancement de haute volume et en pleine maîtrise technique et digitale. Le site Sanofi Sisteron est devenu un centre d'excellence reconnu pour le développement le lancement et la production de produits actifs chimiques.

Depuis Sisteron les pathologies suivantes sont traitées : diabète, maladies cardiovasculaires, troubles de l'ophtalmologie, troubles du sommeil et de l'appareil digestif et maladies rares.

Le site de Sisteron est certifié par les principales autorités sanitaires et réglementaires pour la production de ses produits actifs.

Un centre d'excellence résolument tourné vers le futur

La principale force du site réside dans la complémentarité des activités : R&D (Développement) et de Production (opérations) à 50% (première opération). L'expertise combinée.

Grâce au portefeuille de molécules chimiques issues de la R&D du groupe le site de Sisteron bénéficie d'une grande force et d'une expertise sans précédent. Il agit dans une première phase technologique et digitale le site de Sisteron prépare la chaîne pharmaceutique de demain.

Les équipes de développement sont résolument orientées vers les sciences du futur avec la mise en œuvre d'applications de technologies d'analyse (modélisation / digitalisation / chimie continue...). Pour garantir une forte et innovante, des investissements technologiques sont en cours de réalisation.



- Plus de **600 salariés** engagés pour les patients
- Un site consacré à son territoire
- 5 conventions signées avec les collèges et lycées à l'échelle de la région
- Plus de 10 millions d'euros investis sur le site en 2021-2022

Une pépinière de talents

À Sisteron, Sanofi prépare la chimie pharmaceutique de demain : agilité, digitalisation et savoir-faire. Le site accueille et développe aussi les talents d'aujourd'hui et se démarque dans une offre en pleine mutation technologique.

Historique d'écoutes et d'initiatives innovantes, le site de Sisteron permet à l'atmosphère de s'élever et d'encourager les collaborateurs à s'investir. Dans un cadre propice au développement des talents, la mission de la production, du génie des procédés, du génie chimique, de la Qualité, de l'ESD... chacun peut évoluer au gré de ses envies en perfectionnant ses connaissances dans les métiers en devenir. (à venir dans le prochain numéro)

Un engagement permanent pour notre environnement

Le site de Sisteron met une politique de fond pour réduire son empreinte environnementale (réduction de ses différentes consommations en énergie (Eq CO2), valorisation énergétique, recyclabilité et sécherie, traitement et valorisation des déchets...).

Il est un des sites du Groupe Sanofi à la pointe dans le cadre de son programme « Plan Industriel 2025 ».

Le site dispose d'initiatives environnementales bénéficiant des meilleures technologies existantes à date. Les équipes sont mobilisées et engagées au quotidien pour atteindre les différents objectifs fixés.

Responsabilité sociale : un site engagé avec son territoire

Devenu acteur principal du département des Alpes de Hautes-Provence, le site de Sisteron est également un acteur économique majeur. Aujourd'hui, il est fortement engagé :

- Avec les Services départementaux de Sécurité (SDS 04) par le biais de partenariats originaux
- Après les jeunes
 - 100% de nos collaborateurs ont suivi des formations et/ou des ateliers de formation
 - 100 heures formatives et enseignements dispensés
 - Partenariat avec les lycées et collèges du département (MJC 04)
 - Partenariat avec l'École de la Chimie de Sisteron

Un site et ses collaborateurs engagés pour développer des actions de proximité et des liens durables avec son territoire local.

Mars à Juin / Février 2022



Contact
 Corinne Girard, Site
 Sylvain DUTAIL
 T. +33 (0) 4 92 34 30 47
 Télécopie +33 (0) 4 92 34 30 48
 Email : sds@sanofi.com

De nouveaux supports...

- Des vidéos métiers :
 - Responsable d'atelier
 - CL Fit 4
 - Hygiéniste industriel
 - Responsable de laboratoire Chimie
 - Responsable de laboratoire génie des procédés
 - D'autres en préparation
- Une vidéo générique sur les métiers du site
- Une vidéo de présentation du site
- Une approche coordonnée avec les autres sites industriels France (ex one page jeunes)



NOS ETUDIANTS EN CHIFFRES (données du 2 mars 2022)

Alternants

56

Stagiaires

8

De 18 à 40 ans



62,5%



37,5%

Contrats
apprentissage

68%

32%

Contrats
Professionalisation

Temps de présence sur site



- +/- 6 mois : **20**
- 1 an : **12**
- 2 ans : **13**
- 3 ans > : **19**

Les Formations



- < bac : **1**
- Bac : **13**
- Bac +2 : **7**
- Bac +3 : **13**
- Bac +4 : **4**
- Bac +5 > : **26**



35
écoles

Notre engagement en France !

Le détail des villes où sont implantées les écoles... (à venir)



Les Départements Formateurs

- CMC-Synthetics : **20**
- Production : **11**
- Exop : **9**
- Technique : **7**
- Qualité : **6**
- Supply Chain : **3**
- HSE : **3**
- Services Généraux : **2**
- Finance : **1**
- RH : **1**
- Communication : **1**

•
Merci

•
sanofi

Outils OPCO 2i pour dynamiser sa stratégie RH

Sandra Couinaud – Directrice AR2i PACA Corse

FRANCE
CHIMIE
MÉDITERRANÉE





OFFRE DE SERVICES



Dynamiser votre stratégie RH

KITS Marque employeur et recrutement
Diagnostic et accompagnement RH

**NOUVELLE DEMARCHE
RECRUTEMENT &
MARQUE EMPLOYEUR**



Pourquoi cette démarche ?



Un EDEC SYNERGIES
Industries de transformation et de procédés
TPE/PME de moins de 250 personnes



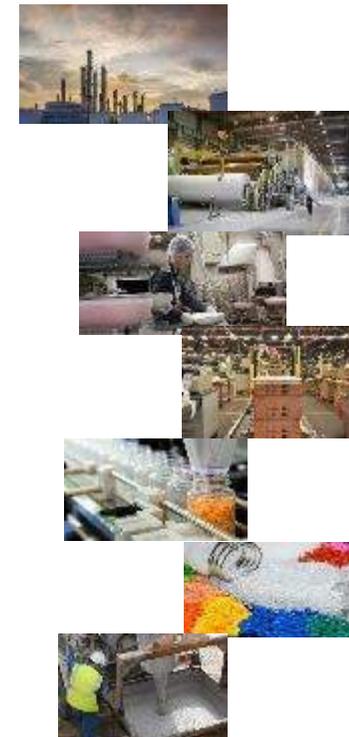
Etude BPI publiée en Déc 2019
Difficultés de recrutement, problématiques d'image, d'attractivité
et de pénuries
sur les métiers d'opérateurs de production et de maintenance



Mobilisation de plusieurs acteurs
Des branches professionnelles porteuses du projet pour un
déploiement interindustriel

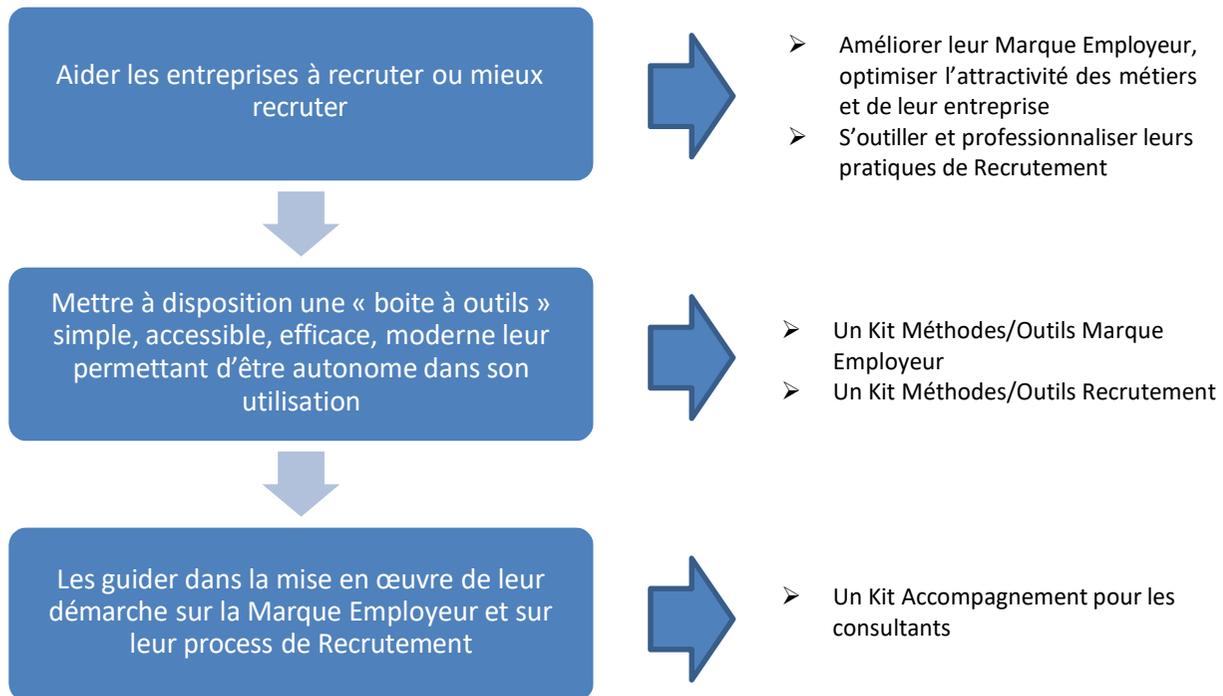


Branches Porteuses : IPC, LEEM, PLASTURGIE COMPOSITE, CHIMIE, UNICEM, CERAMIQUE,
AMEUBLEMENT



Les objectifs

7





Marque employeur les enjeux



ATTRACTIVITÉ

Attirer les candidats pour faire face aux enjeux de performance d'aujourd'hui et de demain.



FIDÉLISATION

Maintenir les compétences clés en poste et renforcer l'engagement des collaborateurs.



RÉPUTATION

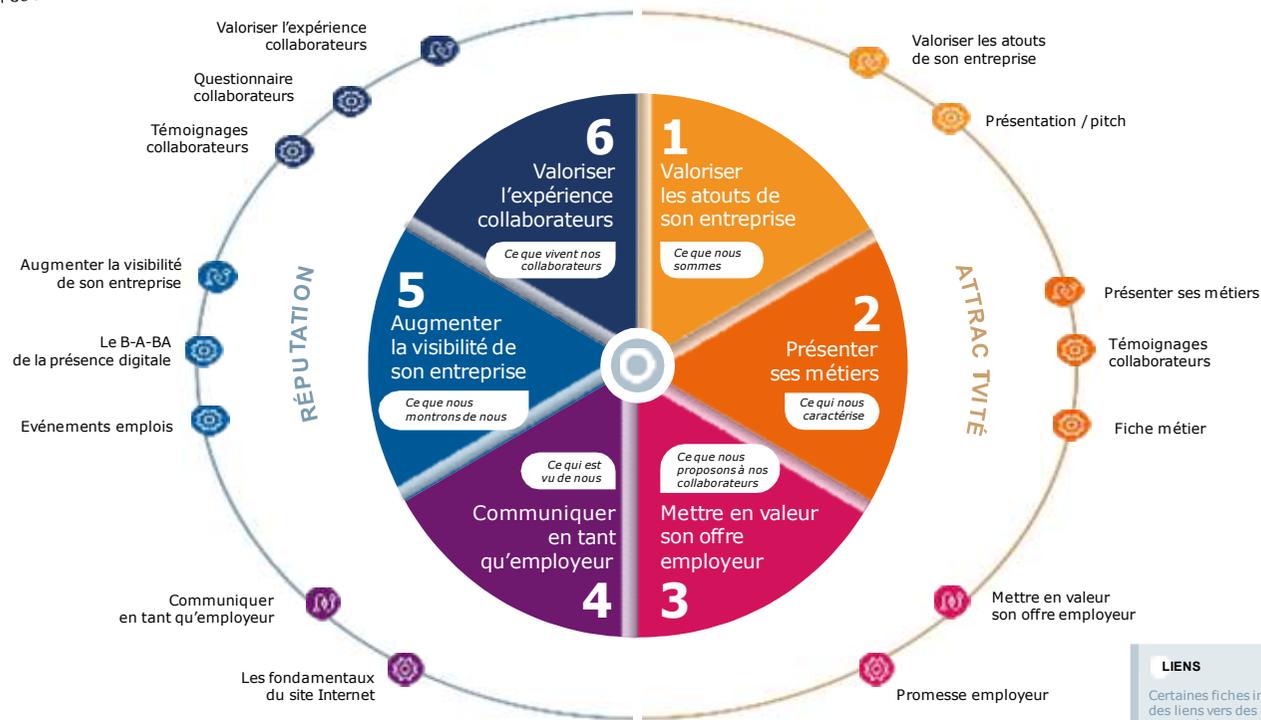
Maîtriser la réputation de son entreprise et développer sa notoriété.



PRÉSENTATION KIT marque employeur

Fiche **Méthode**

Fiche **Outils**



LIENS
Certaines fiches intègrent des liens vers des outils proposés par les branches professionnelles

Complétez votre démarche sur la marque employeur en vous référant au **kit Recrutement**

Source :VAKOM/OPCO2i



Les objectifs du kit Recrutement

Ce kit vous permettra de :

- Trouver plus facilement **les profils et les compétences dont vous avez besoin** dans vos équipes
- Anticiper les départs de salariés et préparer la relève** en choisissant des profils appropriés et en préparant leurs intégrations et le développement de leurs compétences au sein des équipes
- Pérenniser votre entreprise** en vous assurant de la complémentarité des équipes et de la performance collective



PRÉSENTATION KIT recrutement

 Fiche **Méthode**

 Fiche **Outils**

 **N°6 Définir et suivre un parcours d'intégration**

 **N°6 Mes check lists**

 **N°5 Evaluer vos candidats**

 **N°5 Evaluer mes candidats**
Découvrir un candidat
Ma trame d'entretien classique
Ma trame d'entretien CV Inversé
Ma grille d'Evaluation

 **N°4 Sélectionner vos candidats**

 **N°4 Sélectionner mes candidats**
Trier mes CV
1^{er} échange - Mes questions
Ma trame d'entretien Vidéo Différé
Mon tableau de synthèse



 **N°1 Définir votre besoin**

 **N°1 Définir mon besoin**

 **N°2 Rédiger une annonce attractive**

 **N°2 Ma trame d'annonce**
Exemple d'annonce

 **N°3 Identifier vos différents canaux de communication**

 **N°3 Diffuser mon offre**

 **LIENS**
Certaines fiches intègrent des liens vers des outils proposés par les branches professionnelles

Complétez votre démarche de recrutement en vous référant au **kit Marque Employeur**

Source : VAKOM/OPCO2i

Dynamiser votre stratégie RH

➤ 2i DIAG COMPÉTENCES & 2i ACCOMPAGNEMENT RH

ENTREPRISES DE MOINS DE 250 SALARIÉS

VOS BESOINS

- › **Identifier** vos besoins RH au regard des enjeux de votre entreprise.
- › **Prendre** du recul sur votre stratégie RH avec des experts.
- › **Disposer** d'un suivi personnalisé, du choix du diagnostic aux préconisations.
- › **Être accompagné** dans la mise en œuvre de votre stratégie RH.

Entreprise de
moins de 250 salariés

Inclus* :

- Financement des prestations
- Service de paiement direct au prestataire RH

* Consultez votre conseiller

Nos solutions

- › **La mise à disposition d'un diagnostic et un accompagnement** conçus en réponse à vos enjeux RH **et la mise en relation avec des consultants RH et prestataires spécialisés** de proximité pour le réaliser.
- › L'appui de votre conseiller.

Les modalités

Une démarche en trois étapes :

- › **Une analyse de vos besoins en amont** par votre conseiller pour **vous orienter** vers les consultants RH pertinents pour y répondre.
- › **La réalisation du diagnostic RH** par le prestataire RH pour **formaliser votre problématique et élaborer un plan d'actions**.
- › **La mise en œuvre de l'accompagnement RH** par le prestataire RH pour **traiter de manière opérationnelle la problématique identifiée**.

L'assistance technique de votre conseiller tout au long de la démarche afin de vous accompagner dans la mise en œuvre des solutions.

MERCI DE VOTRE ATTENTION

www.opco2i.fr | [in](#) [🐦](#) [📺](#)



Actions menées par France Chimie Méditerranée pour l'attractivité de la chimie

Annabelle RAFFIN – Déléguée Générale France Chimie Méditerranée

FRANCE
CHIMIE
MÉDITERRANÉE



Conventions de partenariat avec les rectorats

- **Olympiades de la chimie dans chacune des 4 académies**
 - **Concours Scientifique**
 - **Concours Parlons Chimie :**
1er prix 2022 : projet « On vous met au parfum ? » - Lycée de Valbonne - Académie de Nice



FRANCE
CHIMIE
MÉDITERRANÉE



Conventions de partenariat avec les rectorats

- **Prix Pierre Potier des Lycéens**
 - Faire découvrir aux lycéens les innovations de la Chimie en faveur du développement durable.
 - Séance de 2 heures en classe où le jury des lycéens se prononce sur le projet le plus innovant
- **Conférences dans les collèges, lycées, universités, écoles par le réseau des bénévoles de France Chimie Méditerranée**
 - Environ 170 conférences par an (hors période COVID)
 - Recherche de professionnels



**FRANCE
CHIMIE
MÉDITERRANÉE**

INTITULE	Conseillé aux classes de
LES METIERS DE LA CHIMIE	A partir de la 3 ^e
CHIMIE AU QUOTIDIEN	A partir de la 3 ^e
CHIMIE ET SPORT	A partir de la 3 ^e
DU COTON AU JEAN EN PASSANT PAR LA CHIMIE	A partir de la 3 ^e
ET SI LE DEVELOPPEMENT DURABLE PASSAIT PAR LA CHIMIE ?	A partir de la 3 ^e
CHIMIE ET MATERIAUX	A partir de la 3 ^e
CHIMIE & TRANSITION ENERGETIQUE	A partir de la 3 ^e
PRODUITS NATURELS & SYNTHETIQUES	A partir de la seconde
CHIMIE & ENVIRONNEMENT	1 ^{re} et Terminale
CHIMIE & SANTE	1 ^{re} et Terminale
CHIMIE & BEAUTE	1 ^{re} et Terminale
CHIMIE & COULEUR	1 ^{re} et Terminale

Autres actions

- **Visite d'entreprises par des jeunes ou des enseignants**
- **Forums Collège, Lycées, Ecoles d'ingénieur**
- **Forums Alternance / Emploi**
- **Forums Organismes de formation**



**FRANCE
CHIMIE**
MÉDITERRANÉE

Les entreprises de la chimie adhérentes du territoire sont invitées à participer au stand de France Chimie Méditerranée



Forums régionaux à venir

- **Salon FORINDUSTRIE 2022 en DIGITAL**
 - À partir du 14 novembre 2022 jusqu'à fin 2022

Devenez partenaires !

Forindustrie offre la possibilité aux industriels, acteurs des services à l'industrie, acteurs économiques de devenir partenaires de l'évènement.

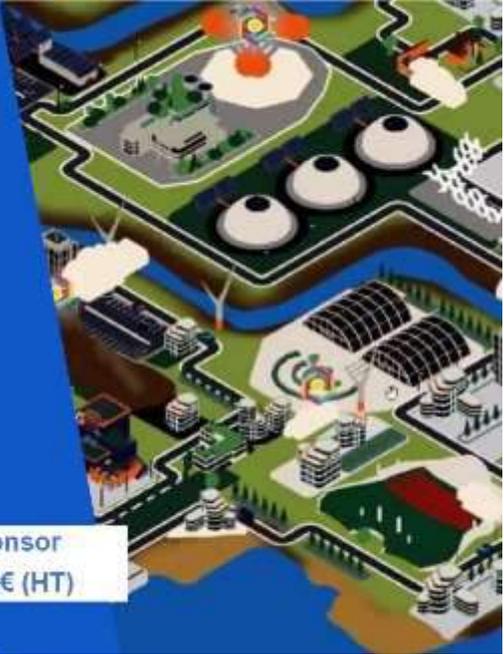
Un partenariat global Forindustrie:

- La découverte digitale
- Le dîner extraordinaire

Chaque partenaire pourra communiquer individuellement avec un contenu personnalisé, tout en bénéficiant d'une visibilité globale en étant intégré dans un univers commun.

3 niveaux de partenariats

Grand partenaire 9500€ (HT)	Partenaire 6000€ (HT)	Sponsor 3500€ (HT)
---------------------------------------	---------------------------------	------------------------------



**FRANCE
CHIMIE
MÉDITERRANÉE**



Forums régionaux à venir

- **Salon INDUSTRIA Méditerranée 2022 au Palais Nikaïa à Nice**
 - Le 20 et 21 octobre 2022



FRANCE
CHIMIE
MÉDITERRANÉE

<https://www.industria-mediterranee.fr/>



Forums régionaux à venir

■ Forum Centrale Marseille Entreprises (FOCEEN)

- Le 8 novembre 2022 au Parc Chanot
- Ecoles partenaires : Arts et Métiers, Université Aix Marseille, ESAIP, IAE, EMD, Institut G4, Mines St Etienne, Polytech Marseille,



FRANCE
CHIMIE
MÉDITERRANÉE

<https://foceen-centrale-marseille.fr/>

LES STANDS

	Espace nu	Espace non meublé	Espace meublé	Espace meublé avec signalétique
9m ²	1 500€	1 600€	1 900€	2 600€
12m ²	2 000€	2 100€	2 500€	3 200€
18m ²	3 000€	3 100€	3 600€	4 800€
24m ²	3 900€	4 000€	4 500€	5 500€

Forums régionaux à venir

■ FORUM ENTREPRISES

- Le 20 octobre 2022 au parc des expositions de Montpellier
- Ecoles partenaires : Ecole de Chimie de Montpellier et IMT Mines Alès



<https://forum-entreprises.mines-ales.fr/>

2 FORMULES AU CHOIX	
STAND SIMPLE 9m²	STAND DOUBLE 18m²
<small>Avec matériel cartonné dans la limite des créneaux disponibles. Choix de votre emplacement de stand libre.</small>	<small>Avec matériel cartonné dans la limite des créneaux disponibles. Choix de votre emplacement de stand libre.</small>
1000[€] H.T.	2000[€] H.T.
S'inscrire	S'inscrire

Des questions



A VOS AGENDAS

Rencontre de la Chimie - Assemblées Générales

24 juin 2022

au Mas d'Entremont, à Aix-en-Provence

CONFERENCE DE 11h00 à 12h30

Monsieur Bernard Vivier, directeur de l'Institut supérieur du travail nous brossera un panorama sur : « *L'évolution des relations sociales en France et dans les entreprises* » prenant en compte notamment les changements dans les relations avec les syndicats de salariés et les nouvelles attentes des salariés.

FRANCE
CHIMIE
MÉDITERRANÉE



Merci pour votre attention



#GracealaChimie

www.chimie-mediterranee.f

FRANCE
CHIMIE
MÉDITERRANÉE