

Rennes, le 30 avril 2020

Madame Michèle KIRRY  
Préfète de la Région Bretagne

Objet : Demande de rendez-vous – Propositions pour le maintien des compétences dans l'Industrie Bretonne

Madame la Préfète de Région,

Les membres du Comité Région Industrie Bretagne associés à la CCI Bretagne souhaitent porter à votre connaissance des propositions en faveur du maintien des compétences dans l'industrie bretonne :

- Propositions en faveur de la formation au service des compétences des salariés
- Mesures pour le développement de l'alternance
- Propositions pour la formation au service des compétences des demandeurs d'emploi

En effet, au regard de l'impact du Covid 19 sur le tissu industriel breton et sur l'emploi dans notre Région, les enjeux du renouvellement des compétences à moyen terme par l'apprentissage, du maintien dans l'emploi des salariés par la formation, et de la poursuite des actions en faveur de l'insertion des demandeurs d'emploi s'avèrent plus décisifs que jamais pour la sauvegarde d'une Bretagne forte et compétitive.

C'est pourquoi, dans un tel contexte, nous souhaiterions pouvoir échanger avec vous dans les prochains jours sur la base des propositions ci-dessous. Certaines d'entre elles nécessitent une mise en œuvre rapide en 2020 mais aussi pérenne sur 2021.

Dans cette attente, nous vous prions de croire, Madame la Préfète, à l'assurance de notre haute considération.

Le Comité Région Industrie Bretagne

La CCI Bretagne

**Abibois**  
AU CŒUR DU BOIS



**FRANCE  
CHIMIE**  
OUEST ATLANTIQUE

**PLASTI  
OUEST**

Créateur et  
développeur de la  
technologie et des  
compétences



## Conditions préalables pour permettre une reprise d'activité progressive par les organismes de formation et CFA à partir du 11 mai 2020 – 15 propositions pour le maintien des compétences dans l'Industrie

La plupart des organismes de formation et CFA qui préparent leur **Plan de reprise d'activité** prévoient une reprise progressive, en priorisant les publics (alternants, demandeurs d'emploi, salariés...) et en mixant formation à distance et formation présentielle.

Pour autant, la réussite de cette reprise d'activité progressive dépendra des mesures prises par les Pouvoirs Publics pour assurer à partir du 11 mai :

- **L'ouverture des écoles, des garderies et des crèches**
- Des **transports publics** ayant retrouvé une activité normale et sécurisée sur le plan sanitaire
- Des solutions de **restauration**
- Surtout, la distribution de **masques** et de **gel hydroalcoolique** en quantité et en qualité sanitaire satisfaisante, à un coût supportable.

Nous sommes favorables à une décision nationale autorisant les organismes de formation et CFA à ouvrir leurs centres à partir du 11 mai, dans le respect des consignes sanitaires, charge ensuite à chaque organisme de mettre en œuvre son plan de reprise d'activité en fonction de ses spécificités, contraintes et organisation.

1. **Nous proposons que l'Etat et la Région Bretagne puisse participer à la distribution de ces équipements de protection (notamment masques et gel hydroalcoolique) tant financièrement que logistiquement dans les CFA et organismes de formation qui forment des demandeurs d'emploi.**

## La formation au service des compétences des salariés

Les entreprises anticipent des besoins en formation à l'issue de la période de confinement, en particulier pour les entreprises de la supply chain et les PME.

Les fonds mutualisés des OPCO sont aujourd'hui réservés aux entreprises de moins de 50 salariés. Ils sont très largement insuffisants pour accompagner les besoins de financement des salariés des entreprises de toute taille au titre du plan de développement des compétences.

L'Etat a mobilisé des fonds au titre du FNE formation (500 M€) pour accompagner le financement des formations des salariés des entreprises, **quelle que soit leur taille**. Ces aides sont réservées aux salariés qui se forment à **distance, pendant les périodes d'activité partielle**.

Pour autant, des leviers financiers complémentaires seront nécessaires pour accompagner la formation, **en dehors des périodes d'activité partielle, des entreprises industrielles de toute taille, en particulier celles jusqu'à 250 salariés voire 1 000 salariés**, profondément touchées par la crise sanitaire :

**Propositions à explorer :**

2. **Mobiliser des fonds dédiés (Fonds gérés par France compétences (PIC, CPF), ligne spécifique d'affectation prévue par loi de finances rectificative, autres ?) pour accompagner les plans**

- de formation sur des métiers industriels « critiques » ou d'avenir dans les secteurs les plus en difficultés et la supply chain ;
3. Ouvrir progressivement le dispositif exceptionnel FNE-Formation aux situations de reprise d'activité pour des formations en présentiel (dans un centre de formation ou in situ dans l'entreprise), ainsi que pour des formations mises en œuvre en dehors des périodes d'activité partielle ;
  4. Permettre aux entreprises de flécher le CPF des salariés, de gré à gré avec le salarié ou par accord collectif, sur tout type de formation (hors formation à la sécurité obligatoire) du plan de développement des compétences de l'entreprise ;
  5. Supprimer ou suspendre la contrainte financière (3 000 € par salarié) sur les entretiens professionnels.
  6. Ouvrir le champ des dispositifs qualifiants de la Région aux salariés peu qualifiés (infra Bac), notamment dans des parcours inférieurs à 6 mois. Cela permettrait d'éviter des licenciements, aux entreprises de retenir ces salariés et les mobiliser sur de nouvelles compétences, notamment sur les métiers en tension.
  7. Ces salariés seraient en activité partielle et il faudrait porter la rémunération à 100 % et non 84 % pour ces salariés en formation, comme c'était le cas dans ce dispositif d'activité partielle avant la crise sanitaire.

## Mesures pour soutenir le développement de l'alternance

**Dispositifs existants :** réforme de l'apprentissage au coût contrat, maintien des financements des CFA pendant la période de confinement, prolongation des contrats possible pour permettre l'accès des jeunes aux épreuves des diplômes, bénéfice de l'activité partielle avec maintien de la rémunération antérieure et prise en charge de l'Etat.

Selon les remontées des CFA qui proposent des formations industrielles en Bretagne, actuellement, les candidats à l'apprentissage du Bac Pro au diplôme d'ingénieur sont en augmentation de +7% par rapport à 2019, montrant l'intérêt de l'apprentissage pour ces jeunes et leurs familles. En revanche, les offres de contrats d'apprentissage proposées par les entreprises industrielles sont en chute de 50% par rapport à l'année dernière (point à mi-avril).

Si rien n'est fait, on peut donc s'attendre à voir des milliers de jeunes sans solution en apprentissage pour se professionnaliser et ainsi accéder à l'emploi. Etant donné les capacités limitées en formation initiale sur certains métiers industriels en lycées professionnels, ce sont des jeunes qui vont se retrouver au chômage. Les plus touchés seront les jeunes décrocheurs notamment pour qui l'apprentissage est une vraie solution pour un avenir professionnel.

### Propositions à explorer :

8. **Conditions de soutien pour une rentrée en apprentissage industriel réussie au même niveau que 2019**
  - **Etendre, pour la rentrée 2020 et la rentrée 2021, l'aide aux employeurs d'apprentis à hauteur de 8000 €.** Actuellement, les entreprises de moins de 250 salariés bénéficient d'une aide au recrutement d'apprentis qui préparent un diplôme de niveau inférieur ou égal au BAC Pro (Niveaux IV, V et VI de l'Education nationale).

La proposition vise à étendre cette aide pour le recrutement d'apprentis, quel que soit le niveau de diplôme préparé, voire de l'étendre aux entreprises quelle que soit leur taille ou au moins jusqu'à 1 000 salariés. Et à l'augmenter si possible pour les formations qui préparent un diplôme de niveau inférieur ou égal au Bac Pro.

- Plus globalement, engager une réflexion pour alléger le coût de l'alternant pendant 1 ou 2 ans pour les entreprises qui s'engagent dans le recrutement d'alternants à un niveau équivalent ou supérieur à 2019 : « bonus fiscal » alternant pour les entreprises, majoration du « bonus alternant » pour les entreprises de 250 salariés et plus qui emploient des alternants au-delà de leur quota à atteindre (5 % des effectifs) ...
- Dispositifs d'aides au recrutement type ARPE (ou modèle espagnol) : 2 départs contre une embauche de jeune

#### 9. Mobilisation des acteurs : OPCO, entreprises, Etat, Région

- Mobiliser prioritairement les OPCO sur le développement de l'alternance :
  - ✓ Par la prospection des entreprises qui n'emploient pas d'alternants ;
  - ✓ Par des campagnes de promotion de l'alternance auprès des entreprises ;
  - ✓ Par la mobilisation des conseillers en tant que « Développeurs de l'alternance ».
- Mobiliser les acteurs financiers pour :
  - ✓ L'aide au 1er équipement des apprentis afin d'équiper les alternants des moyens de se former à distance : ordinateurs portables et accès aux connexions internet (actuellement financement de l'OPCO 2i à hauteur, par apprenti, de 250 euros et de 500 euros pour les seuls métiers d'art).

#### 10. Assouplir les modalités d'exécution du contrat d'apprentissage en entreprise et en CFA

- Assouplir les règles d'entrées / sorties au CFA des jeunes sans contrat d'apprentissage :
  - ✓ Prolonger pour la rentrée 2020, voire la rentrée 2021, la disposition de l'ordonnance du 2 avril 2020 qui permet de porter de 3 à 6 mois l'accueil en CFA d'un jeune sans contrat et à la recherche effective d'un contrat d'apprentissage, pour qu'il puisse se former au CFA en attendant de trouver une entreprise, et rechercher activement une entreprise dans le dispositif Prépa Apprentissage ou un autre dispositif de la Région (Prépa).
- Assouplir les exigences pédagogiques des diplômes préparés par alternance (mobilité internationale des ingénieurs, volumes horaires des formations pour la préparation de certains diplômes, temps de présence en CFA/entreprise).
- Pour les CFA habilités, généraliser le CCF (Contrôle en Cours de Formation) à toutes les matières des diplômes de l'Education nationale préparés par apprentissage (matières générales comme techniques).

#### 11. Soutenir la reprise d'activité des organismes de formation et des CFA par la prise en charge financière des surcoûts liées aux mesures sanitaires nécessaires (masques, gel hydroalcoolique...) par l'Etat et la Région.

## La formation au service des compétences des demandeurs d'emploi

Les entreprises industrielles anticipent des besoins en formation pour de nouvelles compétences à l'issue de la période de crise sanitaire et de redémarrage, en particulier pour les entreprises de la supply chain et les PME, et sur les métiers en tension. Ce fut le cas pendant la crise 2008 – 2009 où après un an de récession forte, il a fallu trouver des compétences sur certains métiers, dès 2010, après de nombreux licenciements de salariés qui pour beaucoup ont changé de secteur d'activité (rappel : dans la métallurgie en Bretagne, sur les personnes licenciées sur la période 2009 – 2014, seulement 40% sont restés dans la métallurgie).

Certaines entreprises industrielles anticipent des besoins en compétences pendant la période de redémarrage et de reprise, et notamment celles qui travaillent dans des filières qui restent à des niveaux d'activité importants comme l'agro-alimentaire. Certaines font déjà appel à de l'intérim pour la production et notamment la conduite de ligne et la maintenance.

Etant donné aussi le temps nécessaire pour former des demandeurs d'emploi sur de nouvelles qualifications (6 à 12 mois), il est important de ne pas rompre ou diminuer les dispositifs de qualification des demandeurs d'emploi dans les métiers en tension afin d'avoir des compétences disponibles en 2021.

### Propositions à explorer :

- 12. Continuer à soutenir l'effort de formation de demandeurs d'emploi sur les dispositifs de qualification par la Région Bretagne et l'Etat (via le PIC) en assurant leurs commandes d'offre de formation en fonction de leur budget prévisionnel 2020. Il faut maintenir le niveau de financement des Plans Régionaux d'Investissement Compétences et ne pas se désengager pour continuer aussi à porter l'effort de qualification des demandeurs d'emploi les plus éloignés.**
- 13. Les Branches et les OPCO peuvent être en soutien pour mobiliser les entreprises à prendre les personnes formées en stages en entreprise.**
- 14. Assouplir le système des POEC et faciliter le couplage des dispositifs sur mesure : Réduire l'obligation de CDD 12 mois (6 mois maximum), porter les formations à une durée de 600 h pour certains métiers et assurer la gestion par l'OPCO avec validation "assouplie" de Pôle Emploi en POEC et POEI. Idéalement, il faudrait comme pour le FNE, avoir la même coordination avec un point d'entrée OPCO, avec les financements des Régions sur les actions expérimentales qui peuvent se coupler parfois avec les POEC pour faire des formations de 12 mois, nécessaire dans certains métiers, et plus souple à gérer que les appels d'offre des programmes qualifiants classiques.**
- 15. Rendre plus agiles les dispositifs de formation courte de Pôle Emploi pour adapter les compétences pour des entreprises qui ont des besoins (intérim, CDD) et notamment en multipliant les modules de formation courts sur hygiène et sécurité aux demandeurs d'emploi pour faciliter leur reprise d'emploi. Sur les métiers de la production, il faut faire des modules de formation courts d'adaptation de poste court pour faciliter la reprise d'emploi.**