Dossier documentaire réalisé par Centre Inffo

Quelle sécurisation des partenariats, pour une sécurisation des parcours en région ?

Jeudi 24 novembre
et vendredi 25 novembre 2011

Journées d'information et d'échanges de pratiques

Dossier documentaire

Emmanuelle Herpin
Département Documentation

Novembre 2011

Sommaire

► **Cadrage**

Les finalités oubliées de la politique de formation des adultes p. 5
Paul Santelmann

La sécurisation des parcours professionnels par la formation p. 13
Contribution du Conseil National de la formation professionnelle tout au long de la vie

La sécurisation ? «Un édifice dont on n'a pas forcément les plans» (Jean-Luc Ferrand, Cnam) p. 20
Nicolas Deguerry

► **A travers les Régions**

288 salariés licenciés ont été accompagnés en 2009 par la Région grâce aux plateformes de reconversion p. 21
Région Poitou-Charentes

Sécuriser les parcours grâce au Pacte de continuité professionnelle : un engagement de la Région Centre en direction des publics les moins qualifiés p. 26
GIP Alfa Centre

Soutien à l'emploi : de nouvelles mesures appuyées sur la formation p. 28
Franche-Comté mag

Convention tripartite pour la sécurisation des parcours professionnels et la consolidation de l'emploi en Ile-de-France p. 31
extrait du dossier de presse
Conseil Régional Ile-de-France

Mettre en œuvre un pacte régional de continuité professionnelle avec un pilotage assuré au sein du comité plénier du CCREFP. (CCREFP Nord Pas de Calais - C2RP) p. 35
11èmes Université d'hiver de la formation professionnelle
Centre Inffo

► **Repères bibliographiques** p. 37

Nous remercions l'ensemble des rédactions et des auteurs pour leur aimable autorisation de reproduction des articles cités dans ce dossier. Toute reproduction intégrale ou partielle de ce dossier est soumis aux accords de Centre Inffo et des auteurs des articles.

Paul SANTELMANN
Responsable de la Prospective à l'Afpa

Les finalités oubliées de la politique de formation des adultes

L'affaiblissement des ambitions de l'action publique en matière de formation des adultes a été souligné maintes fois depuis ces trente dernières années. L'abandon des deux piliers constitutifs des lois de 1958 et 1966 – l'éducation permanente et la promotion sociale – au profit de l'adaptation et du perfectionnement professionnel des salariés d'une part et des formations visant le retour rapide à l'emploi des chômeurs d'autre part, a considérablement réduit l'espace d'une politique publique ambitieuse et structurante. Ces objectifs apparemment plus pragmatiques, imposés par les mutations techniques et le chômage de masse, n'étaient pas illégitimes mais ils étaient inaccessibles sans renforcement des *utopies initiales*. En opposant la formation à court terme à des desseins plus ambitieux, le système d'acteurs de la formation des adultes a stérilisé l'appareil de formation supposé accompagner le développement social et professionnel des actifs. C'est dans la résolution de cette contradiction qu'il faut chercher les

éléments de relance d'une politique de formation des adultes à la hauteur des transformations sociétales.

Une ambition précocement édulcorée

La société française a longtemps communié dans l'idée (élitiste et académique) que la formation des adultes était une duplication, un avatar ou une annexe du système éducatif. Le concept de formation tout au long de la vie est d'ailleurs encore trop souvent interprété comme *L'école à perpétuité*, brocardée en 1976 par Heinrich Dauber et Étienne Verne [1], alors même qu'il avalise la pluralité des processus d'apprentissage et de développement, qu'ils soient formalisés ou non.

Les fondements de la loi de 1971 relevaient de cette représentation d'un système scolaire élargi aux adultes. Mais les processus réels de développement des savoirs dans la société adulte ont largement déstabilisé le scénario d'un système de stages organisé par la puissance publique et les partenaires sociaux. Depuis, la fuite en avant dans la volonté de réguler *l'ensemble* de l'activité de formation a été riche en désillusions et en paradoxes. En réalité, l'erreur d'appréciation de départ, liée au dessein ambigu de la loi de 1971, a consisté à vouloir normaliser et réglementer *toute l'activité* de formation au prétexte d'un financement essentiellement régi par des dispositions législatives et réglementaires. Ce cadre réglementaire a occulté et affaibli les pratiques de formation de la société, que ce soit la formation sur le tas dans les entreprises mais également une partie de la vitalité de l'éducation populaire. Mais il a aussi sapé les bases de l'appareil public de formation qui relevait, dans ses différentes composantes (Cnam et Afpa notamment), d'organisations et d'ambitions supérieures aux règles édictées par la loi de 1971. Ces règles amputeront ultérieurement les Greta et les Centres d'éducation permanente (CEP) des universités des dispositions budgétaires et fonctionnelles qui avaient permis antérieurement au Cnam et à l'Afpa d'assurer leurs missions. Des missions déjà corsetées et peu portées politiquement.

Car la formation des adultes, mobilisée au XXe siècle en temps de guerre et en temps

---

1 Éditions du Seuil, 1977.

2 Voir Paul Santelmann, « Enjeux syndicaux. L'enlisement de la formation professionnelle continue », *Revue de l'Ires* n° 53, 2007.

3 « Pour pouvoir utiliser le TWI à l'occasion du travail quotidien, il faut enseigner à la Maîtrise :
a) l'analyse du travail et la recherche des postes clés de l'entreprise ;
b) l'établissement d'un programme de formation et d'un plan de remplacement (absence fortuite, accidents) ;
c) la technique même de pédagogie » (Jean Benielli, La formation dans l'entreprise, Les éditions d'organisation, 1964, p. 43).

4 Richard Lick, « Les débuts du Cesi » *in* Claude Dubar et Charles Gadea, *La promotion sociale en France,* Presses universitaires du Septentrion, 1999, p. 145.

de crise, n'a jamais correspondu à un grand dessein politique émancipateur. Quant aux tenants de l'éducation des adultes, ils étaient d'abord des défenseurs d'une éducation permanente dédiée aux classes populaires, mais détachée des questions d'emploi et de qualification professionnelle. La dimension professionnelle de la formation des adultes a même été considérée par quelques courants idéologiques et syndicaux comme un détournement des intérêts des salariés au profit du patronat. Certes, l'exacerbation de la division du travail, symbolisée par les univers tayloriens et fordistes, mais aussi par le modèle organisationnel de l'administration publique, rendait difficilement réaliste une ambition politique fondée sur la seule formation professionnelle permanente des salariés de base. Les positions conservatrices et malthusiennes du patronat en matière d'éducation confortèrent l'indifférence du mouvement ouvrier à l'égard de la question des savoirs professionnels [2].

Les partenaires sociaux n'ont donc jamais véritablement pesé sur le système de formation professionnelle malgré des initiatives issues du monde du travail, comme celle de la formation professionnelle accélérée (FPA) ou de l'association nationale des chefs du personnel (ANDCP) dans les années 1950 : « Raymond Vatier, chef de projet et premier directeur du Cesi, va rechercher une forme de pédagogie adaptée aux autodidactes répondant à un double objectif : assurer une *assimilation effective des connaissances* et leur donner les moyens *d'un équilibre réel de la personnalité*. Sur le plan technique, il va tenter une synthèse de trois méthodes reconnues à l'époque dans le perfectionnement : le TWI (*Training Within Industry*) [3], l'entraînement mental et la méthode Carrard [4]. »

Ce contexte idéologique, conforté par le plein emploi de l'après-guerre, explique la modestie des effets des lois de 1958 et de 1966 qui avaient balisé un champ pouvant servir de point d'appui à une politique ambitieuse de formation des adultes. L'essor d'une telle politique supposait aussi une cohérence politique et ministérielle que l'interministérialité ne parvint à imposer à aucun des ministères concernés (Éducation nationale, Travail et Industrie). Elle nécessitait aussi une consolidation des travaux d'études et de recherche en formation des adultes peu qualifiés qui se sont étiolés au milieu des années 1990.

Des obstacles de fond à l'usage de la formation des adultes

La loi de 1971 pouvait déverrouiller la situation en s'appuyant sur la convergence potentielle entre l'acteur public et les partenaires sociaux créée par le système de financement mutualisé de la formation professionnelle

continue. Mais cette perspective nécessitait un compromis sur les finalités d'une politique dédiée aux actifs, *au-delà des objectifs de formation propres aux entreprises.* C'est sur ce point que l'ambition trébucha en se limitant à l'homéopathique congé individuel de formation qui ne pèsera guère, en termes d'organisation de l'appareil de formation, face à la prolifération des stages développés autour de l'adaptation des salariés aux évolutions techniques. Depuis, la jurisprudence a d'ailleurs convenu que ce volet relevait de la responsabilité de l'employeur indépendamment de toute taxe contributive au financement de la formation !

Démuni d'ambitions de fond, le système d'acteurs de la formation des adultes n'aura aucune influence sur les réformes du système éducatif [5], pas plus que sur les politiques du travail qui laissèrent d'ailleurs la place à la politique de l'emploi. La tendance à considérer l'enseignement professionnel spécialisé des futurs ouvriers et employés comme suffisant pour baliser leur avenir professionnel a miné le terrain de développement d'une politique de formation des adultes. Il y a concomitance entre la décentralisation (relégation) de cette compétence de l'État dans les années 1982/1983 et l'objectif de mener 80 % d'une classe d'âge au niveau du bac, notamment par la création des BAC professionnels censés valoriser la voie professionnelle. Or cette orientation politique de fond, qui sera suivie de la marginalisation/éradication des services de l'État chargés de la formation continue, s'est doublement fourvoyée : d'une part le cloisonnement entre enseignement général/technologique et enseignement professionnel n'a pas été remis en cause, d'autre part l'hypothèse de l'exercice du même emploi durant toute la vie est resté le pilier constitutif des objectifs du système éducatif que l'on peut résumer à l'obtention de la meilleure place professionnelle possible en début de vie active [6].

Sur le premier point évoqué (les fondamentaux de l'enseignement professionnel) le débat a pourtant bien eu lieu. Ainsi à l'occasion des journées de l'Association des chercheurs et enseignants en science de l'éducation de décembre 1987, la question du contenu d'un enseignement professionnel de niveau BAC avait été soulevée : « Que mettre dans les programmes d'un tel niveau ? Le débat est immense : une poussière de savoirs spécifiques ? Quelques savoirs formalisés (informatique, productique, électronique, économique) ? Quelques méthodes de toujours (méthode scientifique, résolution de problèmes) ? Nous nous limiterons ici à quelques points

---

5 Il suffit de parcourir les principaux rapports sur le système éducatif pour constater que quasiment aucun spécialiste de la formation des adultes n'y a été associé ou même auditionné.

6 On lira sur les déboires de cette conception les nombreux et pertinents éclairages de Marie Duru-Bellat et de François Dubet.

7 Yves Deforge, « Rapports entre systèmes de production et systèmes d'acquisition », *in* Danielle Morali, Marie-Claire Dauvisis et Brigitte Sicard (Coord.) *Culture technique et formation,* éd. Presses universitaires de Nancy, 1991, p. 220.

8 Claude Dubar « Technologies nouvelles, transformations du travail et besoins de formation », *POUR* n° 85, septembre 1982.

9 Yves Deforge, *De l'éducation technologique à la culture technique,* ESF éditeur, 1993, p. 79.

qui devront d'une façon ou d'une autre apparaître dans une formation de base de niveau baccalauréat : l'économique (certainement), le traitement de l'information (l'information matériau nouveau), la systémique (recherche de l'interaction des causes et des effets) dont nous ferons volontiers une philosophie des conséquences (scientifiques, technologiques, écologiques, économiques, sociales, sociétales) d'une décision, le *design* (peut-être) comme méthodologie générale de valorisation d'un produit, l'évolution de l'organisation et la communication graphique (non verbale). Et pour l'idéologie, l'entraînement à de nouvelles attitudes relationnelles (partenariat, cogestion, autogestion, entreprenariat) avec, bien entendu, la dimension historico-évolutive, composante obligée de toute culture [7]. »

Quant à la formation des adultes, des constats convergents ont également été émis à l'époque : « L'élévation du niveau de formation initiale, scientifique et technique, et l'élargissement de la formation continue ont surtout concerné les mêmes catégories qu'autrefois : ingénieurs, cadres, techniciens au mieux, une mince fraction des ouvriers hautement qualifiés ; pour la masse des salariés et des citoyens, le développement technologique important qu'a connu la société française ne s'est pas traduit – beaucoup moins semble-t-il que dans d'autres pays comparables – par une croissance proportionnelle de la formation scientifique et technique de masse. Les inégalités scolaires entre les niveaux restent très importantes et la formation continue n'a pas contribué à les réduire [8]. »

Les obstacles à de telles orientations ont été nombreux : l'État et les employeurs ont eu un rôle important dans la tendance à esquiver les débats de fond sur le sens de l'enseignement professionnel. Mais les syndicats de salariés n'ont guère été plus empressés dans la recherche d'alternatives à une formation professionnelle encastrée dans le modèle productiviste taylorien. La problématique de la formation professionnelle était, en effet, l'occasion d'interroger les choix technologiques et organisationnels, de permettre à des professionnels de redonner sens à leur expérience en entreprise, de mieux appréhender les transformations des techniques et des pratiques, de comprendre les propriétés environnementales des matériaux, etc. « Ne mettre dans l'éducation technologique ou dans la culture technique que de la technique, ce serait abandonner toute idée de contrôle social des techniques, ce serait priver la technique d'un sens dont chaque technicien, et chaque citoyen, chaque citoyen-technicien, doivent se sentir, dans une conjointe responsabilité, porteurs et gardiens [9]. »

Cette perspective ambitieuse n'a jamais trouvé de place entre la culture de l'ingénieur (monopole de la maîtrise des organisations et des technologies) et l'académisme focalisé sur les connaissances générales. Ce cadre idéologique élitiste et conservateur a fortement bridé toute ambition de la formation qualifiante des salariés de base (employés, ouvriers, techniciens, professions intermédiaires). Par exemple, le débat sur le déterminisme

technologique n'est jamais sorti du cadre fermé des travaux universitaires. La diffusion des technologies de l'information et de la communication (TIC) est restée l'apanage des informaticiens. Quant aux défis technologiques et sociaux du développement durable, ils restent largement enfermés dans des considérations *technicistes* ou *expertes* trop souvent décontextualisées (on discute de la voiture propre sans associer les urbanistes ou les sociologues).

Enfin, l'essor de l'alternance et de l'apprentissage aurait pu favoriser une refondation de la formation professionnelle. Mais aucun des deux dispositifs n'infléchira la conception des diplômes professionnels et l'organisation des apprentissages où les savoirs du travail sont dévalués. « Le présupposé de la pédagogie de l'apprentissage est construit sur une différenciation alternative. Or, cette pédagogie n'a cessé de se scolariser, pendant que celle du lycée professionnel n'a cessé de *s'apprentiser*. Autrement dit, il n'est pas incongru de faire l'hypothèse d'un rapprochement des pédagogies. La scolarisation des CFA est indéniable (...) ; les CFA connaissent également un processus de désouvriérisation de leurs formateurs : soumis aux mêmes critères de qualification du personnel que les lycées professionnels, ils recrutent de plus en plus de titulaires de BTS ou de diplômes d'ingénieurs, au détriment de formateurs ayant une grande expérience de l'entreprise [10]. »

Conclusion

Le faible impact de la formation des adultes sur les perspectives sociales et professionnelles des moins qualifiés illustre l'affaiblissement des politiques publiques conjuguant l'économique et le social. Tendanciellement, l'abandon d'une politique de formation des adultes résulte d'un schéma où l'entreprise devient le seul lieu de sa mise en œuvre au moment même où la mobilité professionnelle et l'ouverture à tous les savoirs deviennent l'alpha et l'oméga d'une employabilité renforcée.

Alors même que les espaces d'évolution professionnelle, sociale et culturelle s'élargissent, les objectifs de la formation deviennent plus étriqués. La société des réseaux et l'économie numérique ne cessent de multiplier les opportunités de changement et de développement, mais le système de formation reste enclavé dans l'univers des contraintes, notamment pour les moins qualifiés. L'accès à la

---

10 Giles Moreau, *Le monde apprenti,* éd. La Dispute, 2003, p. 98.

11 Yves Deforge, *Le graphisme technique. Son histoire et son enseignement,* éd. Champ Vallon, coll. « Milieux », 1981, p. 254.

formation est d'autant plus contraignant et obligatoire que l'on est peu qualifié, or cette logique a comme première conséquence d'abaisser la qualité et l'attractivité des formations proposées à ces publics !

Cette situation nécessite une réconciliation des différentes dimensions des savoirs humains. Ainsi, les finalités citoyennes du système éducatif ne peuvent se (re)construire sans intégrer la culture technique et professionnelle comme objet de débat et comme élément constitutif de la culture *tout court*. Le déclin de l'éducation permanente est intimement lié à l'illusion d'une émancipation sociale par la seule voie des connaissances générales et l'éviction des savoirs liés aux métiers ! À l'opposé, les conceptions visant à ne délivrer que des savoirs strictement liés à un poste de travail ont démontré leur inanité face à l'accélération des mutations technologiques. Il n'y a pas de savoirs techniques qui ne soulèvent aussi la question des savoirs humains. Une politique de formation doit intégrer la question de l'implication des salariés dans les transformations du travail, ce que Bertrand Schwartz avait prôné dans les années 1980 par son ambition de « moderniser sans exclure ».

Réconcilier le système de formation et le système économique ne signifie pas que le premier soit inféodé au second. Le défi de *l'économie verte* qui interpelle les techniques, les organisations et les comportements professionnels est illustratif de ce que doit être une politique publique de formation qui concilie l'expertise technique et les enjeux citoyens à une grande échelle. Ce type de défi, comme celui du bien-être au travail, impose que l'enseignement professionnel et la formation continue puissent contribuer à la revitalisation du travail comme levier du développement humain. Citons encore les prémonitions d'Yves Deforge : « Si l'on pense que le but de la formation est de répondre aux besoins de l'industrie alors tous les enseignements technique et professionnel actuels sont convenables. Si l'on trouve qu'il y a dans le système de production et dans son évolution prévisible des perspectives inquiétantes et frustrantes pour l'homme, alors il faut savoir ce que l'on doit et ce que l'on peut changer et préparer les formés à le faire. Mais la technique ne se conteste pas avec des rêveries. Elle se conteste par la technique avec une idéologie en plus [11]. »

La formation professionnelle s'inscrit dans un double mouvement : celui de l'éducation et celui du travail, elle devrait même en être le lien privilégié, là où le savoir et le faire sont indissociables : « Tout métier se fonde sur une compréhension éminemment cultivée. Suivant une estimation courante, il faut autour de dix mille heures d'expérience pour produire un maître charpentier ou un musicien. [...] La technique au plus haut niveau n'est plus une activité mécanique. [...] Les gratifications émotionnelles qu'apporte le métier qui s'acquiert sont doubles : les gens se trouvent ancrés dans une réalité tangible,

et ils peuvent s'enorgueillir de leur travail. Mais la société s'est mise en travers de ces gratifications dans le passé et continue de le faire aujourd'hui. À différents moments de l'histoire occidentale, l'activité concrète a été abaissée, dissociée des quêtes soi-disant plus nobles. La compétence technique a été coupée de l'imagination [...] et la fierté du travail bien fait, considérée comme un luxe [12]. »

C'est en se donnant des ambitions liées aux transformations du travail que la politique publique en matière de formation des adultes pourra donner du sens à l'intervention des organismes de formation confrontés aux difficultés d'insertion et d'évolution professionnelle des publics peu qualifiés. De la même façon, il n'y aura pas de reconstruction d'une politique de formation ambitieuse et efficace sans la recherche d'une cohérence avec les finalités du système éducatif initial. ■

12 Richard Sennet, *Ce que sait la main. La culture de l'artisanat*, éd. Albin Michel, 2010, p. 32.

La sécurisation des parcours professionnels par la formation

Contribution du Conseil National de la formation professionnelle tout au long de la vie

Février 2008

Introduction :

- *Tant les fiches actions transmises par les acteurs (cf. l'étude jointe) que les débats suscités par leur analyse montrent que* ***l'anticipation est un enjeu majeur de la sécurisation professionnelle****. Ce besoin d'anticipation commence dès l'orientation, se poursuit dans l'emploi et doit être le fil conducteur de toute réflexion globale sur la sécurisation des parcours professionnels;*

- ***Les acteurs de la formation initiale, notamment l'Education Nationale, et ceux de la formation continue sous contrat de travail - les employeurs -*** *même s'ils apparaissent peu directement dans l'analyse telle qu'elle a été conduite (processus d'appui aux transitions), exercent toute leur responsabilité dans la formation professionnelle, et ont donc un impact sur la sécurisation des parcours.* ***Le Conseil insiste sur le fait que la formation initiale validée constitue la condition première d'une véritable sécurisation des parcours professionnels****.*

- *Le Conseil (au travers de son groupe de travail ad hoc) a privilégié une approche du sujet* ***par les transitions professionnelles : en quoi la formation professionnelle aide-t-elle à la gestion de transitions professionnelles sécurisées? Il a, par conséquent, traité la sécurisation des parcours plutôt sous la forme des mobilités externes, avec ou sans rupture, ou de leur préparation/facilitation, que des mobilités purement internes****.*

- ***4 étapes-clés ont été analysées dans les parcours professionnels : l'accès au premier emploi, la mobilité dans l'emploi, les situations de rupture et les fins de carrières***

- *Le Conseil souhaite attirer l'attention sur le fait que* ***la sécurisation des parcours professionnels est au carrefour de plusieurs politiques :*** *le développement économique, l'emploi, la formation professionnelle et l'action sociale. Une des conditions majeures de la sécurisation des parcours est bien* ***l'articulation effective de ces politiques, dans le temps et dans l'espace, par des opérateurs ou des financeurs, en faveur des individus ou de leurs employeurs****. Ces politiques, conduites par des acteurs différents, doivent s'articuler pour le bénéfice de tous.*

- *A partir des initiatives remontées, le Conseil a constaté que* ***la réussite de la sécurisation des parcours suppose et repose concrètement sur des relations positives entre les personnes nommément identifiées,*** *qu'il s'agisse des bénéficiaires, des employeurs ou des opérateurs. Il est également clair que ces situations se traitent au niveau local, au plus près des personnes, les autres échelons venant outiller juridiquement, financièrement et techniquement le niveau opérationnel*

7 Priorités :

1. Donner corps à la notion de parcours professionnel sécurisé

La notion de parcours professionnel est un élément qui revient systématiquement dans tous les témoignages reçus. Elle donne sens à la démarche d'accompagnement et permet de dépasser la simple mise en relation immédiate d'offre et de demande pour construire une adéquation réciproque entre les demandes de l'employeur et les aspirations du salarié. Elle s'appuie sur des démarches volontaires et des obligations consenties.
Cette notion de parcours figure, rappelons-le, en référence dans l'ANI du 5 Décembre 2003 et elle est reprise dans les dernières négociations sociales (dont l'ANI du 11 Janvier 2008).

Pourtant, à ce jour, **rien ne permet de définir de façon précise les conditions d'existence d'un parcours** :

- Quand commence un parcours professionnel : lorsqu'on est encore dans l'emploi ? Au moment de la rupture d'emploi ? Lors de l'entrée dans la formation initiale professionnelle ?
- Quand s'achève-t-il : à la fin de la formation, à l'entrée dans l'emploi, avec l'obtention d'une qualification, à la confirmation d'un emploi stable ?
- Y a-t-il une ou plusieurs sortes de parcours ? Sur quels critères les définit-on, comment sont-ils définis, qui les évalue ?
- Quelles sont les conditions de sa réussite en termes d'accompagnement, de durée et d'engagement contractuel avec un bénéficiaire ?

En tout état de cause il est à noter qu'il y convergence entre les éléments constitutifs des parcours repérés dans les initiatives analysées et les premières définitions officielles des parcours professionnels, l'une inscrite dans la circulaire de la DGEFP du 14 Novembre 2006[1] et l'autre proposée par le Fonds social européen (pour celui-ci un parcours dit d'insertion réussi est l'accès à une formation qualifiante ou à un emploi de plus de 6 mois, les conditions en sont un référent unique, une durée de 18 mois et une contractualisation réciproque avec le bénéficiaire).

[1] ***Extrait de la circulaire DGEFP du 14 Novembre 2006*** : « L'évolution des pratiques de formation a été marquée ces dernières années par le **développement de parcours individuels dans lesquels une personne participe consécutivement à différentes séquences, même si ces séquences ne sont pas toutes assimilables en elles-mêmes à des actions de formation** (par exemple des tests de niveau), **mais participent d'une continuité pédagogique : phase d'évaluation, phases de formation, mise en situation de production tutorée ou accompagnée, évaluation en fin de formation ou après un délai d'occupation de poste** etc… Ces parcours doivent faire l'objet d'une **programmation globale, chaque personne suivant ensuite un cheminement individualisé** qui ne comprend pas forcément l'ensemble des modules et étapes prévues, en fonction de son niveau ou de sa progression personnelle. De tels parcours doivent faire l'objet d'une **formalisation contractuelle préalable** à leur mise en œuvre, dont le bénéficiaire individuel doit avoir connaissance. Ils peuvent aussi être envisagés dans le cadre d'une période de professionnalisation dans le respect des accords de branche ou conventions collectives »

2. Inscrire les politiques de formation professionnelle dans des stratégies d'anticipation des besoins en compétences et en qualifications pour un développement durable des ressources humaines.

Les actions de formation professionnelle participant à la sécurisation doivent s'inscrire de façon tout à fait importante dans des **logiques d'intervention préventive et prospective**. Elles doivent prendre en compte l'ensemble de la chaîne des activités et des paramètres socio-démographiques. Il est même très souhaitable que ce soit le cas, tant, évidemment, dans l'intérêt des personnes (anticipation d'accidents de carrière, meilleure employabilité), des concepteurs de l'action (taux de réussite plus élevés, moindres coûts) que des employeurs. Cela vaut en particulier pour les publics âgés, les bassins d'emploi à mono activité ou en reconversion.

On notera également que des expériences positives, bien loin d'opposer l'initiative de l'individu (dont DIF, CIF, VAE…) et les pratiques collectives (dont le plan de formation), combinent les deux dans une vision prospective des compétences, de type GPEC, et des qualifications requises (c'est à dire dans le métier ou sur le bassin de vie de façon plus transverse).

Par ailleurs, il ressort d'un certain nombre d'initiatives **qu'un « appui-conseil » en ressources humaines ou ingénierie de formation, externe à l'entreprise (surtout PME)** est nécessaire et doit se conjuguer avec l'accompagnement des personnes *(cf. point 3*) pour une réussite des parcours.

3. Reconnaître et professionnaliser la fonction d'accompagnement global

Tous les témoignages montrent que **l'accompagnement est un facteur clé de la sécurisation**. Dans les expériences réussies, une personne en transition professionnelle, ou en préparation de cette transition, n'est jamais laissée seule face à une offre de formation ou d'emploi. Tout au contraire, elle bénéficie aussi d'un accompagnement qui peut prendre des formes diverses, en particulier selon la situation et la typologie des personnes, et dont la dominante n'est pas toujours la même.

L'accompagnant-référent peut notamment:

- faciliter l'accès aux informations sur l'orientation (construction réciproque d'un projet professionnel réalisable),
- être en particulier directement garant de la contractualisation du bon déroulement de la formation et de sa contribution à la « remise sur pied » du bénéficiaire (=tutorat),
- faire le lien entre le bénéficiaire, l'organisme ou les organismes de formation et l'employeur,
- voire s'occuper aussi des conditions matérielles d'un retour rapide à l'emploi (cas fréquent dans le SPE) ou de l'amélioration des conditions de vie et de la situation psycho sociale de la personne (cas fréquent en travail social de secteur, en mission locale ou PAIO…).

En tout état de cause, la qualité de cet accompagnement est cruciale**. L'accompagnant crée un lien privilégié de confiance qui facilite les transitions**. Il a une fonction de médiation : pour ce faire il doit forcément s'appuyer sur un réseau de compétences

externes qui lui permet de constituer par la relation interpersonnelle qu'il développe, le point d'appui de la dynamique du parcours.

Sans accompagnement tout au long du parcours, la formation professionnelle ne suffit pas à sécuriser et peut même s'avérer inutile voire contre productive si elle n'est pas correctement insérée dans un parcours de vie et dans la relation à l'emploi.

La coordination régionale de la fonction d'accompagnement et sa déclinaison par bassin d'emploi est nécessaire pour en garantir l'accès à tous, *sous la coresponsabilité des Partenaires sociaux et des Conseils régionaux.*

Cette relation particulière d'accompagnement ne préjuge pas, bien au contraire, de formes de mobilisation collective.

4. Encourager une ingénierie de coordination des parcours et des dispositifs et en favoriser le financement

Les différents témoignages montrent que **la sécurisation des parcours passe par une ingénierie complexe pour permettre la continuité du parcours tout en apportant une vraie réponse aux demandes exprimées par les employeurs.**

Cette ingénierie vise à construire à l'échelle d'une unité de temps et d'espace cohérente pour que le bénéficiaire puisse en suivre toutes les étapes dans une réelle accessibilité matérielle (temps de trajet, conditions financières).

Elle met souvent en œuvre une multiplicité de dispositifs et de partenaires, en fonction à la fois des besoins de l'employeur et des capacités de chaque bénéficiaire. Elle structure l'offre de formation professionnelle, qu'elle soit collective ou individualisée, afin qu'elle soit adaptée aux besoins et disponible dans le cadre d'un bassin de vie et d'emploi.

Cette ingénierie de parcours mobilise un temps de coordination important, qui n'est pas actuellement mesuré, assure une maîtrise de la complexité des dispositifs et des différentes politiques publiques mises en œuvre (développement économique, formation professionnelle, politique sociale, politique de l'emploi).

5. Faire évoluer les logiques de financement et garantir à l'individu la continuité des moyens de vie pendant les périodes de transition

La problématique de la continuité du revenu est cruciale pour l'accès à la formation dans le cadre d'un parcours professionnel sécurisé. **L'implication personnelle dans un parcours de formation est une implication à temps plein**, **qu'il s'agisse de formation ou d'alternance,** qui suppose donc le maintien des moyens de vie (revenu, santé, transports, logement, garde d'enfants …) durant cette période.

Les expériences réussies ont très souvent :

- mis en place des dispositifs plus ou moins amples de mutualisation de financements ;
- pris en considération la question des ruptures de continuité dans la situation juridique des personnes (ex : au regard de l'assurance chômage, d'une rémunération de stagiaire de la formation professionnelle, des conditions d'agrément de la formation souhaitée, de leurs droits aux prestations versées par la CAF…) pour construire des solutions de transition.

Le maintien des moyens de vie est particulièrement important quand est éloigné le domicile principal ou, dans le cas de demandeurs d'emploi non indemnisés (50%). Ce problème de financement du revenu est crucial si l'on veut préserver la dynamique d'un parcours et éviter les fractures professionnelles et personnelles.

6. Clarifier le rôle des différents niveaux de coordination :

Le cadre de l'étude (mise en œuvre au plan local d'un ensemble cohérent de projets de formation professionnelle mobilisés en faveur de la sécurisation) fait ressortir clairement la **nécessité d'une meilleure articulation des différents niveaux d'intervention en matière de formation professionnelle*, qui doit reposer sur la négociation*** :

- **un niveau « central » de concertation/négociation/coordination** pour définir des orientations *générales*, à l'appui des règles et des dispositifs nationaux, laissant place à des marges de manœuvre au niveau territorial.
- **un niveau régional d'organisation / concertation / *négociation* / programmation** sur la mise en œuvre et l'adéquation avec une stratégie de développement économique et d'aménagement du territoire (cf. point 7 ci-après)
- **un niveau local d'ingénierie et de mise en œuvre** au service des parcours des individus et de la relation avec les employeurs.

Cette articulation, qui ne doit pas être rigide, et qui doit laisser à chaque niveau une large place à la négociation et à l'adaptation, est cohérente avec la réalité de la mobilité professionnelle, interne et externe, qui se déroule à 80% dans l'espace régional.

7. Inscrire la nécessité d'une « programmation pluriannuelle de partenariats régionaux de parcours sécurisés » :

Les témoignages reçus se partagent entre actions réalisées dans l'emploi et actions réalisées dans les périodes de chômage. Ils font clairement apparaître que l'ingénierie de sécurisation est absolument incontournable pour résoudre les principales difficultés rencontrées respectivement par:

- les publics sans formation initiale validée ou adaptée aux besoins du marché du travail
- des publics sans formation continue dans l'emploi dans l'incapacité de s'adapter à l'évolution du marché du travail, quel que soit leur niveau de formation initiale
- les publics implantés dans des bassins économiques en reconversion

Une bonne coordination régionale entre les actions de formation initiale, les actions de formation continue et les schémas de développement économique apparaît donc indispensable pour permettre à la fois une meilleure anticipation et une sécurisation des parcours par la formation, qui n'obligera pas à réinvestir dans les fondamentaux à chaque transition rencontrée, voire à chaque rupture.

Cela suppose une articulation contractuelle co-construite entre les Partenaires sociaux, l'Etat (dont l'Education Nationale), le SPE et les Conseils régionaux, telle qu'entamée dans les PRDF, avec l'appui des CCREFP, tout en étant bien conscient qu'aujourd'hui le PRDF n'ayant aucune valeur prescriptive pour ceux qui participent à son élaboration, il n'offre donc aucune garantie de l'efficacité de la dépense publique.

Une clarification des conditions dans lesquelles se déroulent des parcours interrégionaux, qui aujourd'hui, faute de règles légales, sont encore plus complexes à monter que les parcours européens, est également souhaitable.

Conclusions

Les 7 priorités dégagées par le groupe de travail et approuvées par le Conseil ont vocation à attirer l'attention de tous les acteurs, et, en particulier des Partenaires sociaux, du Gouvernement et des Parlementaires, sur le fait que **la formation professionnelle, si elle fait partie intégrante de la sécurisation des parcours dans un environnement économique et technologique mouvant, n'en est qu'une partie**. La validation d'une formation initiale, la plus complète possible, et les différentes expériences professionnelles (VAE), les conditions d'emploi et de revenu, la qualité de la mobilité interne sont aussi des facteurs clés.

Le Conseil souhaite rappeler que **la sécurisation est la mise en œuvre de droits collectifs mis à la portée d'individus, c'est-à-dire de personnes inscrites dans un territoire et dans un temps déterminé.** En conséquence les niveaux intermédiaires de concertation et d'intervention que sont les régions et les bassins de vie sont indispensables à la réussite de parcours sécurisés.

*Enfin il attire l'attention sur le fait que la multiplicité des règles, leur faible pérennité, leur complexité ne peut qu'accroître l'insécurité**. Toute sécurisation des parcours s'appuie sur une nécessaire sécurisation juridique, tant par la clarté que par la stabilisation des règles, de façon à permettre l'anticipation des acteurs et l'évaluation du respect des engagements pris et de leurs résultats.***

le Quotidien de la formation
www.actualite-de-la-formation.fr
Centre Inffo

La sécurisation ? « Un édifice dont on n'a pas forcément les plans » (Jean-Luc Ferrand, Cnam)

Qu'est-ce que la sécurisation des parcours professionnels (SPP) ? « Ni un concept, ni une notion, ni un effet de mode, mais quelque chose en train de se construire », selon Jean-Luc Ferrand, enseignant-chercheur au Cnam intervenant aux 24èmes Journées professionnelles de l'Anacfoc [1] (Metz, 19 et 20 mai 2011). Sur quelles bases ? Sur le « courant de l'individualisation », sur les « organisations productives innovantes », sur le « rapport Boissonnat de 1995 » qui pointe la rigidité du marché du travail comme source de blocage, sur la « flexisécurité » de l'Europe du Nord ou, encore, sur le « courant de la formation tout au long de la vie ». Soit, « un peu un mélange de tout cela », et donc, « un édifice en train de se construire dont on n'a pas forcément les plans ».

Et, alors que selon lui, « la loi de 2009 ne répond pas à grand-chose en matière de SPP », trois éléments de problématique sont à prendre en compte : premièrement, la nécessité de « penser et articuler parcours de formation, parcours professionnels et parcours de vie » ; deuxièmement, l'intégration des « éléments de contexte (transport, habitat, santé, mobilité, etc.) » ; troisièmement, penser la difficulté d'avoir un « individu-acteur » dans les cas de « parcours subi ».

S'interrogeant sur le sens de la SPP quand certaines Missions locales reçoivent des jeunes qui représentent la « troisième génération de chômeurs » d'une même famille, Jean-Luc Ferrand poursuit en invitant à « travailler sur les ruptures », qui surviennent en de nombreuses occasions : parfois très tôt, « en sortie de formation initiale », parfois à l'occasion d'un « licenciement et, surtout, d'un enlisement dans le chômage », parfois lors des « secondes parties de carrière », parfois pour « les jeunes et les bas niveaux de qualification qui s'enlisent dans des activités précaires », etc. Ainsi pour les ruptures subies et de même pour les « ruptures voulues », comme le montre, témoigne-t-il, « la difficulté bien connue au Cnam des mobilités professionnelles ». Et de souligner : « 50 000 CIF par an pour 15 millions d'actifs, l'arsenal technico-juridico-pratique est insuffisant. »

Alors, quid de l'intérêt de la loi du 24 novembre 2009 ? « Essayer de penser le système de formation indépendamment du statut ». Ses limites ? Ne pas être allé au bout de « l'idée d'un compte épargne formation attaché à la personne », avoir « évacué les Régions alors qu'elles détiennent la compétence formation », avoir décidé de façon « autoritaire et centralisée la ponction du FPSPP alors que la sécurisation repose sur le local » et, enfin, aboutir à « des mécanismes complexes alors que l'un des objectifs était la simplification du système ».

La solution ? « Sans doute d'autres lois et, surtout, la mobilisation coordonnée des acteurs », sans oublier une attention particulière à la notion de parcours, « ce que l'entrée par le statut ne permet pas puisqu'on prend les individus à un moment donné sans tenir compte de leur globalité », souligne-t-il.

Évoquant en conclusion une « clé de lecture sociétale », Jean-Luc Ferrand s'interroge : « La SPP ne serait-elle pas le partage du chômage comme les 35 heures ont été le partage du travail ? ».

[1] Association nationale des conseillers en formation continue, www.anacfoc.fr

Le 23 mai 2011, par Nicolas Deguerry

Examiné par la
Commission Permanente
du 31 janvier 2011

Sur Mesure

La fiche des politiques régionales

Publication de la Région Poitou-Charentes ◆ N°41, décembre 2010

Économie

288 salariés licenciés ont été accompagnés en 2009 par la Région grâce aux plateformes de reconversion

En 2009, 288 salariés licenciés ont été accompagnés par la Région grâce aux plateformes de reconversion. La Région a participé à hauteur de 140 000 euros dans le cadre de ce projet multi-partenarial.

L'emploi et le développement économique constituent pour la Région une priorité. C'est pourquoi elle a mis en œuvre ce dispositif de soutien en direction des salariés des bassins d'emploi fragilisés qui souffrent des aléas de la conjoncture et des mutations économiques.

Les plateformes de reconversion sont des outils complémentaires aux dispositifs de droit commun d'accompagnement et de soutien des personnes en difficultés sur le territoire de Poitou-Charentes.

❖❖❖

L'année 2009 a été marquée par une crise économique et financière internationale qui a affecté l'ensemble de la France, dont Poitou-Charentes. La dépression économique a provoqué des destructions d'emplois dans de nombreux secteurs. Le taux de chômage a atteint 9,5 % en Poitou-Charentes au plus fort de la crise (4ème trimeste 2009).

La Région Poitou-Charentes, dans ce contexte, a poursuivi sa politique en faveur du développement économique et de l'emploi au travers de nombreux dispositifs d'aides économiques : CoRDEE, Bourses Régionales Désir d'Entreprendre (BRDE), ...

En complément, afin d'apporter un soutien à ceux qui en ont le plus besoin, la Région a mis en place des plateformes de reconversion destinées à répondre aux situations d'urgence. Elles s'adressent aux salariés relevant des bassins d'emploi en situation économique difficile et confrontés à la fermeture de sites en particulier industriels.

La Région a déjà expérimenté ce dispositif au cours de ces dernières années dans les bassins d'emploi de Châtellerault et de Montmorillon qui ont connu des fermetures d'entreprises avec des effectifs salariés importants.

Au total, 738 salariés licenciés ont été accompagnés grâce aux plateformes de reconversion alors mises en place. En 2008, 559 étaient en emploi, soit 75 % des salariés concernés.

En 2009, suite aux difficultés des bassins d'emplois de Rochefort et de Châtellerault et s'inspirant des expériences précédentes, la Région a souhaité s'engager de nouveau dans ce dispositif. Deux plateformes de reconversion ont été créées pour accompagner les personnes licenciées et mettre à leur disposition les dispositifs régionaux (Validation des Acquis par l'Éxpérience - VAE, Contrat de Sécurisation des Parcours Professionnels - CRSPP).

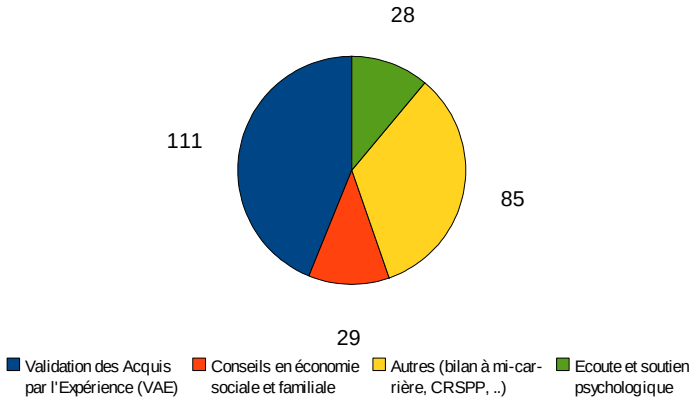
Région Poitou-Charentes

Rédacteur : Michel Drevet- Direction de l'Économie.

Tahar Mezhoud, Stéphane Calviac, Direction Innovation, Développement, Évaluation

Prestations réalisées en 2009 par les plates-formes de reconversion

Source : Plates-formes de Châtellerault et Rochefort



Un dispositif complémentaire

Les plateformes de reconversion, sont des structures multi-partenariales destinées à favoriser le retour à l'emploi des personnes licenciées, en proposant une offre de services complémentaires aux dispositifs obligatoires prévus par le code du travail.

Dispositifs obligatoires :

- ✗ Plan d'Aide au Retour à l'Emploi (PARE) du Pôle Emploi (ex-ANPE),
- ✗ Convention de Reclassement Personnalisée (CRP),
- ✗ Contrat de Transition Professionnelle (CTP).

Dispositifs complémentaires facultatifs :

- ✗ les cellules de reclassement financées par les entreprises qui licencient ou par l'État,
- ✗ les plateformes de reconversion.

Un outil de coordination

La création d'une plate-forme de reconversion est une démarche collective, prise à l'initiative de la Région, autour de laquelle peuvent se mobiliser des partenaires institutionnels, associatifs, sociaux et/ou économiques.

Elles s'adressent à tous les salariés licenciés économiques d'une ou plusieurs entreprises, aux employeurs souhaitant recruter ainsi qu'aux porteurs de projets. Elles proposent d'apporter après une information individuelle ou collective :

- ✗ un soutien économique, social et familial,
- ✗ une aide psychologique pour traverser l'épreuve du licenciement et se projeter vers l'avenir,
- ✗ un accompagnement à la VAE et au CRSPP,
- ✗ un conseil à l'emploi (mise à disposition d'offres d'emploi, orientation, montage de dossiers de financement, formation, ...),
- ✗ et une offre de services aux entreprises (conseil en recrutement, aides à l'embauche, à l'intégration du salarié au sein de l'entreprise, ...).

Contrat Régional de Sécurisation des Parcours Professionnels (CRSPP)

Ce contrat s'adresse aux salariés licenciés pour motif économique, habitant en Poitou-Charentes, dont la rémunération nette antérieure était inférieure à un plafond de ressources défini. Ils doivent avoir été licenciés d'un établissement ou d'une entreprise situé en Poitou-Charentes et justifier d'au moins 2 ans d'ancienneté dans cette entreprise. Les bénéficiaires doivent s'engager dans une formation qualifiante, dans les 6 mois suivants le point de départ de leur indemnisation en Aide au Retour à l'Emploi (ARE).

Ce dispositif a été modifié le 27 novembre 2009 en faveur des familles mono-parentales lorsque le chef de famille s'engage en formation. Les plafonds ont été bonifiés en fonction du nombre d'enfants à charge et le délai maximum est passé à 9 mois entre le licenciement et l'entrée en formation qualifiante.

La Région verse au bénéficiaire une aide individuelle pendant la durée du contrat (18 mois maximum avec prolongation possible jusqu'à 24 mois au total pour finir une formation), en complément de son allocation chômage (ou de l'allocation qu'il perçoit dans le cadre d'une Convention de Reclassement Personnalisé (CRP), d'un Contrat de Transition Professionnelle (CTP), d'un congé de reclassement, ... pour atteindre un revenu équivalent à 90 % de son salaire net antérieur.

Les salariés licenciés bénéficient de l'accès aux actions qualifiantes financées par la Région, de conseils d'orientation, de bilan et d'un accompagnement en vu d'une VAE. Ils peuvent constituer un passeport formation régional pour capitaliser leurs acquis et un Compte Formation Universel Régional (CFUR) leur sera ouvert pour faire valoir leurs droits à la formation tout au long de la vie.

En 2009, 38 personnes ont bénéficié de ce dispositif. 23 personnes sont entrées en formation au dernier trimestre 2009 soit 61 %. Les autres entrées sont prévues au cours du 1er trimestre 2010. La moyenne d'âge s'élève à 40 ans. Les formations suivies sont assez variées avec quand même de nombreuses demandes dans le bâtiment (maintenance des bâtiments, installateur thermique et sanitaire...). On trouve également plusieurs assistants comptables, et trois personnes préparant le Diplôme dÉtat d'Auxiliaire de Vie Sociale (DEAVS).

Pour 80 % des personnes, les droits CTP couvrent au moins la moitié du parcours de formation. Le montant moyen de l'aide individuelle régionale de sécurisation des parcours professionnels est d'environ 500 euros par mois.

Les marchés à bon de commande

Depuis 2004, la Région soutient sur les zones d'Emploi fragilisées les salariés licenciés économique par une aide psychologique, économique, sociale et familiale. Confrontée trop souvent à des difficultés de disponibilités des prestataires, la Région a créé en 2009 un réseau régional d'acteurs mobilisables dans l'urgence sur les 13 zones d'emploi du Poitou-Charentes. Les prestations se font sur demande de la Région par l'envoi de bon de commande aux différents prestataires retenus pour ces interventions.

La Région finance et co-finance les prestations mobilisées pour les bénéficiaires (formation, conseil, …). Les modalités sont définies dans des conventions de partenariat avec les collectivités locales ou des structures publiques ou privées (fonctionnement, l'animation et la coordination des plateformes).

Bilan général

En 2009, la mise en place des deux plateformes de Châtellerault et de Rochefort a permis d'accueillir 590 personnes lors d'une information collective. 288 ont été reçues au cours de 388 entretiens individuels.

253 prestations ont été réalisées, qu'il s'agisse de conseils en VAE (44 %), en économie sociale et familiale (11 %), ... 11 étaient en cours au 21 décembre 2009.

Il n'est pas possible de déterminer actuellement le taux de retour à l'emploi des personnes qui ont été accompagnées par les plateformes. Des enquêtes de suivi des bénéficiaires seront entreprises en fin d'année 2010.

La plateforme du Pays Rochefortais

Ouverte en avril 2009, la plateforme a été mise en place suite aux fermetures d'entreprises (Zodiac, KPI, Les couleurs du temps, ...) et aux difficultés recensés dans les différents secteurs de ce bassin d'emploi.

La Région, l'État, la Communauté d'Agglomération du Pays Rochefortais (CAPR), Pôle emploi, l'AFPA et la Maison de l'Emploi du Pays Rochefortais se sont associés pour :

- ✗ favoriser un retour à l'emploi des salariés concernés,
- ✗ coordonner, mobiliser, mutualiser et articuler les différents outils du territoire,
- ✗ renforcer et optimiser la mise en œuvre des outils de droit commun,
- ✗ proposer une offre de service complémentaire.

Le territoire du Pays Rochefortais n'a pas été retenu pour la mise en place du CTP.

La Région a prévu une enveloppe de 70 000 euros pour la mise en place et le fonctionnement de cette structure.

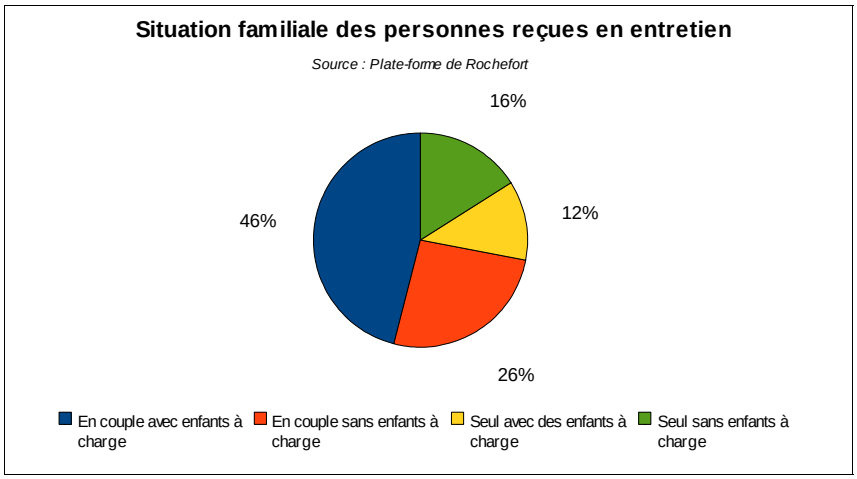
Le public accompagné

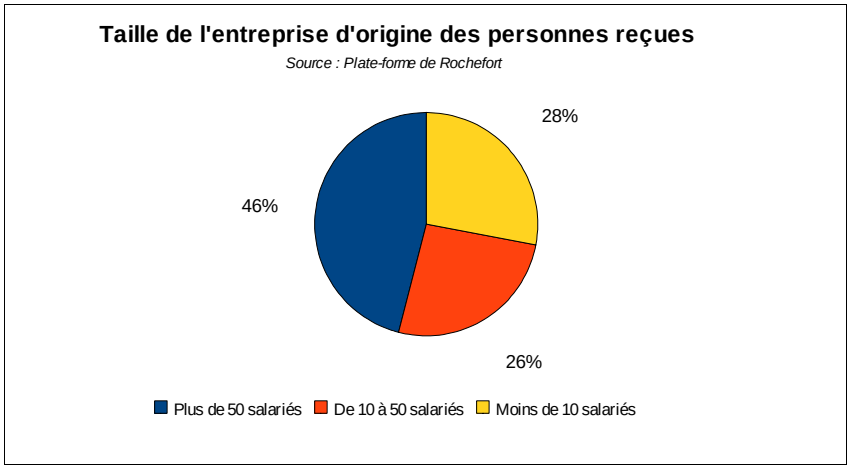
257 personnes au total ont été reçues par la plateforme du pays Rochefortais. Elles ont une moyenne d'âge de 43,5 ans (36 personnes avait plus de 50 ans soit 31 %). Les femmes sont majoritaires (59 %).

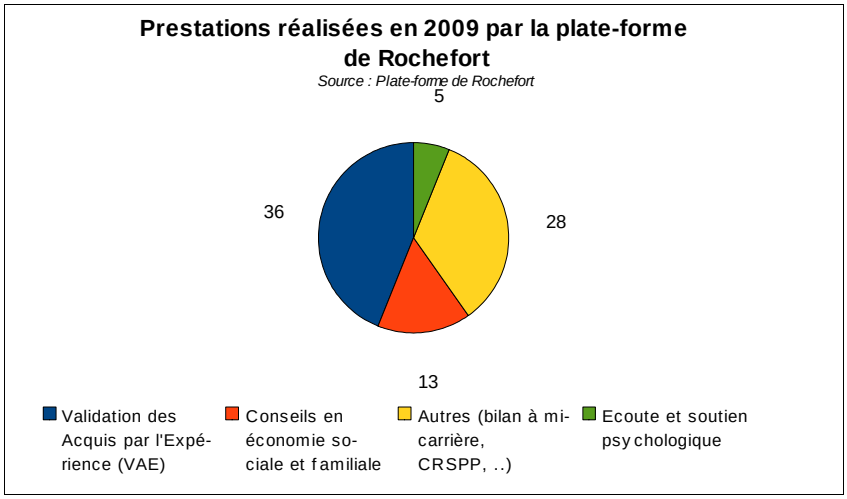
La plupart des bénéficiaires de la plate-forme de Rochefort occupaient des postes d'ouvriers (53 %) et 41 % travaillaient dans leur entreprise depuis au moins 5 ans. 60 % des personnes étaient déjà licenciés quand ils ont fréquenté la plate-forme et 60 % sont venus de leur propre initiative.

Les principaux besoins exprimés ont concerné :

- ✗ la formation/VAE à 37 %,
- ✗ les mesures d'accompagnement au licenciement (25 %),
- ✗ la législation du travail (17 %).







Les actions menées

En 2009, la plateforme a permis d'accueillir :

- ✗ 140 salariés en phase de licenciement pour une information collective,
- ✗ 117 personnes qui ont bénéficié d'un ou plusieurs entretien(s) individuel(s). 144 entretiens individuels ont été réalisées dont plusieurs pour une vingtaine de personnes fragilisées.

Ces entretiens ont débouché sur :

- ✗ 36 conseils en formation ou VAE,
- ✗ 13 conseils en économie sociale ou familiale,
- ✗ 21 CRSPP,
- ✗ 4 appuis au projet de reconversion,
- ✗ 3 bilans à mi-carrière.

La prestation écoute et soutien psychologique a été présentée à toutes les personnes reçues en entretien. 5 personnes l'ont sollicité.

La plateforme de Châtellerault

Le bassin d'emploi du châtelleraudais a été fragilisé depuis quelques années et particulièrement en 2009 (fermeture de New Fabris, de Fenwick, ...).

Ce dispositif de soutien pour les personnes licenciées a déjà été mis en place à l'initiative de la Région à Châtellerault entre 2005 et 2008. 556 personnes ont été accueillies soit 82 % de l'ensemble des salariés licenciés. Environ 76 % des personnes accompagnées ont retrouvé un emploi en 2008.

En 2009, la plateforme de reconversion a été installée dans les locaux de la Maison de l'Économie, de l'Emploi et de la Formation (MEEF), une psychologue à mi-temps a été affectée depuis mai 2009, ainsi qu'un conseiller en insertion professionnelle à temps plein.

Un travail a été mené avec le responsable du dispositif CTP de pôle emploi afin d'informer les usagers sur les services proposés. La Région a réalisé une plaquette de présentation à cet effet. Ce travail a permis une redéfinition partielle de l'offre de services incluant notamment des temps d'informations collectives et des groupes d'échanges sur la recherche d'emploi.

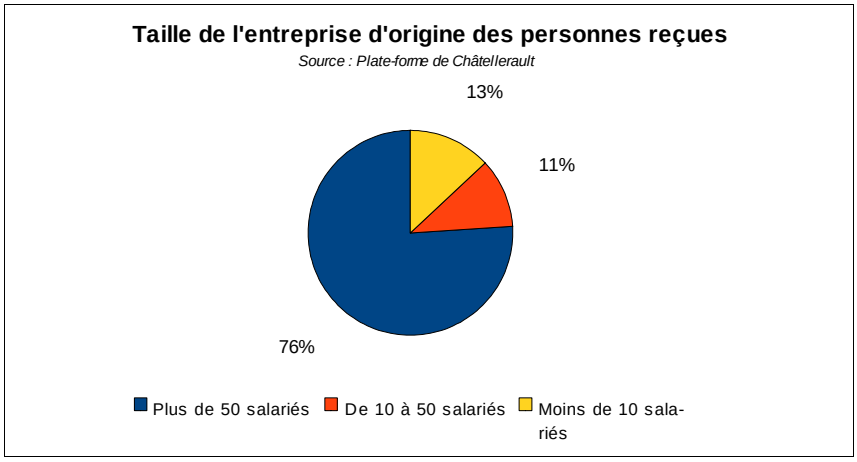
La Région s'est engagé à hauteur de 70 000 euros pour la mise en place et le fonctionnement de cette plateforme.

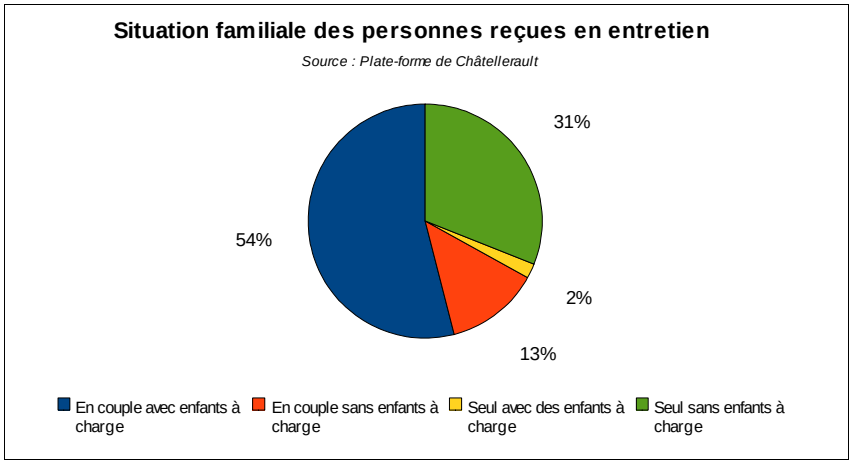
Le public accompagné

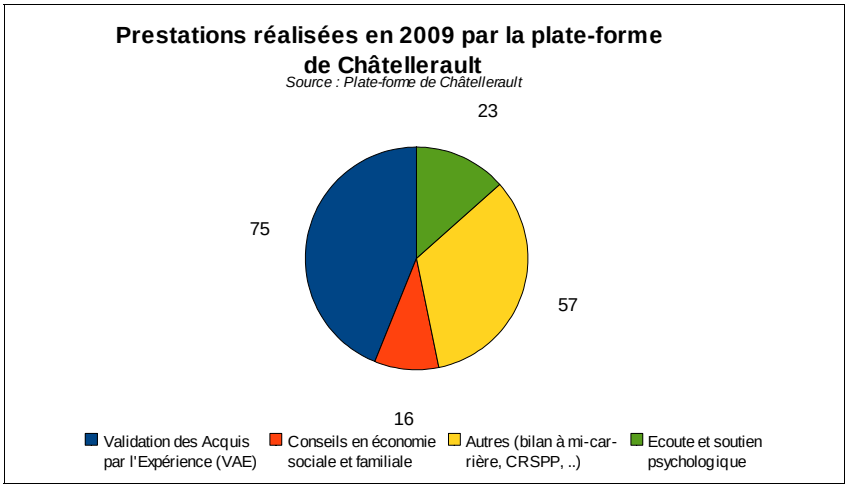
621 personnes ont été reçues à la plateforme de Châtellerault. La moyenne d'âge des personnes accompagnées est de 45 ans. Il n'y pas de données sur l'ancienneté des personnes reçues mais du fait que la plupart des bénéficiaires de la plate-forme travaillaient chez New Fabris, on peut estimer que l'ancienneté était importante.

Les principaux besoins exprimés des bénéficiaires de la plate-forme ont concerné :

- la formation/VAE à 69 %,
- les mesures d'accompagnement au licenciement (10 %),
- d'autres besoins (21 %).







Les actions menées

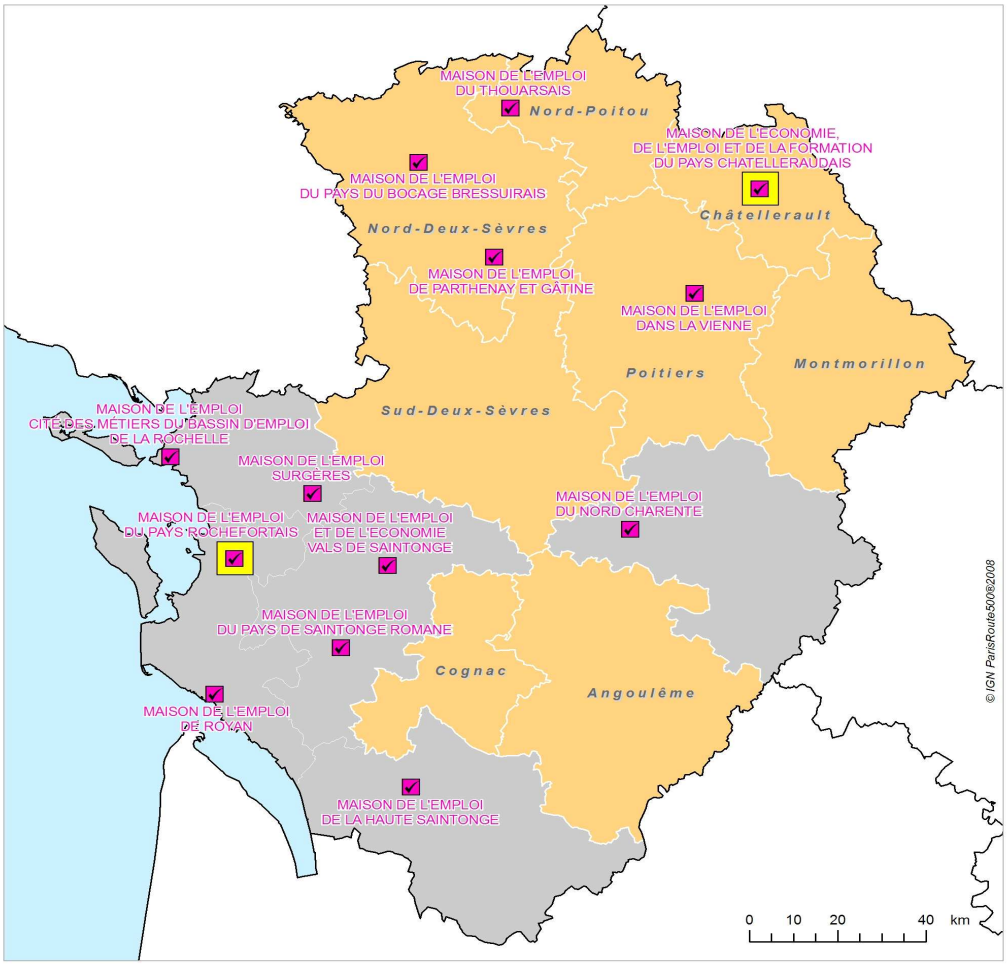
En 2009, le bilan de cette plate-forme fait état de :

- 450 personnes qui ont reçu une information collective dont 200 via la cellule CTP,
- 244 entretiens individuels ont été conduits afin d'accompagner 171 personnes.

Ces entretien ont permis de réaliser les prestations suivantes :

- 75 conseils en formation ou VAE,
- 40 appuis individuels au projet de reconversion,
- 23 écoutes et soutiens psychologique,
- 17 appuis technique en recherche d'emploi,
- 16 conseils en économie sociale et familiale.

REGION POITOU-CHARENTES
Plates-formes de reconversion en Région (2009-2010)



Maisons De l'Emploi

Plates-formes de reconversion mises en oeuvre par la Région

Zones d'Emploi retenues dans le cadre du marché à bons de commandes «aide régionale territoriale pour le soutien des salaries en difficulté »

Source : Région Poitou-Charentes (mai 2010)

© IAAT Poitou-Charentes 2010

Pour en savoir plus

Région Poitou-Charentes
Service Emploi, Economie de proximité, réseaux
Michel Drevet
tel : 05 49 55 77 40

Vous trouverez tous ces éléments sur le site Internet de la Région :
www.poitou-charentes.fr
Rubrique economie-emploi/dialogue-social

Sécuriser les parcours grâce au Pacte de continuité professionnelle

Un engagement de la Région Centre en direction des publics les moins qualifiés

par Kogito.fr pour le GIP Alfa Centre.
Le 09/09/11 14:49

La Région mobilise ses partenaires autour du Pacte de continuité professionnelle. Objectif : mieux coordonner l'ensemble des dispositifs existants pour former les citoyens les plus fragiles et sécuriser les parcours professionnels.

Sécuriser l'emploi

Nous l'appellerons Maxime. Ancien salarié d'une petite entreprise sous-traitante de l'automobile de la région de Dreux, il a signé un Contrat de transition professionnelle comme une vingtaine de ses collègues, tous licenciés économiques. Ce contrat leur permet de conserver 80% de leur salaire pendant 12 mois. Maxime souhaite mettre à profit cette période pour se former à la mécanique auto, il a d'ailleurs trouvé une formation. Dispensée par l'AFPA, elle dure 9 mois. Problème : la formation visée débute 6 mois après la signature du CTP de Maxime. Le coût pédagogique de sa formation pourra donc être pris en charge pendant les 6 premiers mois mais pas pendant les 3 mois restant... C'est sans compter sur l'intervention de la Région. Depuis la **mise en place du Pacte de continuité professionnelle au printemps dernier**, le Conseil régional du Centre peut désormais agir plus efficacement en faveur de la "sécurisation des parcours" pour les publics les plus fragilisés. Maxime bénéficiera d'un Chèque formation lui permettant de suivre l'intégralité de son stage de mécanicien auto.

Un outil mobilisateur

Le Pacte de continuité professionnelle (PCP) "*n'est pas un dispositif supplémentaire*" précise Saadika Harchi, conseillère régionale et Présidente de la Commission Apprentissage, Insertion, Formation professionnelle et Formation tout au long de la vie*. Il s'agit d'"*un outil mobilisateur, coordonnateur et facilitateur pour optimiser l'ensemble des outils et mesures existants dont la mise en œuvre et/ou le financement relèvent d'autres acteurs*". Le Pacte de continuité

professionnelle s'appuiera donc sur une mobilisation de l'ensemble des partenaires de l'emploi : les organisations syndicales, les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) "*avec la mise en place de clauses de conditionnalité des aides régionales aux entreprises et notamment la labellisation "PCP " des projets*", le FONGECIF, Pôle emploi... L'objectif est clair : lutter contre le chômage en proposant un accompagnement personnalisé qui permet – grâce à la formation – de trouver un emploi, de s'y maintenir ou d'en changer ; une nécessité à l'heure où **les mutations économiques bouleversent les parcours professionnels**. Aujourd'hui, rares sont les actifs qui effectuent toute leur carrière au sein d'une même entreprise. Pour beaucoup, les périodes d'emploi stable sont ponctuées de contrats précaires et/ou de périodes de chômage. On estime ainsi que près de la moitié des salariés du privé (46%) ont connu au moins une mobilité professionnelle au cours des 5 dernières années**.

** Réunion du Conseil régional du 14 avril 2011*
*** Enquête "Mobilités professionnelles" réalisée par TNS SOFRES pour le Conseil d'Orientation pour l'Emploi, mai 2009.*

Pour les actifs les plus fragiles

"*Le Pacte de continuité professionnelle est un engagement de la Région envers les actifs les plus fragiles*" souligne Caroline Paris, chef du service Formation tout au long de la vie au Conseil régional. Ce pacte a en effet été conçu pour les salariés en contrat stable mais fragilisés (en situation d'illettrisme, sans qualification ou dont la qualification ne permet pas de faire face aux mutations technologiques), les salariés précaires, les salariés menacés ou en cours de licenciement et les demandeurs d'emploi. "*Au total*, estime Caroline Paris, *cette première année de mise en place du PCP devrait contribuer à* ***sécuriser les parcours de plus d'un millier de personnes****. Des salariés et des demandeurs d'emploi qui autrefois risquaient d'échapper aux différents dispositifs d'aide.*" Cette ambition régionale de sécurisation des parcours professionnels est au cœur du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP) signé entre l'Etat et le Conseil régional début juillet. Cette volonté s'exprimait déjà envers les plus jeunes : lancé en 2009, le Visa Compétences jeunes est une formation gratuite pour les aider à trouver leur place sur le marché du travail. Expérimenté depuis le début de l'année, le Contrat régional pour la qualification et l'emploi (CREQ) concerne lui les 16-25 ans en grande difficulté, ayant quitté l'école sans qualification. D'une durée maximale de 24 mois, cette mesure se traduit par une formation et un accompagnement

Quelques liens pour aller plus loin

Etoile - Un contrat pour construire "une région apprenante"
Télécharger - Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles 2011/2014 (.pdf, 952 Ko)
Télécharger - Fiches Actions Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles 2011/2014 (.pdf, 982 Ko)
Etoile - Le CREQ, nouveau dispositif pour la qualification et l'emploi des jeunes
Etoile - Visa Compétences jeunes Centre
Pôle emploi – le Contrat de transition professionnelle
Ministère du travail –le Contrat de transition professionnelle

© Photo : Tiero - Fotolia.com

Franche-Comté mag, n° 21, sept.-oct 2010

Soutien à l'emploi : de appuyées sur la format

EMPLOI. En 2009, au plus fort de la crise, la Région a contribué au maintien de l'emploi de plus de 10000 salariés comtois au chômage partiel, en créant un Fonds de sécurisation professionnelle. Une expérience concluante qui va donner naissance à de nouveaux dispositifs régionaux de soutien à l'emploi.

Lorsque la crise s'est invitée dans l'économie mondiale en 2008 et 2009, les entreprises comtoises ont vu leur activité baisser de 40 % en moyenne et ont dû recourir au chômage partiel. Le Conseil régional, dont l'emploi est l'une des préoccupations principales, a réagi très vite en créant un Fonds de sécurisation professionnelle unique en France. En quelques mois, il a contribué à la sauvegarde de 10000 emplois dans 72 entreprises, en transformant le chômage partiel des salariés en périodes de formation qualifiante. Pour Denis Sommer, vice-président à la Région en charge du développement économique, de l'emploi, de la sécurisation professionnelle et de l'économie sociale et solidaire, *"ce dispositif a permis à la fois de sauvegarder les entreprises et l'emploi des salariés en associant une démarche sociale à une démarche de*

Pour Pascal Jaillet, diamantaire dans le Jura : "Sans le fonds de sécurisation, notre entreprise familiale n'existerait plus aujourd'hui !"

DAVID CESBRON / RÉGION FRANCHE-COMTÉ

Grâce aux formations dont ont bénéficié ses salariés victimes du chôm à de nouvelles missions.

APPRENTIS

La Région propose d'ouvrir la prime aux employeurs d'apprentis aux petites communes et structures intercommunales qui souhaiteraient signer des contrats d'apprentissage sans pouvoir en supporter le coût. Plus de 80 % des 239 apprentis actuellement en contrat dans le secteur public comtois sont en effet accueillis dans la fonction publique territoriale.

EMPLOIS TREMPLIN

Créé en 2005, le dispositif "tremplin associatifs" a permis de générer 1000 emplois directs au sein d'associations locales. À l'issue des trois ans de contrat initial, la pérennité de ces emplois atteint aujourd'hui un taux de 86 %. Ils seront relayés par le nouveau dispositif d'aide aux emplois d'utilité sociale et solidaire mis en place par la Région dès cet automne.

nouvelles mesures
tion

DAVID CESBRON - RÉGION FRANCHE-COMTÉ

nage partiel, l'entreprise SEFOC peut aujourd'hui répondre

soutien économique, grâce à la réactivité de tous les partenaires sociaux et de l'État".

UN EXEMPLE À SUIVRE

Au total, 370000 heures de formation ont ainsi été dispensées en 2009, pour un coût total de plus de 2 M€. À Saint-Vit, dans le Doubs, la société familiale SEFOC, spécialisée depuis 1966 dans la conception et la fabrication d'outils coupants de pointe pour l'industrie et la mécanique, a pu bénéficier du dispositif juste à temps. Grâce aux 14250 € de financement alloués par le dispositif, 15 salariés en chômage partiel ont pu effectuer 2283 heures de formation entre avril et juillet 2009, à raison d'une à deux journées par semaine. Pour Florent Reymond, le Directeur de SEFOC, le bilan est largement positif : *"Pendant cette période de crise, le personnel a conservé son salaire et augmenté ses compétences. Grâce à ces formations, nous sommes capables de produire des pièces que nous ne fabriquions pas auparavant : des clients historiques ont ainsi pu nous confier d'autres missions. La société est revenue à l'équilibre début 2010."*

Même constat chez Pascal et Béatrice Jaillet, diamantaires à Vaux-les-Saint-Claude, dans le Jura. L'entreprise familiale fondée en 1962, l'une des dernières de la région, a évolué au fil du temps de la taille de pierres pour la joaillerie vers celle pour l'industrie et la haute technologie. Un savoir-faire artisanal qui ne l'a pourtant pas empêchée de connaître la pire crise de son existence en 2009, avec des carnets de commande presque vides pendant près d'un an. *"Sans le fonds de sécurisation, nous n'aurions pas pu tenir. Lorsqu'il a été mis en place, nos trois salariés étaient au chômage technique. Nous* ►

DEMANDEURS D'EMPLOI

En Franche-Comté, le nombre de personnes à la recherche d'un emploi a augmenté de 12,7 % en un an. Au titre de sa responsabilité en matière de formation professionnelle, la Région permet chaque année à 7000 chômeurs de bénéficier d'une formation préqualifiante ou qualifiante, afin de favoriser leur retour dans le monde du travail.

SÉCURISER L'INTÉRIM

Traditionnellement industrielle, la Franche-Comté est une grosse consommatrice d'emplois en intérim, qui font souvent rimer salariés avec précarité. Pour sécuriser leurs parcours professionnels et leur permettre d'accéder à la formation, la Région étudie la mise en place, début 2011, d'un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire. Signé avec une agence d'intérim pour une durée de 3 ans, il permettrait au salarié d'alterner 3000 heures de missions "classiques" et 1800 heures de formation qualifiante, avec la garantie d'une rémunération stable durant tout ce contrat. L'objectif de la Région est d'accompagner jusqu'à 1000 intérimaires d'ici 2014.

SOLIDARITÉ ENTRE LES GÉNÉRATIONS

Permettre à un salarié en fin de carrière de transmettre son savoir à un jeune recruté en CDI : c'est l'une des pistes qu'explorent actuellement la Région, les partenaires sociaux et un certain nombre d'entreprises locales, pour une mise en place début 2011. Ce dispositif permettrait au salarié "senior", selon la pénibilité de son activité, de ne plus l'exercer qu'à 50 %, tout en conservant son salaire. Il deviendrait le tuteur d'un jeune nouvellement recruté, que l'entreprise s'engagerait à embaucher en contrat à durée indéterminée. Là encore, l'objectif de la Région serait d'accompagner 1000 contrats de ce type d'ici 2014.

commencions à craindre de devoir licencier, ce qui est d'autant plus problématique qu'il faut compter deux ans pour former un bon tailleur de diamants", explique Pascal Jaillet. *"Ce soutien a été une réelle opportunité qui permet aujourd'hui à nos salariés d'être plus performants pour faire face à la reprise d'activité, amorcée début 2010."*

DE NOUVELLES MESURES

Forte de ces résultats, la Région a décidé de lancer dès l'automne une série de nouvelles mesures en faveur du soutien de l'emploi et de la sécurisation des parcours professionnels. Des mesures qui seront présentées le 24 septembre prochain et sur lesquelles l'Assemblée Plénière devra se prononcer. Le fonds de sécurisation professionnelle, qui a fait ses preuves au plus fort de la crise, devrait ainsi évoluer et devenir un fonds de continuité professionnelle. Il sera étendu à toutes les entreprises, sans distinction de filière et de taille, à l'exception des commerces et des services, et permettra aux salariés les plus exposés de bénéficier de formations qualifiantes, voire certifiantes, pour sécuriser leurs parcours.

Il faut compter deux ans pour former un bon tailleur de diamants.

De nouveaux dispositifs en faveur de l'emploi des jeunes devraient également voir le jour : les "Contrats régionaux pour l'emploi" et les "aides pour des emplois d'utilité sociale". Les premiers pourraient permettre à 6000 jeunes de moins de 30 ans à la recherche d'une première expérience professionnelle durable de bénéficier d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée. Les secondes permettraient de créer ou de maintenir 600 emplois en contrat à durée indéterminée dans des associations dont les activités sont reconnues d'utilité sociale et solidaire, dans des zones urbaines sensibles ou des zones de revitalisation rurale.
D'autres mesures, en faveur des intérimaires et de la solidarité intergénérationnelle, font encore l'objet de concertations *(lire pages 16 et 17)*. La Région et les partenaires sociaux travaillent actuellement à la création d'un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire et à l'élaboration d'un système de tutorat entre salariés seniors et débutants. Ces nouvelles mesures, qui pourraient être mises en place début 2011, visent à accompagner 2000 salariés supplémentaires vers des contrats de travail moins précaires. Au total, la Région a prévu de consacrer un budget de 20 M€ à l'ensemble de ces mesures de soutien à l'emploi d'ici 2014. ■■■

Convention tripartite

Actions concertées pour la sécurisation des parcours professionnels et la consolidation de l'emploi en Ile-de-France

Signature 28 septembre 2011

Créons des solutions concertées pour agir sur l'emploi !

3. Les points clés de la convention du 28 septembre 2011

Quand mobiliser la convention ?

- Si un dispositif de droit commun dans sa mise en œuvre habituelle satisfait les besoins, la Convention n'a pas vocation à s'appliquer.

La Convention a vocation à s'appliquer :

- Si la sécurisation de parcours nécessite d'articuler finement deux ou plusieurs dispositifs de droit commun ;
- Si la continuité de financement de la formation n'est pas garantie (formation durant une période de chômage partiel ou excédant la période du contrat de sécurisation des parcours par exemple) ;
- Lorsqu'il n'existe aucun dispositif adéquat et si la situation du secteur ou du territoire l'impose.

Objectif des partenaires : transformer la menace en opportunité dans les secteurs d'activité et sur les territoires

- Eviter ou réduire les licenciements ;
- Contribuer au maintien en emploi ;
- Mettre à profit les périodes de sous activité pour renforcer la qualification des salariés ;
- Construire des parcours de formation, quelque soit le statut du bénéficiaire ;
- Assurer une reconversion rapide des salariés qui perdent leur emploi ou dont l'emploi est menacé ;
- Faciliter le repérage, l'émergence et la mise en œuvre de projets porteurs d'emploi sur les territoires.

Les bénéficiaires

- Les salariés fragilisés ou discriminés en raison de leur faible niveau de qualification, de leur âge ou de leur sexe ;
- Les salariés des TPE PME de moins de 250 salariés et d'entreprises artisanales dans des secteurs d'activité ou des bassins d'emploi particulièrement affectés par la crise ;
- Les salariés licenciés des entreprises qui ne mettent pas en œuvre des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) : TPE-PME de moins de 50 salariés, entreprises en redressement judiciaire…
- salariés en CDD, à temps partiel, en chômage partiel, les intérimaires ;
- Les salariés des entreprises de plus de 250 salariés dont les difficultés ont un impact social significatif dès lors qu'elles s'inscrivent dans le cadre plus large de la branche ou de la filière professionnelle et qu'elles assurent pleinement leur responsabilité sociale pour la préservation de l'emploi.

Les signataires

Le Préfet de la région Ile-de-France, Préfet de Paris, le Président du Conseil régional d'Ile-de-France, les organisations patronales – MEDEF Ile-de-France, CGPME Ile-de-France, UPA Ile-de-France – les syndicats de salariés – CFDT Ile-de-France, CFTC Ile-de-France, CFE-CGC Ile-de-France rejoints par FO Ile-de-France.

Les partenaires :

Pôle Emploi Ile-de-France renouvelle l'implication forte de ses services au côté des signataires de la convention en mobilisant son offre de service au service des objectifs de la convention. En appui à la maîtrise d'ouvrage, sont associés les OPCA et OPACIF interprofessionnels - AGEFOS PME, OPCALIA, Fongecif Ile-de-France - et de branche, l'AFPA, l'ARACT Ile-de-France, la CRAMIF, l'AGEFIPH Ile-de-France et l'Agence Régionale de Développement.

Le GIP CARIF Ile-de-France est mandaté pour apporter un appui technique ; il anime notamment l'espace collaboratif des partenaires et contribue à la promotion de la Convention.

Une dynamique partenariale efficiente

- **Cohérence renforcée dans la mise en place d'actions régionales, se déclinant au plus près des territoires**

  La qualité du partenariat renforce la cohérence des interventions régionales et territoriales. La vision des réalités franciliennes est partagée. Des solutions concertées constituent une réponse immédiatement opérante.

- **Une mobilisation continue**

  Durant ces deux années, les instances de gouvernance de la Convention – qu'elles soient stratégiques ou techniques - et les partenaires associés se sont réunis chaque mois. Ils ont instruit et validé les projets d'intervention, élaboré ensemble les maquettes financières, partagé une veille économique, repéré des situations et assuré le suivi et l'évaluation des projets mis en œuvre.

- **Un espace de dialogue tripartite à visée opérationnelle**

  Qu'il s'agisse d'interventions spécifiques dans les secteurs d'activité ou sur les territoires, de cofinancements en complément de dispositifs de droit commun ou de prévention et d'accompagnement des restructurations, de nombreux salariés fragilisés et TPE PME ont bénéficié de l'action des partenaires.

4. L'engagement des signataires

L'engagement de l'Etat dans la Convention

La volonté d'optimiser la mise en œuvre des politiques publiques de l'emploi par la coopération des acteurs franciliens explique l'engagement de l'Etat dans la signature de la convention du 16 avril 2009 « actions concertées pour la professionnalisation des parcours professionnels et la consolidation de l'emploi », initiative renforcée par le contexte de crise économique qui a caractérisé cette période. A l'issue de deux ans d'expérience, la volonté unanime des signataires a permis d'aboutir au renouvellement de cette convention et de son nouveau texte plus orienté sur l'anticipation et le déploiement territorial.

Dispositifs de droit commun de l'Etat mobilisables :

- AME : démarche d'appui aux mutations économiques regroupant notamment les dispositifs de GPEC, EDEC (engagement de développement de l'emploi et des compétences dans leur double volet prospectif et d'actions opérationnelles) et FNE Formation ;
- PLANS FILIERES : dispositifs dégagés dans les plans filières ;
- RESTRUCTURATION/LICENCIEMENT ECONOMIQUE :
  - dispositifs publics d'accompagnement des restructurations et des licenciements pour motif économique (cellule de reclassement, allocations temporaires dégressives…)
  - Convention de revitalisation
- PREVENTION DES LICENCIEMENTS : activité partielle, APLD (activité partielle de longue durée) ;
- PROMOTION DE L'EMPLOI : convention de promotion de l'emploi ;
- VAE : financement des dispositifs Validation des acquis de l'expérience ;
- FSE : mobilisation du Fonds social européen.

La DIRECCTE Ile-de-France

La DIRECCTE IDF, Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, intervient en matière de développement économique et d'emploi, de politique du travail et de régulation des marchés. Elle est composée d'un niveau régional et de huit unités départementales.

Sur le champ des mutations économiques, elle soutient les projets d'évolution de l'emploi et des compétences des actifs, renforce l'accompagnement des salariés menacés de licenciement économique et contribue à faciliter leur reclassement. La DIRECCTE veille à ce que le dialogue social dans l'entreprise soit respecté et aussi que soit développé le dialogue social sur les territoires.

11èmes Université d'hiver de la formation professionnelle – Arles 27 28 29 janvier 2010
Atelier B3 ***Regards croisés sur l'anticipation des mutations dans les territoires : des outils pour les acteurs emploi - formation***

Les CARIF OREF, structurés généralement en groupement d'intérêt public ou en association, regroupent les Centres d'animation régionaux pour l'information sur la formation (CARIF) et les Observatoires régionaux emploi formation (OREF). Dans quelques régions, CARIF et OREF peuvent être indépendants l'un de l'autre.
Les commanditaires sont principalement l'Etat et les Régions ; sont souvent membres fondateurs les Partenaires sociaux et des structures AIO.
Certains contribuent pleinement à la vie des CCREFP en assurant notamment le secrétariat.
Ces structures se regroupent au sein du réseau inter CARIF OREF pour coordonner et valoriser des actions communes. Ce travail en réseau permet aussi de faire entendre au niveau national une voix originale auprès d'interlocuteurs du champ de l'emploi et de la formation.
Dans leurs missions CARIF, ils assurent une information sur l'offre de formation et les métiers, participent à l'animation et la professionnalisation des acteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi et remplissent une fonction de ressource documentaire.
Le réseau inter CARIF OREF a mis en place quatre groupes de travail plus tournés vers la dimension observation :

- Territoires : répondre à un besoin de mise en commun et de réflexion méthodologique sur l'interprétation des données en local et la professionnalisation des acteurs locaux, outiller les acteurs locaux dans l'intégration des données emploi formation dans les démarches de prospective territoriale en développement sur les territoires.
- Secteurs activités économiques / Branches : mutualiser le repérage et les achats de données et collaborer autour des démarches et méthodes liées à l'analyse sectorielle, développer les relations avec les branches professionnelles et leurs observatoires, produire et mettre en ligne des tableaux sectoriels régionaux et nationaux.
- Sanitaire et social : méthodologie et mobilisation des sources statistiques et élaborer un tronc commun d'indicateurs, concertation et partenariat en lien étroit avec la commission dédié de l'ARF et avec l'observatoire de la branche « privé non lucratif », démarche information et communication sur les métiers et les formations conduits par des CARIF.
- Nomenclatures : rendre opérationnelle avec un maximum de cohérence partagée l'organisation des nomenclatures utilisées.

Dans leurs missions OREF, nos structures conduisent des travaux de prospective des métiers et des qualifications, analysent la relation formation emploi et outillent les acteurs chargés de l'élaboration de plans d'action (PRDF, Contrats d'objectifs emploi formation, territorialisation des politiques emploi formation …).
Ils outillent les acteurs locaux dans l'intégration des données emploi formation dans les démarches d'anticipation des mutations économiques et de prospective territoriale en développement sur les territoires (...)

- (...) **mettre en œuvre un pacte régional de continuité professionnelle avec un pilotage assurer au sein du comité plénier du CCREFP.** (CCREFP Nord Pas de Calais C2RP)

L'initiative prise par le Conseil Régional Nord – Pas-de-Calais en faveur d'un Pacte Régional de Continuité Professionnelle s'est matérialisée par la formalisation d'un cadre d'orientation, de principes et de proposition d'organisation présenté et discuté en séance plénière du CCREFP du 20 février 2009 au cours de laquelle a été présentée la synthèse des contributions de l'Etat, de la Région et des Partenaires Sociaux.
Un accord sur les intentions et les principes a été énoncé par les représentants de l'Etat, de la Région et des Partenaires Sociaux.
La création d'une commission du CCREFP dédiée à ce sujet a été décidée avec une coprésidence MEDEF et CFDT au nom des différentes organisations de salariés et les co-rapporteurs sont l'Etat et le Conseil Régional Nord – Pas-de-Calais.
La création d'une cellule technique pilotée par la commission dédiée a été actée et s'appuie sur le C2RP. Les objectifs du Pacte sont notamment les suivants :

- *Se mobiliser ensemble sur l'anticipation et l'accompagnement volontariste du développement économique au bénéfice des entreprises et des salariés,*
- *Renforcer le partenariat actif à partir des éléments de diagnostic qu'ils partagent sur la situation économique et sociale,*
- *Élaborer des projets et mobiliser les moyens dans le respect du champ des compétences de chacun,*
- *Accompagner les entreprises vers un management stratégique alliant projet économique et développement humain,*
- *Recréer dans le respect de la réglementation en vigueur les conditions d'un dialogue social à tous les niveaux sectoriel, territorial et les entreprises concernées en associant les salariés au travers de leurs instances représentatives du personnel.*

DEMARCHE PARTENARIALE INNOVANTE

Les parties signataires s'inscrivent dans un cadre expérimental mettant en œuvre une démarche partenariale innovante.
Chacun s'engage dans le respect des diversités avec la volonté claire de venir avec ses propres moyens dans une démarche de complémentarité. L'objectif est de partager une démarche constructive, des projets en mobilisant les outils et moyens de chacun. Cette démarche est caractérisée par sa dimension partenariale et la distinction entre la continuité professionnelle et la problématique de la gestion de la crise.

MODALITES DE TRAVAIL

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre un processus décisionnel souple et efficace permettant d'être réactif aux différents projets dont ils seront saisis par les entreprises, les secteurs professionnels et l'interprofessionnel.

DUREE DU PACTE REGIONAL DE CONTINUITE PROFESSIONNELLE

Les parties signataires du Pacte s'inscrivent dans cette démarche pour la période 2009-2013.

Repères bibliographiques

La sécurisation des parcours : cadrage

✔ Environnement réglementaire

Arrêté du 6 octobre 2011 relatif à l'agrément de la convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle
Journal officiel, n° 245, 21 octobre 2011
http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20111021&numTexte=29&pageDebut=17842&pageFin=17846

Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels (art. 41 et suivants)
Journal officiel, n° 174, 29 juillet 2011
http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20110729&numTexte=2&pageDebut=12914&pageFin=12922

Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie
Journal officiel, n° 273, 25 novembre 2009
http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20091125&numTexte=2&pageDebut=20206&pageFin=20222

Loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi
Journal officiel, n° 38, 14 février 2008
http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20080214&numTexte=2&pageDebut=02712&pageFin=02725

✔ Analyse générale

La formation pour sécuriser les parcours professionnels
Marie-Hélène Cauet, Brigitte Caule , Anne Grillot [et al.]
Saint-Denis-La Plaine : Centre Inffo, 2011, 100 p. (Vademecum des fiches pratiques de Centre Inffo)

Encadrer et sécuriser les parcours professionnels : des outils pour accompagner les salariés
Christophe Parmentier
Paris : Dunod, 2011, 213 p. (Fonctions de l'entreprise)

Orientation professionnelle et accès à la formation : enjeux et pistes de progrès
Danièle Greco, Hanane El Larhib, Clémence Le Roy
Repères & analyses, n°25, juin 2011, 4 p.
http://www.pole-emploi.org/file/mmlelement/pj/25/05/c2/76/reta_n25_etudes_formation_38228.pdf.

Les finalités oubliées de la politique de formation des adultes
Paul Santelmann
POUR, n°207, octobre 2010, pp. 39-47

La loi du 24 novembre 2009 portant réforme de l'orientation et de la formation tout au long de la vie
Jean-Marie Luttringer, Jean-Pierre Willems
POUR, n°207, octobre 2010, pp, 47-61

Les parcours professionnels : définition, cadre et perspectives
Olivier Mériaux
Education permanente, n°181, décembre 2009, pp. 11-21

La sécurisation des parcours professionnels par la formation : contribution du Conseil National de la formation professionnelle tout au long de la vie
CNFPTLV. Conseil National de la formation professionnelle tout au long de la vie,
février 2008, 7 p.
http://www.cnfptlv.gouv.fr/pdf/Contribution_du_CN_a_la_SPP.pdf

Etude relative à la sécurisation des parcours professionnels
Groupe Amnyos Consultants
Paris : Groupe Amnyos Consultants, 2008. 137 p,
http://www.cnfptlv.gouv.fr/pdf/rapport_final_SPP.pdf

✔ **Gouvernance et territoires**

CPRDFP : « Difficile compromis avec l'Etat » (Pascale Gérard, Vice-présidente région Paca)
Marine Miller
Le Quotidien de la formation, 21 octobre 2011

La sécurisation du parcours professionnel : Séance plénière du CESER du 8 avril 2011- Avis et rapport adoptés
CESER. Conseil Économique Social et Environnemental Régional de Champagne-Ardenne
CESER Champagne-Ardenne, avril 2011, 108 p.
http://www.cesdefrance.fr/pdf/10693.pdf

La sécurisation ? «Un édifice dont on n'a pas forcément les plans» (Jean-Luc Ferrand, Cnam)
Nicolas Deguerry
Le Quotidien de la formation, 23 mai 2011
http://www.actualite-de-la-formation.fr/?La-securisation-Un-edifice-dont-on

"Innover en formation, construire une nouvelle dynamique avec tous les acteurs" forum du 15 mars 2011
Région Centre
http://www.etoile.regioncentre.fr/GIP/site/etoilepro/accueiletoilepro/emploientreprises/emploi-entreprises-actualite/Innover-en-formation-construire-une-nouvelle-dynamique-avec-tous-les-acteurs

Acteurs et territoires : quelles coordinations ? des initiatives dans le champ emploi formation
In Colloque "Territoires, développement et formation"
Dijon : Institut International Joseph Jacotot pour le développement de la formation , décembre 2010
http://sites.google.com/site/institutjacotot/les-projets-de-l-institut/colloque-territoire-developpement-formation-jacotot

Formation professionnelle : nouvelle gouvernance et sécurisation des parcours
Coordonné par Joseph Gauter, Christiane Brissé, Laurent Duclos [et al.]
POUR, n°207, octobre 2010, pp. 33-186

Les modalités de la conférence des financeurs
Laurent Duclos
POUR, n°207, octobre 2010, pp. 121-130

La montée en compétence des Régions dans le champ de la formation professionnelle
Christian Viet
POUR, n°207, octobre 2010, pp. 63-70

Le rôle des Conseils régionaux : bilan et propositions
Jean-Paul Denanot
POUR, n°207, octobre 2010, pp. 143-148

Comment gouverner la sécurité professionnelle ?
Jean-Louis Dayan
POUR, n°207, octobre 2010, pp. 157-162

Gouvernance de la formation professionnelle et évaluation : qu'en feront les acteurs ?
Françoise Amat
POUR, n°207, octobre 2010, pp. 163-168

La gouvernance de la formation professionnelle continue dans la loi du 24 novembre 2009
Dominique Balmary (interview de Françoise Amat et Joseph Gauter
POUR, n°207, octobre 2010, pp. 169-172

Pour une dynamique territoriale de l'emploi : Stratégie de territorialisation de Pôle emploi : concourir à sécuriser les parcours et renforcer les liens avec les employeurs pour accroître durablement le nombre de placements
Rose-Marie Van Lerberghe
Paris : Pôle emploi, 2010, 64 p.
http://www.centre-inffo.fr/Pour-une-dynamique-territoriale-de.html.

Sécuriser les parcours en renforçant les partenariats : expériences des Régions

✔ **Basse-Normandie**

SPPOTT : un nouveau dispositif en Basse-Normandie
Lettre de l'Etat en Basse-Normandie et dans le Calvados, n° 2, mai 2010
http://lettre.basse-normandie.pref.gouv.fr/article/7/56/SPPOTT_un_nouveau_dispositif_en_Basse-Normandie_.html

✔ **Bretagne**

La région Bretagne signe un contrat d'objectif pour sécuriser l'emploi des professionnels du spectacle
Gonzague Rambaud
Le Quotidien de la formation, Le 13 janvier 2010
http://www.actualite-de-la-formation.fr/?La-region-Bretagne-signe-un

L'Etat et la Région s'engagent pour trois ans au côté des professionnels du spectacle vivant
Rennes : Conseil Régional, janvier 2010
http://www.bretagne.fr/internet/jcms/preprod_59419/letat-et-la-region-sengagent-pour-trois-ans-au-cote-des-professionnels-du-spectacle-vivant

✔ **Centre**

Sécuriser les parcours grâce au Pacte de continuité professionnelle : un engagement de la Région Centre en direction des publics les moins qualifiés
Orléans : GIP Alfa Centre, 9 septembre 2011
http://www.etoile.regioncentre.fr/GIP/site/etoilepro/accueiletoilepro/ressources/dispositifs/Securiser-les-parcours-grace-au-Pacte-de-continuite-professionnelle

✔ **Champagne-Ardenne**

Champagne-Ardenne : engagement régional pour la formation et l'emploi des jeunes
Chalons en Champagne : Conseil régional Champagne-Ardenne, janvier 2010, 5 p,
http://www.cnml.gouv.fr/IMG/pdf_Engagement_regional_jeunes_Champagne-Ardenne_2010.pdf

✔ **Franche-Comté**

Protocole expérimental de sécurisation des parcours professionnels en Franche-Comté
Besançon : Conseil régional Franche-Comté, 10 février 2011, 10 p.

Sécuriser les parcours professionnels
Besançon : Conseil régional Franche-Comté, septembre 2010
http://www.franche-comte.fr/index.php?id=342&tx_ttnews%5Btt_news%5D=2270&tx_ttnews%5BbackPid%5D=1757&cHash=8cdc59b14d

Soutien à l'emploi : de nouvelles mesures appuyées sur la formation
Franche-Comté mag, septembre 2010, pp, 16-18
http://www.franche-comte.fr/fileadmin/Demo/PDF/Franche-Comte-Mag/2010/FCMag21-online.pdf

6 clés pour accompagner l'emploi en Franche-Comté
Besançon : Conseil régional Franche-Comté, septembre 2010, 6 p,
http://www.franche-comte.fr/fileadmin/Politiques_regionales/Emploi-Eco_sociale_et_solidaire/emploi.pdf

✔ **Haute-Normandie**

La formation des demandeurs d'emploi Partenariat région / Pôle emploi - Région Haute-Normandie (fiche e-ressources)
CNFPT, Centre national de la fonction publique territoriale
Paris : CNFPT, 2010, 5 p.
http://www.cnfpt.fr/documents/042011/280411181621FicheExpFormationDEHauteNormandieVF.pdf

✔ **Ile-de-France**

Renforcer des partenariats avec les entreprises franciliennes
Emmanuel Maurel, Vice-président du CR Ile-de-France en charge de la formation professionnelle, de l'apprentissage, de l'alternance et de l'emploi
Personnel, n° 523, octobre 2011, pp. 81-82

Nouvelles actions concertées pour l'emploi en Île-de-France
Paris : Conseil Régional, 28 septembre 2011
http://www.iledefrance.fr/lactualite/emploi/economie/nouvelles-actions-concertees-pour-lemploi-en-ile-de-france/

Convention tripartite pour la sécurisation des parcours professionnels et la consolidation de l'emploi en Ile-de-France
dossier de presse
Paris : Conseil Régional, 22 septembre 2011, 22 p,
http://blog.univ-provence.fr/gallery/32/Convention%20Securisation.pdf

✔ **Limousin**

«La sécurisation des parcours professionnels est l'un des chantiers majeurs de notre région»
3 Questions à ....
Jean-Paul Denanot, Président du Conseil Régional du Limousin. Président de la Commission Formation de l'ARF.
Association des Régions de France
http://www.objectifcarriere.fr/regions/Toulouse/jp-denanot-securisation-parcours-professionnels

La formation des demandeurs d'emploi en Limousin (fiche e-ressources)
CNFPT, Centre national de la fonction publique territoriale
Paris : CNFPT, 2010, 6 p.
http://www.cnfpt.fr/documents/042011/280411181503FicheExpFormationDELimousin.pdf

✔ **Nord-Pas de Calais**

Nord-Pas de Calais : Pôle Position - partenariat régional
Prisme le magazine, n° 19, 2ème trimestre 2011, p,19
http://prisme.eu///Addon_Site/Upload/Autres/Prisme_N19.pdf

Mettre en œuvre un pacte régional de continuité professionnelle avec un pilotage assuré au sein du comité plénier du CCREFP. (CCREFP Nord Pas de Calais - C2RP)
In :
Regards croisés sur l'anticipation des mutations dans les territoires : des outils pour les acteurs emploi – formation
11èmes Université d'hiver de la formation professionnelle – Arles 27, 28 et 29 janvier 2010
Saint-Denis-la Plaine : Centre-Inffo, 2010, p. 4
http://www.centre-inffo.fr/uhfp/IMG/pdf/11e_UHFP_document_reseau_ICO_atelier_B3-1.pdf

Pacte régional de continuité professionnelle Entre l'Etat, la Région et les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et inter-professionnel, membres du CCREFP Nord – Pas de Calais (2009-2013)
Lille : Conseil régional Nord-Pas de Calais, 14 mai 2009, 6 p.
http://www.nordpasdecalais.fr/formation_permanente/public/telechargement/PRCP.pdf

✔ **PACA: Provence-Alpes-Côte d'Azur**

Plan régional de résistance à la crise : 10 mesures pour l'emploi
Marseille : Conseil régional Provence-Alpes-Côte d'Azur, 2009, s.p.
http://www.regionpaca.fr/

✔ **Pays de la Loire**

Charte d'engagement des partenaires sociaux, de l'Etat et du Conseil Régional pour la continuité professionnelle des salariés par le développement de la formation en Pays de la Loire
Nantes : Conseil Régional, 24 juin 2011, 8 p.

Charte d'engagement relative au plan d'action territorial de développement de l'emploi et des compétences du territoire d'Ancenis
Nantes : Conseil Régional , 7 juillet 2011, 10 p.

Plusieurs métiers dans une vie : la plan de continuité professionnelle
Pays-de-la-Loire : le magazine de votre région, n° 37, mai-juin 2011, pp. 10-13
http://www.paysdelaloire.fr/fileadmin/PDL/Services_en_ligne/Magazine/RPLmag37-BD.pdf

Un nouveau dispositif de formation : le dispositif régional de sécurisation des parcours et de consolidation des compétences
Trait d'union, n° 223, mars 2010, p. 5
http://www.cariforef-pdl.org/arboFichiers/Trait%20d'union/2010/TU223%20-%20032010.pdf

La formation des bénéficiaires du RSA en Pays de la Loire (fiche e-ressources)
CNFPT, Centre national de la fonction publique territoriale
Paris : CNFPT, 2010, 4 p.
http://www.cnfpt.fr/documents/042011/280411181539FicheExpFormationDEPaysdelaLoire.pdf

✔ **Poitou-Charentes**

288 salariés licenciés ont été accompagnés en 2009 par la Région grâce aux plateformes de reconversion
Région Poitou-Charentes
Sur mesure : la fiche des politiques régionales, n° 41, décembre 2010
http://www.poitou-charentes.fr/content-alfresco-portlet/document?uuid=0ede4324-3849-11e0-817d-89667b209388

La sécurisation des parcours (dossier thématique en ligne)
La Rochelle : ARFTLV. Agence régionale de la Formation tout au long de la vie, février 2011
http://www.arftlv.org/Dossier_Thematique/169/securisation_des_parcours.aspx

Les outils régionaux de la sécurisation des parcours (dossier thématique en ligne)
La Rochelle : ARFTLV. Agence régionale de la Formation tout au long de la vie, février 2011
http://www.arftlv.org/pages/241/Les_outils_regionaux_securisation_des_parcours.aspx

savoirs de base et sécurisation des parcours (dossier)
ARFTLV. Agence régionale de la Formation tout au long de la vie
Arf Info, n° 9, décembre 2009, pp. 10-15
www.arftlv.org/TELECHARGEMENT/1728/arfinfo9bdef.pdf.aspx

✔ **Rhône-Alpes**

Accord de coopération 2011 entre Préfecture, Conseil Régional et pôle emploi
Communication de la Région Rhône-Alpes du 31.03.11 - Développement économique et emploi
Secteurpublic,fr, 7 avril 2011
http://www.secteurpublic.fr/public/article/accord-de-cooperation-2011-entre-la-prefecture-le-conseil-regional-rhone-alpes-et-pole-emploi.html?id=48079

ISBN: 9782848212067
9 781234 567897
ISSN : 1269-1518

Centre Inffo, 4 avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
Tél : 01 55 93 91 91 - Fax. 01 55 93 17 25
E-mail : contact.doc@centre-inffo.fr - Site internet : www.centre-inffo.fr