

**Contribution de la Commission
« Sécurisation des parcours
des actifs et Gestion
Prévisionnelle des
Emplois et des Compétences »
pour le CPRDF**

Commission GPEC et Sécurisation des parcours des actifs

Proposition d'orientations et de préconisations concernant la GPEC Suite à la réunion du 29 mars 2011

Orientations données par la commission	Proposition de décisions pour mise en œuvre des orientations
<p>1) Prospective socio économique</p>	<p>1) Prospective socio économique</p>
<p>Pour pouvoir agir sur les compétences et la formation en lien avec l'emploi sur un territoire, il est nécessaire d'en connaître les perspectives socio économiques.</p> <p>Le projet politique et économique du territoire est déterminant pour évaluer les besoins en emplois et compétences.</p> <p>Articulation Emploi/Formation La commission doit pouvoir animer la réflexion sur la question de l'articulation entre évolution de l'emploi et formation.</p> <p>La préparation de l'ensemble des actifs de la région (salariés, demandeurs d'emploi, indépendants, chefs d'entreprises ...) aux évolutions de leur métier doit être prise en considération dès les premières réflexions puisqu'ils sont les destinataires des actions envisagées.</p>	<p>Préalable : il s'agira de disposer d'une vision politique régionale voire d'orientations territoriales, animée par la Région (SRADDT, CPRDF) en lien avec l'Etat.</p> <p>Prospective régionale : Quelles sont les perspectives de développement en région Centre ? quelle est la situation des salariés par rapport à l'évolution des métiers ? Quelles seront les formations et pour quels emplois ?</p> <p>Préconisation : Il convient de recenser, de partager les initiatives et les projets et de valider la pertinence du territoire retenu. De même, la commission doit pouvoir disposer d'un diagnostic/évaluation de ces initiatives.</p> <p><u>1-1 Anticipation</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diagnostic <p>Réinterroger, mettre au débat puis s'approprier les diagnostics constitue le premier pas du parcours, en s'appuyant et en favorisant le dialogue social. Les acteurs d'un territoire doivent pouvoir disposer d'une représentation la plus précise possible et partagée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des évolutions prévisibles en besoins de main d'œuvre, en lien avec l'évolution de l'activité économique (Anticipation) - des moyens d'accompagner les salariés pour une participation active à l'évolution de leur emploi dans l'entreprise qui les emploie ou dans une autre. <ul style="list-style-type: none"> • Plan d'action <p>Le plan d'action résultera de l'appropriation par les acteurs du territoire, des priorités régionales, appliquées au territoire et à ses caractéristiques et réciproquement.</p>

1-2 Lien avec le niveau local

Pour enrichir les pratiques et diversifier les passerelles, l'identification des acteurs au niveau local est à penser, formaliser et organiser (par exemple associer les l'ensemble des acteurs pertinents sur le champ emploi formation sur les territoires à la réflexion sur les besoins formation ; recueillir par le biais des OPCA les besoins exprimés au sein des entreprises, qu'ils émanent des employeurs ou des salariés...)

1-3 Dynamique des acteurs régionaux:

Les acteurs seront mobilisés, aux côté des acteurs locaux, tout au long de la démarche en fonction de leur rôle et de leurs compétences. Seront notamment associés :

- Les Pôles : Compétitivité, Excellence, Clusters, filières,
- Branches professionnelles, organismes interprofessionnels,
- Pôle Emploi
- Les OPCA,
- L'ARITT,
- CENTRECO,
- ORFE ...

Modalités : Voir 3^e) Coordination, animation et rés eaux

Orientations données par la commission	Proposition de décisions pour mise en œuvre des orientations
2) Dimension Ressources Humaines	2) Dimension Ressources Humaines
<p>Pour anticiper les évolutions et leurs impacts territoriaux, il faut favoriser la gestion des compétences ainsi que l'amélioration des conditions de travail au sein des entreprises. C'est une dimension essentielle de la performance économique et sociale régionale.</p>	<p>Préconisation : Informer les acteurs sur les actions en cours (bonnes pratiques) susciter des initiatives dans les TPE et PME et les accompagner.</p> <p>Ces démarches supposent une professionnalisation des acteurs de l'entreprise et du territoire.</p> <p>Capitaliser et promouvoir les bonnes pratiques pour convaincre de nouveaux acteurs d'entrer dans la démarche.</p> <p>Accompagner financièrement ces démarches.</p> <p>Réflexion à poursuivre sur la mise en place, à titre expérimental, d'une plate forme « RESSOURCES HUMAINES » qui aurait pour objectif de mutualiser, sur un territoire, les premiers constats en matière de ressources et de besoins en compétences. Elle aurait pour mission d'analyser les demandes des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi, de les traiter en faisant fonctionner le réseau partenarial local pour éviter des sollicitations multiples des chefs d'entreprise et tirer de cette expérience pragmatique des constats et préconisations.</p>

Orientations données par la commission	Proposition de décisions pour mise en œuvre des orientations
3 ^e) Coordination, animation et réseaux	3 ^e) Coordination, animation et réseaux
<p>Le dispositif de GPEC sur les territoires et, en corollaire, la sécurisation des parcours professionnels des actifs doivent faire l'objet d'une coordination des acteurs régionaux et d'une animation régionale.</p> <p>La réussite d'un projet de GPEC sur un territoire passe par un projet de territoire, du partenariat, de l'animation, un pilote et des acteurs. Fédérer les énergies vers un objectif validé par tous, devient un axe majeur. L'animation peut être confiée à divers partenaires (Etat, collectivités territoriales, MDE...).</p> <p>Une vision régionale claire permet de faciliter la diffusion des actions et un retour, nécessaire, de la part des territoires. Reconnaître les initiatives, voire les accompagner encourage les dynamiques territoriales diverses et permet de conserver le volontarisme des territoires en respectant leur organisation.</p> <p>Un lien sera à établir entre pilotage politique, réalisation des initiatives et pilotage opérationnel.</p> <p>La légitimité du pilote de projet s'établit en fonction du contexte local.</p>	<p>Préconisation : Mise en place d'une coordination régionale au sein du CCREFP qui s'appuierait sur des relais territoriaux.</p> <p><u>1-1 Coordination régionale</u> : La commission, positionnée sur une approche prospective emploi, compétences et formation, est l'instance régionale de coordination et d'orientation du dispositif de GPEC sur les territoires en liaison avec tous les acteurs, pour faciliter le dialogue et capitaliser les initiatives. Pour mener à bien ses missions, elle devra disposer des éléments de diagnostic correspondants.</p> <p><u>1-2 Coordination territoriale</u> : - A définir : en tout état de cause le Comité de Pilotage de chaque opération de GPEC sur les territoires est un acteur clé du lien entre les différentes instances de coordination. En effet, ce comité participe aux opérations liées à la GPEC dès le début de la réflexion, encadre le travail lié à l'établissement du diagnostic partagé et valide le plan d'actions qui semble le plus approprié, le tout en assurant le respect du partenariat local, il est le bras armé du maître d'ouvrage.</p> <p><u>1-3 Méthode d'animation</u> : Un réseau d'animateurs à double vocation trouverait sa place dans cette démarche en favorisant la mutualisation et la capitalisation : - Moyennant sa <u>professionnalisation</u> (par exemple sur la base du guide méthodologique établi par la DGEFP), le réseau <u>susciterait des initiatives et accompagnerait les territoires dans leurs démarches</u> de réflexion et/ou d'action de GPEC ; - Fort de sa proximité avec les actions menées et les partenaires locaux, il constituerait <u>un relais essentiel</u> pour contribuer à la bonne articulation entre emploi, compétences et formation.</p>

Un maillage sectoriel et territorial

La GPEC territoriale nécessite la recherche du bon maillage entre la logique de branches, de territoires et de filières (y compris Pôles de Compétitivité et grappes d'entreprises).

Il est nécessaire de mettre en perspectives les différentes approches pour atteindre l'objectif commun d'anticipation (Impact des évolutions économiques sur l'emploi, les compétences et la formation).

Divers outils peuvent être utilisés sur les territoires.

Un maillage sectoriel et territorial

Au niveau régional, il semble nécessaire de partager l'information sur :

- les initiatives de GPEC, quel qu'en soit le champ (branches, filières, territoires) et le porteur ;
- le contenu des actions mises en œuvre

Cela permettra à la commission d'être informée des projets afin d'en débattre et d'en tirer les enseignements.

Moyens à déterminer (exemple à discuter : tableau **daté** en circulation, association de l'ARACT)

Animation Positionnement (voir compte rendu ASTREES)

Orientations données par la commission	Proposition de décisions pour mise en œuvre des orientations
4) Sécurisation des parcours professionnels des actifs	4) Sécurisation des parcours professionnels des actifs
<p>Points de veille :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Combiner les besoins de l'entreprise et ceux de l'individu. - Articulation et complémentarités entre les acteurs, entre les dispositifs et les financements. <p>La question de la GPEC doit aussi être abordée sous l'angle des individus à qui il faut donner les moyens de sécuriser leur parcours professionnel.</p> <p>A ce titre, le groupe de travail ad hoc a défini les enjeux pour demain pour les individus ou pour l'économie et la société régionale.</p>	<p>Mandat est donné par la commission au groupe technique de travail « Sécurisation des parcours professionnels » pour faire des propositions en ce domaine.</p> <p>Définition des conditions de construction des parcours des individus :</p> <ul style="list-style-type: none"> • mobilisation des acteurs du dialogue social ; • le partenariat, organisation des acteurs entre eux et leur coordination ; • information ; • appétence des publics ; • adaptation de l'offre et structuration de l'appareil de formation ; • accompagnement et suivi des personnes et des structures ; • ingénierie des dispositifs.