



Région Centre

Le Président,

Rapport du Président du Conseil Régional

à la Séance Plénière

Réunion du 14 avril 2011

Cadre d'intervention de la nouvelle mesure «Pacte de Continuité Professionnelle» pour la sécurisation des parcours professionnels

A l'Assemblée Plénière de juin 2010 a été présentée une communication sur le lancement des mesures d'urgences sociales et économiques.

Cette communication a très clairement mis en avant les priorités d'action en faveur d'une part des jeunes et d'autre part des adultes engagés dans la vie active les plus éloignés de l'emploi et les plus fragiles professionnellement.

La communication a permis de présenter toutes les actions d'ores et déjà mises en œuvre pour ces publics.

Les nouvelles mesures vont permettre d'aller encore plus loin :

- Pour les jeunes avec le visa compétence jeunes et le Contrat Régional pour l'Emploi et la Qualification (CREQ).
- Pour les adultes avec le Pacte de Continuité Professionnelle (PCP)

CONTEXTE GENERAL

Le fonctionnement du marché du travail, la réalité des parcours professionnels ont profondément changé ces dernières années.

La formation assurée en formation initiale puis le déroulé d'une carrière majoritairement sur un même poste et dans une même entreprise est un schéma révolu.

La réalité du marché du travail, la nature des contrats de travail ont des conséquences sur les parcours professionnels qui sont de fait plus aléatoires, voire erratiques pour certains : dans la vie d'un actif se dérouleront des périodes certes d'emploi stable mais aussi d'emplois précaires (CDD, Intérim, emplois saisonniers, emplois à temps partiel...), des situations de licenciement et malheureusement sans doute de chômage.

La réalité du monde de la formation évolue également. Le droit à la formation tout au long de la vie est acté et l'enjeu de la qualification n'est plus concentré uniquement sur le dispositif de formation initiale mais doit être une préoccupation tout au long du parcours professionnel pour permettre l'adaptation continue nécessaire aux évolutions économiques, technologiques...

Face à cette réalité, à ces évolutions économiques, sociales et technologiques où malheureusement trop souvent la ressource humaine est la variable d'ajustement et est malmenée, il est indispensable de mener une action prioritaire envers les publics les plus fragiles, les moins qualifiés qui subissent de plein fouet ces mutations et pour lesquels la formation est un levier fort pour maîtriser davantage leur parcours professionnel.

Le pacte de continuité professionnelle : un outil de sécurisation des parcours professionnels

Malgré la multiplicité des dispositifs, les textes de loi, les circulaires...force est de constater que la dimension ressource humaine dans les entreprises est inégalement prise en compte, que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est très inégalement mise en œuvre et que chiffres à l'appui, la formation ne bénéficie pas aux moins formés et aux plus fragiles.

Avec le Pacte de Continuité Professionnelle, il s'agit d'agir rapidement (la réactivité est essentielle) simultanément en anticipation et en curatif avec deux ambitions fortes :

- 1- Partir de la réalité des situations vécues par les citoyens tout au long de la vie active (salarié, emploi, précaire, licenciement, chômage...), repérer les difficultés et apporter des réponses adaptées de formation en partenariat avec les acteurs intervenant dans ces différentes situations (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés, Pôle Emploi...)
- 2- Favoriser l'articulation entre les dispositifs et atténuer les difficultés des transitions professionnelles. Permettre à chacun de bénéficier de la « juste formation » dans des délais d'attente les plus réduits possibles.
Il s'agit de faciliter le continuum professionnel (ex : en cas de licenciement, anticiper le plus en amont possible, construire le parcours de formation et éviter si possible le passage « Pôle Emploi » en tant que demandeur d'emploi par une prise en charge sans rupture du parcours.

Quel cadre d'intervention au service de cette ambition politique ?

1- Quelques principes de base

- Le pacte de continuité professionnelle ne s'entend pas comme un dispositif supplémentaire mais doit mobiliser différentes ressources souvent partenariales avec le souci d'articuler, de mutualiser et d'optimiser l'ensemble des outils et mesures existantes.
- Il s'agit d'un engagement de la Région envers chaque bénéficiaire pour qu'il soit formé, dans le cadre de son épanouissement personnel, pour s'adapter et se qualifier en faisant face aux évolutions du marché du travail, en anticipation aux mutations économiques.
- La Région n'est pas un opérateur et n'est pas en contact direct avec le public et la mise en œuvre des actions se fait via les organismes de formation et en partenariat avec les acteurs institutionnels que sont les prescripteurs (Pôle Emploi, Missions Locales...) et les financeurs (OPCA...). La Région ne se substitue pas à l'action des autres partenaires mais joue bien un rôle de coordonnateur, facilitateur et aide à lever les blocages.
- Les actions sont à adapter selon la réalité des situations vécues tout au long du parcours (salarié fragilisé, contrat précaire, licencié, demandeur d'emploi...) et se déclinent donc en montages partenariaux mais toujours sur des projets bien identifiés avec une clé d'entrée territoire, entreprise, secteur d'activité, individu).

2- Quels sont les publics visés ?

On peut identifier quatre grandes catégories de publics qui correspondent en fait à la réalité des situations vécues par les citoyens dans la mise en œuvre de leur parcours professionnel une fois le cycle de formation initiale terminé.

Les salariés en contrat stable dans une entreprise mais fragilisés car :

- En situation d'illettrisme.
- Sans aucun diplôme ou qualification.
- Leurs compétences ne correspondent pas ou plus à l'évolution des métiers.
- L'entreprise est menacée à moyen terme, confrontée à des mutations économiques.

Les salariés précaires qui sont en CDD, intérimaires, en contrats aidés, en emplois saisonniers, salariés à temps partiel, salariés en insertion par l'activité économique...

Les salariés menacés ou en cours de licenciement.

Les demandeurs d'emploi.

Eu égard à la volumétrie en termes de publics potentiellement visés, il sera nécessaire de cibler des priorités avec des clés d'entrée qui pourront être :

- Un territoire
- Des secteurs d'activité et/ou des entreprises
- Des métiers et/ou des compétences clés
- Des situations (Ex : plan de sauvegarde pour l'emploi, convention de revitalisation)
- Des typologies de publics (Ex : intérimaires, plus de 50 ans, niveau V ou infra...)

3- Quelles modalités d'action ?

Il s'agit de mobiliser l'ensemble des partenaires institutionnels, financeurs et opérateurs.

a) Le rôle primordial des partenaires sociaux :

L'enjeu de sécurisation des parcours professionnels nécessite un vrai dialogue social dans l'entreprise, un renforcement de la négociation interprofessionnelle et un nouveau rôle des délégués du personnel en vue d'appuyer les parcours professionnels des salariés.

La Région a signé un accord cadre avec les partenaires sociaux sur la formation. Il paraît nécessaire de les impliquer très clairement dans cet enjeu de mise en œuvre des PCP.

La déclinaison de l'accord cadre permettra de travailler les 3 priorités suivantes :

- La responsabilité des partenaires sociaux sur la bonne mise en œuvre des dispositions des accords nationaux interprofessionnels (entretien professionnel, bilan de compétences, VAE, plan de formation...) en articulation étroite avec le FPSPP.
- Le rôle précieux « d'alerte » des représentants locaux sur les situations de territoires, d'entreprises en difficultés, de salariés en fragilité...
- Les interventions à mener dans le cadre de PSE

b) Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)

Ils sont en première ligne sur la mise en œuvre des actions de formation pour les salariés qu'ils soient interprofessionnels (AGEFOS-PME, OPCALIA) ou de branche (OPCA Construction, OPCA Transport...)

Il s'agit de revoir le mode de contractualisation avec eux pour ne plus être en simple abondement financier avec une lisibilité politique de l'intervention régionale très faible mais travailler sur la base de projets identifiés (sur un territoire, une ou des entreprises, un secteur d'activité, des groupes de salariés...)

La subvention accordée serait conditionnée par une validation préalable des projets par le Conseil Régional afin que ceux-ci soient «labellisés» Pacte de Continuité Professionnelle. Un courrier individuel sera remis à chaque salarié concerné.

c) Le Fongecif

La Région pourrait contractualiser avec le Fongecif sur deux aspects :

- les reconversions professionnelles avec le CIF (Congé Individuel de Formation). Certains dossiers n'aboutissent pas car la prise en charge du Fongecif est incomplète notamment sur les frais engendrés par les déplacements, le logement et la restauration notamment pour les formations hors Région.
- Le CIF CDD pour augmenter sensiblement le nombre de personnes bénéficiaires de cette mesure.

Un courrier individuel sera donné à chaque bénéficiaire pour mettre en évidence «l'effet levier» de la Région.

d) Les OPCA intervenant plus particulièrement sur les situations précaires

- Cofinancement d'opérations avec le FAF TT pour capitaliser, formaliser et si possible certifier les compétences acquises dans les missions successives (intérimaires et travailleurs saisonniers).
- Cofinancement d'opérations (avec UNIFORMATION notamment) pour les contrats aidés et les salariés en insertion par l'activité économique pour les professionnaliser et les aider à rebondir sur des emplois plus stabilisés.

Un courrier individuel à chaque bénéficiaire précise l'intervention de la Région.

e) Pôle Emploi

Sur ce champ de la formation des demandeurs d'emploi, l'ensemble du programme régional de formation répond à cet objectif. Il doit être encore mieux valorisé.

De plus, le dispositif individuel « chèque formation » sera bien identifié comme dispositif du Conseil Régional et «labellisé» Pacte de Continuité Professionnelle notamment dans les suites de parcours (ex des Contrats de Transition Professionnelle).

Là aussi un courrier individuel est systématiquement adressé à chaque bénéficiaire d'un chèque

f) Les multi partenariats en cas d'opérations de licenciement

L'idéal est d'intervenir le plus en amont possible mais cela s'avère souvent délicat, des négociations avec l'entreprise parfois conflictuelles étant en cours.

Il est proposé de poursuivre les opérations menées en cas de fermetures d'entreprises, de licenciements, de dispositifs de plans de sauvegarde...

- Analyse de la situation avec l'Etat, l'entreprise, Pôle Emploi...(profils des salariés, moyens financiers mobilisables et mobilisation des dispositifs de chaque partenaire.
- Pour le Conseil Régional, montage de marchés à procédure adaptée en cas de besoins de formation repérés et identifiés.

Chaque salarié concerné recevra un courrier l'informant du financement de sa formation par la Région.

g) autres modalités

Il sera recherché avec l'ensemble des partenaires de la formation, et notamment les organismes consulaires, une déclinaison des principes du Pacte de continuité professionnel. On peut également intervenir pour des actions collectives privilégiant ces principes (ex : dispositif du FRACAMA pour le secteur de la culture)

4- Une véritable lisibilité du dispositif

Il y a donc dans les PCP un véritable enjeu d'information, de mobilisation, de valorisation des actions car la Région ne sera pas seule mais permettra, par contre, que des actions se fassent par une meilleure articulation et coordination des acteurs.

Il y a enfin un gros enjeu également d'évaluation sur la pertinence des actions menées et la réelle valeur ajoutée pour les bénéficiaires finaux.

Propositions du Président

Je vous propose :

- d'approuver les dispositions relatives au PCP
- de m'autoriser à lancer les mesures adéquates pour la réalisation des PCP

Je vous demande de bien vouloir en délibérer.

François BONNEAU