



COPIRE

Champagne-Ardenne

Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale de l'Emploi

Conseil Régional Champagne-Ardenne
Monsieur Jean-Paul BACHY
Président
5 rue Jéricho
51 037 Châlons-en-Champagne Cedex

Le 24 septembre 2010

Objet : Elaboration du CPRDFP

Monsieur le Président,

Suite à l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et à la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie qui a suivi, le PRDF est devenu le CPRDFP. Ainsi, même si l'objet du PRDF est conservé, la loi instaure un certain nombre de changements, dont le principal est la contractualisation du plan.

Désormais, le Contrat de PRDF fera l'objet d'une triple signature par le président du Conseil Régional, le représentant de l'Etat dans la région et l'autorité académique. Corrélativement, le contrat de PRDF engage les parties représentées au sein du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP).

Par ailleurs, les partenaires sociaux sont nommément associées à la phase de concertation puisque la loi précise que le CPRDFP est élaboré par la Région au sein du CCREFP sur la base des documents d'orientation présentés par le Président du Conseil Régional, le représentant de l'Etat dans la région, l'autorité académique et les organisations d'employeurs et de salariés.

Conscients des enjeux de ce CPRDFP pour notre région, les partenaires sociaux de la région Champagne-Ardenne souhaitent assumer pleinement leur rôle et ont décidé de s'impliquer fortement dans l'élaboration et le suivi de ce contrat en étant force de propositions dans le cadre d'une co-construction du dispositif.

Ainsi, nous vous prions de bien vouloir trouver en pièce jointe les orientations préconisées par les partenaires sociaux de Champagne-Ardenne*, issues des travaux menés au sein de la COPIRE. Ces orientations sont présentées au travers de 8 enjeux identifiés comme prioritaires, répartis en 3 grands axes :

1. Informer, promouvoir les métiers et organiser l'orientation tout au long de la vie.
2. Accompagner la compétitivité des entreprises par l'acquisition et le développement des compétences professionnelles.
3. Favoriser l'employabilité des actifs tout au long de la vie, sécurisation des parcours professionnels.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de Champagne-Ardenne réunis en COPIRE rappellent que les travaux d'élaboration du futur CPRDFP doivent tenir compte des schémas stratégiques économiques élaborés en région (SRDE, SRI, SRADT, contrat de projets Etat/Région) et rester fidèles aux objectifs supra suivants :

- fluidifier les parcours professionnels des actifs,
- gagner en efficience, décloisonner et articuler les acteurs et les dispositifs,
- coller de manière réactive aux besoins actuels en compétences des entreprises mais également aux besoins futurs,
- innover, expérimenter.

Enfin, l'objet même du CPRDFP étant la recherche d'une meilleure articulation et cohérence des actions de formations professionnelles sur l'ensemble du territoire régional, nous considérons que le mode de gouvernance et d'élaboration de ce contrat est une des clefs de sa réussite.

C'est pourquoi, considérant les responsabilités que nous exerçons dans le domaine de la formation professionnelle et notre connaissance des besoins des entreprises et de la population, nous vous proposons la mise en place d'un comité de pilotage restreint, limité aux signataires du CPRDFP et aux partenaires sociaux, en amont de la commission spécifique du CCREFP.

Convaincus de l'importance d'une concertation intense et de qualité dans la réussite de ce CPRDFP, nous vous réaffirmons notre implication dans ce dossier ainsi que notre souhait de faire aboutir au mieux ce contrat dans l'intérêt des entreprises et des personnes de notre région.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, nos respectueuses salutations.

Guillaume MANGEART
Secrétaire technique

** à l'exception du comité régional CGT, dans l'attente de son avis.*

Copie à : Monsieur le Préfet de Région, Monsieur le Recteur d'Académie.

Orientations préconisées par les partenaires sociaux dans le cadre du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles de la région Champagne-Ardenne

Axe 1 – Informer, promouvoir les métiers et organiser l'orientation tout au long de la vie

L'objectif : Répondre aux besoins économiques régionaux et favoriser l'insertion des jeunes et des adultes en élevant le niveau de qualification moyen.

Les enjeux :

- Construire une orientation active sur les métiers qui recrutent et émergents.
- Permettre à chaque actif d'accéder à des ressources et à un accompagnement pour s'informer, construire son projet professionnel, se former, gérer ses mobilités.
- Développer la culture du monde de l'entreprise et l'esprit d'entreprendre.

Axe 2 – Accompagner la compétitivité des entreprises par l'acquisition et le développement des compétences professionnelles

L'objectif : Mettre à disposition des entreprises les compétences d'aujourd'hui et de demain en structurant la formation par grandes filières et en favorisant les passerelles.

Les enjeux :

- Développer une offre de formation initiale réactive et souple au moyen d'une concertation et co-construction de la carte des formations initiales avec les organisations professionnelles.
- Optimiser l'apprentissage en lien direct avec les professions et contractualiser avec les branches professionnelles.
- Orienter la formation des demandeurs d'emploi vers les besoins économiques.

Axe 3 – Favoriser l'employabilité des actifs tout au long de la vie, sécurisation des parcours professionnels

L'objectif : Permettre à chaque actif d'être acteur de son parcours professionnel.

Les enjeux :

- Faire que chaque actif puisse actualiser son socle de connaissances et de compétences, et progresser au cours de sa vie professionnelle.
- Construire une offre de formation et d'accompagnement souple, individualisée et accessible.

1/ CONSTRUIRE UNE ORIENTATION POSITIVE POUR LES JEUNES CHAMPARDENNAIS

Etat des lieux

- Le système scolaire français produit une orientation par l'échec en se fondant essentiellement sur les résultats scolaires sans prendre en compte les compétences et les perspectives professionnelles.
- Chaque année, un nombre important de jeunes champardennais quitte le système scolaire sans diplôme ni qualification : en 2005, le poids de l'Académie de Reims dans le flux de sortants sans qualification était de 50% supérieur à son poids dans les effectifs du second degré (source : Ministère de l'Education Nationale).
- Les jeunes champardennais quittent plus tôt le système scolaire et rencontrent des difficultés à s'insérer sur le marché de l'emploi. Leurs niveaux de formation ne leur permettent pas de satisfaire aux exigences de qualification et de professionnalisation du marché du travail. Le poids des jeunes dans la demande d'emploi (21.2% - source INSEE) est ainsi supérieur de 3 points au niveau national et ce depuis de nombreuses années.
- Beaucoup d'informations existent sur les évolutions des métiers et les métiers émergents mais à aucun moment ces informations ne sont capitalisées et structurées pour être utilisées dans le cadre de l'orientation des jeunes.
- Un taux de rupture des contrats d'apprentissage élevé (10% - source COM apprentissage 2005-2010).
- Un taux élevé d'offres de formation et d'emploi non pourvues (source Pôle emploi).
- Une désaffection des jeunes sur les filières scientifiques et techniques.

Propositions

- Dans le cadre de la mise du service public national de l'orientation, les acteurs régionaux doivent être proactifs pour rendre rapidement réelle et opérationnelle la coordination et la professionnalisation de l'ensemble des acteurs de l'orientation (dont BAIP) au niveau régional. L'ouverture en direction des acteurs économiques doit être accentuée, notamment au niveau des conseillers d'orientation psychologues qui orientent les jeunes au cours de leur parcours de formation initiale.
- Confier à l'OPEQ le rôle de compilation, de vulgarisation et de diffusion de l'ensemble des données prospectives disponibles au niveau régional concernant les métiers et leurs évolutions (observatoires de branches et des territoires, BMO, pôles de compétitivité, etc...).
- Favoriser, grâce au travail de l'OPEQ, la construction d'une orientation active sur les métiers en tension ou émergents.

- Favoriser et encourager la découverte des métiers dès le plus jeune âge afin d'éveiller la curiosité des jeunes et leur donner les moyens de devenir acteur de leur orientation et de leur parcours professionnel.

Les moyens mobilisables

- Option Découverte Professionnelle 3 et 6 heures, Parcours de Découverte des Métiers et des Formations (PDMF),
- Ensemble des outils (plaquettes, portails, films...) produits et opérations organisées (Semaine Ecole-Entreprise, actions des branches professionnelles) par les organisations professionnelles pour faire découvrir les métiers,
- Labellisation d' « ambassadeurs métiers » en capacité de promouvoir leur profession avec pragmatisme et pédagogie auprès des jeunes,
- Information et actions partenariales avec les conseillers d'orientation psychologues, les enseignants de collèges et de lycées, et les enseignants-chercheurs de l'université,
- Formation continue des conseillers d'orientation psychologues,
- Olympiades des métiers.

2/ PERMETTRE A CHAQUE ACTIF D'ACCEDE A DES RESSOURCES ET A UN ACCOMPAGNEMENT POUR S'INFORMER, CONSTRUIRE SON PROJET PROFESSIONNEL, SE FORMER, GERER SES MOBILITES

Etat des lieux

Cf. statistiques relatives au public demandeurs d'emploi :

- Taux de chômage
- Taux de retour à l'emploi
- Taux d'accès à des ressources pour construire son projet professionnel : Bilan de Compétences, prestations d'orientation
- Taux d'accès à la formation (voir aussi CRP et CTP)
- Nombre de CIF CDD

Cf. statistiques relatives au public salariés :

- Taux d'accès au conseil en projet professionnel
- Nombre de bilan de compétences
- Nombre de CIF CDI

Propositions

- Mettre à disposition des actifs des informations actualisées sur les besoins de compétences et les métiers qui recrutent à court et moyen terme,
- Favoriser l'expérimentation de mise à disposition, pour tous les actifs, de conseil en projet et en évolution professionnelle,
- Faire du FONGECIF un lieu d'expertise et de service privilégié en matière de conseil en évolution professionnelle,
- Développer des services et ingénieries en construction de parcours.

Moyens

- Disposer d'un opérateur unique (OPEQ) chargé de compiler, synthétiser, et diffuser les données prospectives disponibles au niveau régional concernant les métiers et leurs évolutions (cf fiche n°1).
- Œuvrer à l'émergence d'une stratégie et d'un plan d'action concerté entre les acteurs de l'orientation et de la formation des adultes dans le cadre du CPRDF et du CCREFP : coordination Pôle emploi / OPCA / Fongecif,
- Actions de découverte des métiers pour adultes en centre de formation,
- Evaluation en milieu de travail, Plateformes de vocations, Bilan de compétences, Passeport formation, Entretien professionnel.

3/ DEVELOPPER L'ESPRIT D'ENTREPRENDRE ET LA CULTURE DU MONDE DE L'ENTREPRISE

Etat des lieux

L'esprit d'entreprise peut être défini comme la volonté ou le goût de mettre en œuvre et de réaliser des entreprises sociales et commerciales. La culture du monde de l'entreprise est un concept plus large qui fait référence aux notions de transformation et de création de produits, d'innovation, de prise de risque, d'esprit d'équipe, de performance, de dialogue, d'ouverture et de curiosité.

- Historiquement l'emploi salarié notamment industriel est surreprésenté dans le Nord de la France, créant une forte culture du salariat et générant un moindre phénomène de création-disparition d'entreprise qu'au sud de la Loire. Ainsi en France se créent 5 entreprises pour 1 000 habitants contre 3 pour 1 000 en Champagne-Ardenne. Néanmoins la Champagne-Ardenne connaît depuis 2001 une dynamique de création-reprise qui égale ou dépasse la moyenne nationale.
- La dynamique de création d'entreprises issues de la recherche universitaire régionale est relativement faible (6 à 8 projets par an). L'incubateur régional géré par CARINNA accompagne moins de 7 à 8 projets par an.
- La question de la reprise d'entreprise est particulièrement présente en Champagne-Ardenne où l'on dénombre 16 000 dirigeants qui céderont ou fermeront leurs entreprises d'ici 2016. La part des plus de 50 ans est passée de 31 % à 40% en 15 ans (Cf. Insee flash Champagne-Ardenne n°83).
- Depuis plusieurs années, l'Education nationale et l'Université s'ouvrent davantage au monde de l'entreprises et un certain nombre d'actions sont proposées aux jeunes afin de les sensibiliser au monde de l'entreprise et de leur donner envie d'entreprendre (mini-entreprises, conférences, concours de création d'entreprise, ...). Néanmoins, beaucoup reste encore à faire pour apporter à chaque jeune un minimum de connaissances et de culture du monde de l'entreprise pour faciliter son insertion et sa réussite professionnelle.

Propositions

- Valoriser l'image de l'entreprise et des métiers « manuels » chez les jeunes en renforçant les relations entre organisations professionnelles et établissements de formation (enseignement secondaire et supérieur),
- Sensibiliser les enseignants et futurs enseignants à la micro-économie et à l'entreprenariat,
- Insérer un module d'initiation à l'économie dans tous les cursus de la formation professionnelle initiale,

- Développer des filières de formation entrepreneuriale au sein des plateformes technologiques,
- Soutenir la diffusion de l'innovation et des transferts technologiques auprès des entreprises,
- Initier un dialogue économique territorial au sein du Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

Moyens

- Développement et diffusion des jeux de création et de gestion d'entreprise,
- Généralisation du concept de mini-entreprise pour tous les publics, y compris celui des Missions Locales,
- Modules d'initiation et de connaissance de l'entreprise,
- Visites d'entreprises,
- Evolution du Plan académique de formation,
- Incubateurs, pépinières.

4/ DEVELOPPER UNE OFFRE DE FORMATION INITIALE REACTIVE ET SOUPLE AU MOYEN D'UNE CONCERTATION ET CO-CONSTRUIRE LA CARTE DES FORMATIONS INITIALES AVEC LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

Etat des lieux

- Une faible densité de population qui a pour conséquence une certaine dispersion de l'offre de formation et un nombre important de petits établissements,
- La concurrence entre logique de territoire et logique d'établissement,
- Le manque de lisibilité de véritables pôles de compétences,
- Des difficultés persistantes à faire évoluer de façon réactive et concertée l'offre de formation.
- L'existence de contrats d'objectifs avec les branches est un plus mais n'est pas suffisant.

Propositions

- Mettre en place une concertation en amont entre les organisations professionnelles, le Rectorat et la Région sur la carte des formations tous statuts confondus (scolaire, apprentissage, contrat de professionnalisation – 26 ans). A l'instar du mode opératoire en vigueur pour les licences professionnelles, l'avis des organisations professionnelles doit être requis avant toute décision,
- Maintenir un juste équilibre entre les différents niveaux de formation en fonction des besoins de l'économie, le niveau V restant un niveau d'embauche cohérent dans certains secteurs d'activité,
- Adapter 10 à 20% de la formation au contexte local quand cela est nécessaire, comme cela est possible à l'IUT,
- Adapter le contenu pédagogique aux nouvelles technologies,
- Assurer un juste équilibre de traitement entre les branches structurées, qui peuvent présenter une réponse construite, et celles qui le ne sont pas en région.

Moyens

- Les travaux des observatoires de branches et interprofessionnels et de l'OPEQ,
- Avis d'ouverture, de fermeture et d'extension du CAP au BTS par la voie initiale ou par l'apprentissage,
- Contrat d'objectifs avec les branches professionnelles,
- Comité de pilotage du COM apprentissage.
- CCREFP / CAEN.

5/ OPTIMISER L'APPRENTISSAGE EN LIEN DIRECT AVEC LES PROFESSIONS ET CONTRACTUALISER AVEC LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Etat des lieux

Les objectifs du gouvernement en termes de développement de l'apprentissage sont extrêmement ambitieux. En parallèle, le Rectorat, avec le CFA académique, et l'université, avec le CFA de l'enseignement supérieur, souhaitent ouvrir un maximum de leurs formations en apprentissage.

Bien qu'extrêmement souhaitable, le développement de l'apprentissage, déjà en progrès de plus de 30% sur ces 10 dernières années, doit rester maîtrisé.

En effet les fonds de la taxe d'apprentissage ne sont pas extensibles et le coût annuel de fonctionnement d'une section pour la collectivité est difficilement compressible. Les ouvertures doivent donc s'opérer lorsqu'un manque est véritablement identifié afin d'éviter les concurrences entre CFA, ainsi qu'entre CFA et formation accessibles en contrat de professionnalisation.

D'autre part, l'apprentissage, très développé dans certaines branches (bâtiment, métallurgie, commerce), est inexistant dans certains secteurs d'activité, notamment dans un certain nombre d'activités de services.

Enfin, l'apprentissage conserve, malgré des évolutions positives, l'image d'un dispositif formant quasi-exclusivement à des métiers manuels ou peu valorisés.

Propositions

- Veiller à la mise en cohérence de la carte des formations initiales avec celle des contrats de professionnalisation – de 26 ans,
- Mise en œuvre d'une carte des formations par apprentissage concertée à horizon 5 ans.
- Construire et/ou renforcer une offre en alternance dans l'enseignement supérieur en privilégiant l'utilisation du contrat de professionnalisation, notamment dans le cas de formations spécialisées.
- Inciter les branches professionnelles qui ne disposent pas de formations par apprentissage à avoir une réflexion sur ce sujet afin de respecter les vocations respectives des contrats d'apprentissage et de professionnalisation,
- Exiger la régionalisation de l'offre de formation des CFA pour chaque filière,
- Exiger l'optimisation des moyens au niveau régional et le décloisonnement en favorisant les projets communs entre lycées et CFA,

Moyens

- Etablir une carte des formations par apprentissage qui tienne compte de l'analyse des besoins exprimés par les branches, en articulation avec l'offre de formation initiale et continue,
- Signature de Contrats d'Objectifs et de Moyens (COM) entre Conseil Régional, Etat, organisations professionnelles et/ou interprofessionnelles à horizon 3/5 ans,
- Systématiser les concertations entre les branches professionnelles et le Conseil Régional sur la programmation des besoins en équipements des CFA et des lycées.
- Etablir un plan de communication concerté pour promouvoir les contrats d'apprentissage et faciliter l'embauche des apprentis,
- Optimiser l'utilisation des dispositifs incitatifs d'aide aux employeurs et apprentis, en les orientant notamment vers les métiers en tension ou émergents,
- Promouvoir les partenariats entre l'université et les organisations professionnelles pour le développement de filières en alternance,
- Etablir un bilan financier annuel des flux de collecte et d'affectation de la taxe d'apprentissage (source DIRECCTE),
- Veiller à la bonne utilisation de la dotation régionale du FNDMA.

6/ ORIENTER LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

VERS LES BESOINS ECONOMIQUES

Etat des lieux – argumentaire

- Alors que le taux de chômage reste élevé en Champagne-Ardenne, un certain nombre d'offres d'emplois restent non pourvues, et ce de façon structurelle (cf. enquête BMO de Pôle emploi),
- Difficultés pour les entreprises, notamment les plus petites, de définir leurs besoins en compétences,
- Faiblesse de l'information sur les besoins sectoriels,
- Cloisonnement des acteurs dans le passage des offres de marchés publics,
- Faiblesse des indicateurs relatifs à la pertinence des placements en formation.

Propositions

- Systématiser les outils de diagnostic de territoire ainsi que le croisement des données des observatoires de branches et du territoire. Assurer la cohérence et la coordination entre les différentes GPEC territoriales,
- Rendre plus efficiente la coordination entre les acteurs de la formation professionnelle par une concertation tripartite Etat / Région / Partenaires sociaux,
- Inciter les entreprises et les acteurs de la formation professionnelle à recourir aux outils d'adaptation à l'emploi (POE, AFPR, contrat de professionnalisation, etc.),
- Evaluer la pertinence des placements en formation en suivant les stagiaires à 6 / 12 / 24 mois pour savoir si la formation suivie a permis une insertion durable dans le métier ciblé, et rendre cette information disponible auprès du grand public,
- Rendre l'offre de formation plus réactive par une concertation des politiques du Conseil Régional et de Pôle Emploi sur les achats de formation en lien avec les organisations professionnelles,
- Réduire les délais entre identification de la formation adéquate et entrée en formation,
- Construire et promouvoir les filières de formation en lien avec les pôles de compétitivité.

Moyens

- Rôle des instances de concertation/consultation IPR, CCREFP, CRE, COPIRE,
- Contrats d'objectifs des branches professionnelles,
- Convention Pôle emploi – Conseil Régional,
- Conventions d'Objectifs et de Moyens entre Etat et OPCA / OPACIF (2012),
- Dispositifs d'adaptation à l'emploi : Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE), Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR), contrats et périodes de professionnalisation,
- Appels à projets du FPSPP.

7/ FAIRE QUE CHAQUE ACTIF PUISSE ACTUALISER SON SOCLE DE CONNAISSANCES ET DE COMPETENCES, ET PROGRESSER AU COURS DE SA VIE PROFESSIONNELLE

Etat des lieux

- 15 % des adultes champardennais âgés de 18 à 65 ans rencontrent de graves difficultés face à l'écrit (dont 86% sont en situation d'illettrisme), contre 13 % au niveau national,
- Nécessité, en amont, de réduire le pourcentage de jeunes sortant du système scolaire sans qualification et maîtrisant mal les savoirs de base,
- Des initiatives nationales et régionales d'acteurs variés pour développer des actions allant dans ce sens : ANLCI, ANI 2009 (cf convention Etat / FPSPP), Union européenne, éducation nationale, branches professionnelles, AFPA, OPCALIA...

Propositions

- Inscrire les savoirs et compétences de base dans la politique de professionnalisation de l'entreprise,
- Positionner l'OPCA en soutien de l'entreprise pour l'aider à repérer les salariés rencontrant des difficultés sur les savoirs de base,
- Se focaliser sur les savoirs et savoirs-être professionnels, afin d'être un complément à la formation initiale,
- Rester dans l'esprit de professionnalisation,
- Avoir une offre de formation ciblée et adaptée,
- Professionnaliser les organismes de formation dans ce domaine, sans pour autant les spécialiser et les « marquer » illettrisme ou publics en difficulté,
- Organiser les échanges entre les différents financeurs afin de rendre lisible l'offre de formation pertinente en la matière,
- Evaluer et reconnaître les savoir-faire et compétences de base comme le français, l'anglais, l'informatique et les savoirs-être professionnels.

Moyens

Pour l'ingénierie :

Fongecif, OPCA, COPIRE.

Pour l'action pédagogique

Organismes de formation, plateformes savoir de base quand elles existent ateliers de pédagogie personnalisée (APP).
Passport compétences pour affichage des compétences transversales acquises.

Pour le déploiement de l'action

Entreprises / OPCA, Fongecif,
Conseil régional, Pôle Emploi,
Centres de bilans,
Centre de ressources illettrisme régional
ARIFOR pour identification/communication vis-à-vis des organismes de formation.

8/ CONSTRUIRE UNE OFFRE DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT SOUPLE ET PERSONNALISEE PERMETTANT DE REpondre AUX LOGIQUES INDIVIDUELLES

Etat des lieux

- Faible appétence des individus pour la formation : assimilation, pour une majorité d'entre eux, de la formation continue à l'école,
- Hétérogénéité des dispositifs d'aide à l'orientation professionnelle / manque de professionnalisation des acteurs de l'information-orientation / logique de prescription,
- Fonction d'accompagnement non définie et reconnue juridiquement,
- Faible lisibilité de l'offre de formation,
- « Programmation » par appels d'offres qui engendre une forte inertie de l'offre de formation,
- Faibles capacités d'ingénierie d'un certain nombre d'organismes de formation.

Propositions

- Professionnaliser les acteurs de l'information-orientation : leur mission doit autant consister à donner envie de se former qu'à orienter vers la formation adéquate,
- Accroître la capacité des financeurs à peser sur l'offre de formation,
- Favoriser le financement de l'ingénierie de formation,
- Améliorer l'accompagnement en matière de VAE.

Moyens

- Formation continue des acteurs de l'orientation-information et des formateurs,
- Etablir un plan d'action concerté pour travailler sur l'offre de formation afin qu'elle réponde mieux aux enjeux de la sécurisation des parcours (individualisation, offre du socle de compétences, etc...),
- Développer les logiques de partenariats,
- GPEC territoriale,
- VAE,
- E-learning, FOAD.