



Bourgogne
Conseil régional

PLAN POUR LES CONTINUITÉS PROFESSIONNELLES

**LA RÉGION ET SES PARTENAIRES
SE MOBILISENT
POUR L'AVENIR
DES SALARIÉS BOURGUIGNONS**

2012-2015

www.region-bourgogne.fr

SOM- MAIRE

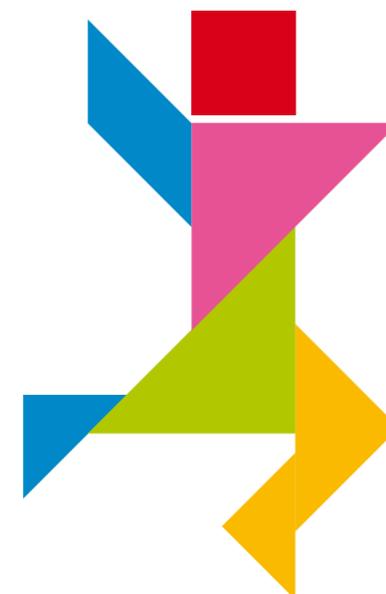
1. **UNE AMBITION
RÉGIONALE
PARTAGÉE**

2. **UNE DÉMARCHE PARTENARIALE
ET PARTICIPATIVE
D'ÉLABORATION DU PLAN**

3. **UN DIAGNOSTIC
ET DES CONSTATS
PARTAGÉS**

4. **LES ORIENTATIONS DU PLAN
POUR LES CONTINUITÉS
PROFESSIONNELLES**

5. **LES MODALITÉS
DE MISE EN ŒUVRE
DU PLAN**



REMERCIEMENTS

Mme BAILBE Anne, DIRECCTE
Mme BALUE Jeanine, AFPA Transition
M. BATAILLE Patrick, APEC
M. BATAULT Joseph, CFDT Bourgogne
Mme BAZIN Christine, C2R
M. BEAU Michel, Pôle Emploi
Mme BERGEROT Jacqueline, FAFIH
M. BERNIER Alain, MDEF de l'Auxerrois
Mme BERTHAUT Nadine, AGEFOS PME
M. BLATTER Régis, DIRECCTE
Mme BOULERET Annabelle, FRTP
Mme BOURDIAUX Sophie, Pôle Emploi
Mme BRUGNIAU Laure, AREF BTP
Mme CALLOT Emilie, FRSEA / CPRE Bourgogne
M. CHAMPOURET Gilles, Pôle Emploi
Mme CHAULEUR Nathalie, Uniformation
Mme CHERABIEH-BOUHTIER Sarah, UIMM 71
Mme CLOCHARD Sophie, C2P
Mme CŒUR Nathalie, MIFE de Louhans
M. CONRAD Jacques, Fongecif Bourgogne
M. CRITON Régis, FO Bourgogne
M. DAHLEN Stéphane, Pôle Emploi
M. DAMBRINE Olivier, MEDEF Bourgogne
Mme DANCKOF Katia, PLASTIFAF / DEFI
Mme DE LORIOLE Elisabeth, Pôle Emploi
Mme DECHELOTTE-PETIT Cécile, ARIA Bourgogne
M. DEGOIS Dominique, Chambre de Métiers et de l'Artisanat
Mme DELENESTE Bénédicte, MDEF du Bassin Dijonnais
M. DEMONTEIX Philippe, UTRB Bourgogne
Mme DETOUILLOIN Caroline, AFT / IFTIM
Mme DUBOIS-MASSON Christine, Conseil régional de Bourgogne
M. DUBRESSON Bernard, CGT Bourgogne
Mme DUPONT Christelle,
Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie
M. DURAND Yann, Chambre de Métiers et de l'Artisanat
M. DUSSABLY Jacques, Conseil régional de Bourgogne
M. GABRIEL Jean-Pierre, CGT Bourgogne
Mme GALLET Dominique, CGT Bourgogne
M. GALLET Jean-Luc, FEPEM
Mme GAUTHERON Emmanuelle, UIMM 21
M. GINEL Emmanuel, AREF BTP
Mme GRANSAGNES Florence, AGEFIPH
M. GUEIRERO Edouard, FO Bourgogne
Mme GUILLON Véronique, UIMM Bourgogne
M. GUILLOU Patrice, Uniformation

M. HUGOT Laurent, SAIO
M. HUTIN Yves, Pôle Emploi
M. JACOTOT Matthieu, FRTP Bourgogne
M. JAFFIOL Michel, CNPA Bourgogne
M. JALLET Joël, CFDT Bourgogne
M. JAMET Thierry, AGEFAFORIA
M. JANEAU Emmanuel, FAF-TT
M. JOUAN Marc-Olivier, FAF-TT
Mme KYNIGOPOULOS Florence, Fongecif Bourgogne
Mme KWAPINSKI Nathalie, UIMM 21
M. LE RAY Joël, MDEF du Bassin Chalonnais
Mme LEBBAL Ourida, OPCALIA Bourgogne
M. LEROUGE Christophe, DIRECCTE
Mme LIGNIER Catherine, Conseil régional de Bourgogne
Mme LOUBATIERE Elodie, ADEFIM 21
M. LULLIER Denis, FAF-TT
Mme MARECHAL Marie-Christine, IFEF
Mme MARTZLOFF Nathalie, UIMM 71
Mme MASSON Annie, CFTC Bourgogne
M. MAYER Lionel, Conseil régional de Bourgogne
Mme MAYNADIE Pascale, UPA Bourgogne
M. MICHON Jean-François, CFE/CGC Bourgogne
Mme MIDANT Françoise, DIRECCTE
Mme MOSSIAT Ghislaine, DIRECCTE
Mme PELAMATTI Véronique, FFB
Mme PERRIN Nathalie, CGPME Bourgogne
Mme PIERRE Natacha, FAF-TT
Mme PILLUT Stéphanie, Union Régionale de la coiffure
Mme PONS Marie, Chambre d'Agriculture Bourgogne
M. PRORIOLE Didier, CGPME Bourgogne
Mme QUIERS Marie-Claire, Conseil régional de Bourgogne
M. ROBERT Guillaume, Alizée Plasturgie
Mme RUBIN Jeanne, UPA Bourgogne
M. SAMSON Pascal, AGEFOS PME
M. SAPIN Guy, C2R
Mme SCREVE Valérie, CAPEB Bourgogne
Mme SECHAUD Sylviane, AGEFIPH
Mme SETZER Emmanuelle, AGEFOS PME
M. SIMON Ludovic, FFB
M. THERRY Jean-Pierre, CFTC
Mme TORRES Catherine, Association Régionale des Missions locales
M. TROUBAT Etienne, ARACT
M. VACHERESSE Sylvain, Cap Emploi
Mme WATRIN Virginie, MEDEF Bourgogne

« Tout salarié dispose du droit de choisir son parcours professionnel et d'élever son niveau de qualification dans un environnement sécurisé. Il s'agit pour les acteurs publics d'accompagner ces démarches qui sont stratégiques tant pour la sécurisation des parcours professionnels des personnes concernées, que pour la réponse aux besoins en compétences des acteurs économiques de la Région Bourgogne. »

(extrait du CPRDF Région Bourgogne 2011-2015)

Les représentants des cinq syndicats de salariés,



les organisations d'employeurs,



Mouvement des Entreprises de France
MEDEF Bourgogne



l'État,



le conseil régional de Bourgogne,



après consultation de la COPIRE en date du 8 février 2012 conviennent de signer le présent Plan pour les continuités professionnelles en Bourgogne.

1. UNE AMBITION RÉGIONALE PARTAGÉE

Au-delà du contexte économique difficile que traverse la Bourgogne comme les autres régions françaises, les acteurs économiques et sociaux bourguignons, sous l'impulsion des pouvoirs publics, souhaitent engager ensemble des solutions d'avenir, qui respectent le caractère industriel de la Bourgogne, en soutenant l'émergence de nouvelles filières (éolien...) et l'innovation, tout en valorisant les atouts traditionnels du territoire (artisanat, industrie, tourisme,...). Cette volonté est inscrite dans le Contrat de plan régional de la formation professionnelle (CPRDFP) adopté par les élus régionaux le 17 octobre 2011 et sera au cœur de la Stratégie régionale de développement économique (SRDE) qui sera définie en 2012.

La qualification des actifs est facteur de développement à la fois social et économique. Elle favorise l'innovation et renforce l'attractivité des territoires. Toutefois, depuis fin 2008, le contexte social d'insécurité de l'ensemble du monde du travail a rendu la projection des salariés vers le futur très difficile. Il a ainsi ralenti ou annulé leurs souhaits ou possibilités professionnelles et a éloigné un certain nombre d'entre eux des différents dispositifs de formation.

Favoriser la mobilité des salariés et leur évolution professionnelle, en particulier ceux fragilisés dans leur emploi.

C'est pourquoi la Région a inscrit en 2009, dans son Plan régional de soutien à l'économie (PRSE), et en complément des actions déjà conduites en faveur des actifs occupés, un dispositif destiné à la fois à favoriser la sécurisation des parcours professionnels des salariés fragilisés au sein même de leur entreprise, et à soutenir les démarches de reconversion et de préparation des salariés aux mutations économiques.

Ainsi, ce travail engagé de manière concomitante sur le thème central de la sécurisation des parcours professionnels ne peut être considéré uniquement comme un amortisseur face à la crise : il s'inscrit dans une démarche plus globale, au service de l'anticipation et de l'accompagnement des mutations économiques, avec pour ambition de favoriser les continuités professionnelles des salariés bourguignons, comme le prévoit le plan de mandat des élus régionaux.

Cette démarche volontariste de la Région Bourgogne fait écho à une pluralité d'initiatives prises, de manière autonome et complémentaire ou parfois conjointe, par les partenaires sociaux, légitimes sur le champ de la formation des salariés, et par l'État.

Dans ce sens, au cours des dernières années, la Région, l'État

et les partenaires sociaux en Bourgogne se sont régulièrement mobilisés pour articuler leurs politiques économiques, d'emploi et de formation. Cette volonté partagée, d'agir conjointement, nécessite d'être actée et développée.

En outre, le dialogue social, qui s'appuie majoritairement sur les branches professionnelles, se trouve interpellé par des solidarités nouvelles sur les territoires, dans une logique de développement durable.

C'est pourquoi, dans le cadre des réflexions menées lors de l'élaboration du CPRDFP en 2011, la Région, l'État et les partenaires sociaux ont souhaité, dans le respect des prérogatives de chacun et en complémentarité avec les dispositifs existants pour les demandeurs d'emploi, déployer un **Plan pour les continuités professionnelles à destination des salariés bourguignons**. Il vise à favoriser leur mobilité et leur évolution professionnelle, avec une attention particulière portée aux salariés licenciés et à ceux fragilisés dans leur emploi.

A ce titre, cinq priorités fortes, qui sont autant d'objectifs opérationnels, ont été retenues par les partenaires dans le cadre de l'élaboration du Plan :

- l'accès à une information et à une orientation permettant d'envisager une évolution professionnelle construite,
- la possibilité de se former tout au long de sa carrière afin de développer ses compétences et de sécuriser son parcours,
- l'acquisition, le développement et la validation de compétences transversales et transférables en vue de mobilités professionnelles,
- la préparation des publics et des entreprises aux métiers émergents et la réponse aux besoins en emplois sur des métiers rares,
- l'organisation de la transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de l'entreprise dans une logique inter-générationnelle.

La Région, en engageant les concertations autour de la construction de ce Plan, prend acte des compétences spécifiques dévolues à chaque institution et propose d'élaborer ce Plan en créant de véritables articulations entre toutes les initiatives relatives à la formation des salariés, que leur niveau de décision soit national ou régional.

La déclinaison de la notion de continuités professionnelles fait appel à une gouvernance concertée, entre la Région, l'État et les partenaires sociaux, et à des interventions coordonnées des opérateurs.

Le Plan pour les continuités professionnelles s'inscrit dans une logique de complémentarité et de subsidiarité.

2. UNE DÉMARCHE PARTENARIALE ET PARTICIPATIVE D'ÉLABORATION DU PLAN

Continuité professionnelle : définition et enjeux

L'approche des continuités professionnelles retenue en Bourgogne par les partenaires sociaux, l'État et la Région, ne cherche pas à créer une catégorie statutaire ad-hoc de la personne en transition professionnelle reposant sur un lissage du niveau de rémunération. Elle s'attache, volontairement, davantage à une logique de « **mobilité en mode parcours** » de différentes prestations ou de différents services, que ce soit pour une mobilité choisie ou subie.

En ce sens, l'approche retenue suppose que les personnes puissent accéder à des réponses pertinentes au regard de leurs besoins et de leur situation face à l'emploi, réduisant ainsi leur vulnérabilité durant les étapes de transition professionnelle.

Une démarche partenariale et participative

Favoriser les continuités professionnelles en Bourgogne impose donc nécessairement une mise en cohérence des interventions en matière d'emploi, de formation professionnelle et de développement économique pour sécuriser les parcours professionnels des personnes concernées et répondre aux besoins en compétences des acteurs économiques de la région Bourgogne. La continuité professionnelle fait ainsi appel à des formes d'organisation et de régulation entre les acteurs reposant sur des approches transversales et décloisonnées.

C'est dans cette logique partenariale et participative (acteurs socio-économiques) que la démarche d'élaboration du Plan pour les continuités professionnelles a été initiée et conduite en Bourgogne, avec une volonté partagée par tous les acteurs d'articuler au mieux leurs politiques sectorielles, sociales et territoriales.

Une démarche inductive

L'approche méthodologique retenue a consisté à réaliser un inventaire de l'offre disponible en Bourgogne en matière de continuités professionnelles, articulant une première phase de diagnostic de l'offre existante et une deuxième phase de définition d'orientations stratégiques et d'élaboration d'actions.

Les partenaires ont souhaité structurer les travaux autour de trois approches :

- une **approche sectorielle** concernant les filières stratégiques, les filières en évolution ou présentant des enjeux spécifiques au regard du marché du travail,
- une **approche sociale** à destination plus particulièrement des salariés licenciés et des salariés menacés de fragilité dans leur emploi,
- une **approche territoriale** ciblant les territoires impactés par des mutations économiques pouvant alors se positionner dans des démarches préventives ou curatives.

En fonction de cette typologie, 46 principaux dispositifs (cf. annexe) ont été répertoriés comme mobilisables en matière de continuité professionnelle. Ils ont fait l'objet d'une analyse qui a conduit à l'identification d'axes pour une meilleure cohérence et à la proposition d'actions nouvelles ou à l'évolution d'actions existantes.

3. UN DIAGNOSTIC ET DES CONSTATS PARTAGÉS

A l'occasion de la réalisation du diagnostic, l'expression imagée de « trous dans la raquette » a souvent été citée. Cette expression, utilisée lors du cycle de négociation interprofessionnelle de 2009 sur la formation, permet de décrire les cas dans lesquels l'accès à des dispositifs de formation ou de sécurisation des parcours n'est pas garanti, en raison notamment du cloisonnement du système français de formation professionnelle.

En effet, ces dispositifs ne sont pas toujours suffisamment connus et visibles, ce qui constitue un frein pour les bénéficiaires et pour les entreprises. Par ailleurs, ils privilégient une approche par « statut » qui ne permet pas à toute personne de bénéficier de l'accompagnement ou de l'offre de formation qui la conduirait à une entrée, à un maintien ou à un retour dans l'emploi :

- soit parce qu'elle est à l'intersection des compétences de plusieurs acteurs,
- soit parce qu'elle n'est pas repérée par les acteurs comme relevant de leurs compétences (« trous dans la raquette ») ou de leurs priorités.

Aussi, systématiser pour chaque besoin spécifique identifié (sectoriel, territorial ou social) un dispositif nouveau conduirait à accroître la complexité, le manque de visibilité et l'inefficacité du système.

Le diagnostic a aussi révélé le **besoin primordial d'un renforcement de la visibilité et de la lisibilité des dispositifs et des expérimentations** favorisant la continuité professionnelle. Ceci est d'autant plus nécessaire en raison de la dimension rurale du territoire bourguignon et de son tissu important de TPE/PME.

Par ailleurs, le diagnostic a fait apparaître le **besoin d'une plus grande anticipation des mutations économiques**. Si plusieurs institutions s'intéressent aux mutations économiques et élaborent des scénarios d'anticipation de ces mutations (CESER, observatoire des branches professionnelles, Centre régional de ressources), le diagnostic pointe une carence en matière de prospective partagée sur les enjeux de recrutement en Bourgogne (et particulièrement pour les emplois émergents, dans les secteurs rencontrant des difficultés de recrutement, dans le cas de reprise d'entreprise, et pour les métiers rares).

Les principaux constats par axe :

La nécessité de garantir, à tous les Bourguignons, l'accès à un service de conseil en évolution professionnelle.

Les évolutions économiques font que les relations de travail sont moins stables qu'elles ne l'étaient auparavant et les parcours professionnels moins linéaires que par le passé.

Pour répondre à cette nouvelle forme de demande en évolution professionnelle des actifs, l'offre de services d'in-

formation et d'orientation, en dehors de la relation avec l'employeur, reste encore hétérogène.

Il existe, en Bourgogne comme plus globalement en France, une offre de services finalement assez diversifiée et parfois pointue, mais qui ne fait pas l'objet d'une mise en cohérence d'ensemble. En effet, si des dispositifs de conseil en évolution professionnelle, pour permettre aux actifs de disposer d'une information et d'une orientation professionnelle construite, existent bel et bien, les offres citées sont proches mais hétérogènes et reposent sur un maillage territorial encore imparfait, qui ne permet pas de répondre aux besoins des actifs bourguignons, notamment au regard du lieu de résidence.

Ce constat ne remet nullement en cause la qualité de pratiques ponctuelles repérées en Bourgogne, mais **ces initiatives gagneraient à être déployées de manière systématique afin de garantir une véritable égalité d'accès à tous les salariés.**

Le besoin de renforcer l'accès des salariés à la formation continue.

Au regard des mutations socio-économiques auxquelles la Bourgogne est confrontée, la question de l'accès à la formation professionnelle continue reste déterminante pour les salariés et pour les entreprises, notamment les TPE/PME du territoire.

La difficulté pour accéder à la formation professionnelle est encore plus significative pour les salariés fragilisés dans leur emploi.

Cette population recouvre, dans le cadre de la typologie définie par le Plan, majoritairement des salariés de TPE ou de PME, peu ou pas qualifiés, et des salariés en deuxième partie de carrière, quelle que soit la taille de l'entreprise. Elle concerne les salariés intérimaires, les salariés en chômage partiel, et les jeunes en difficulté d'insertion.

Pour faciliter l'accès de tous les salariés à la formation, il existe d'ores et déjà en Bourgogne, au delà des actions conduites par les entreprises pour le développement des compétences de leurs salariés, une mobilisation significative à travers des dispositifs¹ financés par les OPCA, l'État, la Région, le Fonds paritaires de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Toutefois, les utilisateurs de ces dispositifs font parfois état d'un certain nombre de contraintes administratives et opérationnelles : manque de souplesse lié aux exigences de la planification prévisionnelle, repérages incomplets des entreprises et des salariés susceptibles d'être accompagnés, conditions d'intervention propres à chaque financeur.

Ces contraintes confirment la nécessité de développer des articulations et des mises en synergie entre ces dispositifs en région.

Une prise en compte indispensable de la promotion sociale et du développement des compétences dans une logique de mobilité choisie.

Les enjeux des mutations économiques ne doivent pas conduire à passer sous silence une vision ambitieuse du développement des compétences au service des salariés en poste. Cette approche se rattache au courant de l'éducation permanente et renvoie à des logiques de mobilités choisies. Le CIF est un dispositif dont la philosophie globale répond bien à cet objectif de développement des compétences. Toutefois, les moyens mutualisés ne permettent pas une prise en charge de la totalité des projets.

Une approche par les compétences à développer et à accompagner dans une logique de mobilités professionnelles dans les territoires.

Les tendances d'évolution du marché de l'emploi invitent à prendre davantage en considération les enjeux de mobilités professionnelles au sein d'un même secteur professionnel et les mobilités intersectorielles.

Ce sont ces mobilités intersectorielles qui, au niveau local, permettent de résoudre des écarts parfois structurels entre des secteurs qui ont des difficultés de recrutement et des secteurs qui subissent des pertes d'emplois.

Par ailleurs, la maîtrise des savoirs de base par les actifs apparaît comme un enjeu crucial au regard des évolutions des contenus des métiers. Les organisations productives mobilisent de plus en plus de compétences en rapport avec la maîtrise des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC), avec la relation client, le respect de règles d'hygiène et de sécurité ou de normes liées au développement durable. Ces compétences nécessitent de maîtriser les savoirs de base. Or, en Bourgogne, le nombre de personnes en situation d'illettrisme serait de 10% à 15% (source CESER Bourgogne), contre 12% au niveau national (source Enquête INSEE IVQ - 2004).

Par rapport à ces besoins, il existe différents dispositifs d'intervention, notamment le **dispositif compétences clés** (mis en œuvre par la DIRECCTE), le **dispositif d'auto-formation accompagnée (DAFA)** décliné sur chaque territoire par le conseil régional, et enfin les actions collectives de formation visant la maîtrise des savoirs de base mises en œuvre par les OPCA.

Au regard du diagnostic, l'enjeu concerne la mise en complémentarité de ces dispositifs dans une logique de forte proximité, compte tenu de la réalité vécue par les personnes.

Les démarches de gestion territoriale des emplois et des compétences apparaissent alors pertinentes et efficaces car, outre l'identification des compétences transversales², elles s'appuient sur les compétences transférables³ susceptibles de permettre la formalisation d'outils, de méthodes ou la mobilisation d'actions favorisant les mobilités professionnelles au niveau d'un territoire. Par ailleurs, divers observatoires prospectifs des métiers et des qualifications couvrant parfois des branches professionnelles soumises à des évolutions susceptibles d'impacter le volume d'emploi et le contenu des

métiers, se sont penchés sur la formalisation de passerelles professionnelles dans le cadre de la réalisation d'études prospectives.

Mais ces démarches souffrent, comme dans la plupart des régions, d'un manque de capitalisation et de partage d'expériences à un niveau supra-territorial.

L'existence de dispositifs destinés au maintien dans l'emploi des seniors et à l'accès des jeunes à l'emploi, mais une faible prise en compte de l'enjeu intergénérationnel.

En Bourgogne, les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans sont particulièrement fragilisés. Leur nombre s'est fortement accru au cours de l'année 2010 avec une augmentation de 16,4%. Cette augmentation est trois fois supérieure à celle que l'on constate sur l'ensemble de la demande d'emploi. Les salariés en seconde partie de carrière sont eux-mêmes des publics fragilisés. De leur côté, les jeunes rencontrent des difficultés importantes d'accès à un premier emploi stable.

Un certain nombre de mesures d'appui à la formation des salariés faisant l'objet de cofinancements de l'État et / ou de la Région, par exemple, au titre d'accords-cadres signés en Bourgogne, d'AREFE sécurisation ou d'AREFE collectif, mentionnent parmi les publics cibles, les salariés en deuxième partie de carrière. Parallèlement, le public jeune est de son côté une priorité des politiques dédiées au retour à l'emploi (« plan jeune » pour l'État, contrat ressources et emploi tremplin pour la Région).

Mais au-delà des dispositifs, le diagnostic fait ressortir la **nécessité de s'interroger sur la transmission des savoirs dans une logique intergénérationnelle dans l'entreprise**, au regard des enjeux de prise en compte des obstacles de nature culturelle et organisationnelle dans l'entreprise.

L'objectif serait alors d'articuler le maintien dans l'emploi des seniors avec la transmission de savoirs et savoir-faire à des jeunes entrant sur le marché du travail, qui seraient d'éventuels repreneurs d'entreprise.

Cela suppose notamment de privilégier plutôt que la seule mobilisation des prestations de formation, un appui aux entreprises souhaitant se saisir de la question de l'emploi des seniors, de leurs conditions de travail et de la transmission des savoirs et savoir-faire aux jeunes salariés.

¹ Comme l'illustre la matrice des dispositifs en annexe

² Les compétences transversales sont les compétences génériques qui sont mobilisables dans diverses situations professionnelles : savoirs de base, attitudes comportementales, organisationnelles ou cognitives ou encore savoirs généraux communs aux métiers ou aux situations professionnelles (ex : aptitude à gérer un client, à travailler en équipe etc.)

³ Les compétences transférables sont celles qui, liées à un contexte particulier, peuvent être utilisées, dans un autre métier, ou au sein d'un même métier (par exemple, compétences de maintenance exercées dans divers métiers), dans un contexte professionnel différent (par exemple, compétences techniques associées au métier d'ingénieur et mobilisables sur une fonction de technico-commerciale) ou celles qui sont généralement acquises en dehors de l'activité professionnelle mais utiles voire indispensables à l'exercice de certains métiers (par exemple, compétences dans le bricolage).

4. LES ORIENTATIONS DU PLAN POUR LES CONTINUITÉS PROFESSIONNELLES

La Région, l'État et les partenaires sociaux décident de s'engager dans une démarche innovante et partenariale de décloisonnement et de mise en synergie de leurs dispositifs dans l'objectif de rendre effectives et concrètes les notions de continuités professionnelles.

Ce Plan constitue, en effet, une innovation importante en termes de posture des acteurs. Il illustre leur volonté de dépasser la logique de juxtaposition afin de mieux articuler les interventions et les dispositifs et d'accroître leur lisibilité.

Cette volonté de complémentarité entre les interventions des différentes parties prenantes ne remet nullement en cause la légitimité de chacun des acteurs et la répartition institutionnelle des compétences, telles que rappelées au sein des sources législatives, réglementaires ou conventionnelles. Elle permet de créer les conditions de synergie optimale entre les différents acteurs.

Au travers du Plan, les signataires souhaitent apporter une plus-value par rapport à la structuration actuelle de l'offre de services. Au regard du recensement des dispositifs mobilisables en région, ils s'engagent à réduire les redondances éventuelles entre certains dispositifs, à en simplifier les conditions d'accès aux personnes et aux entreprises, et à répondre aux besoins identifiés, non couverts par les dispositifs existants.

Des orientations et des priorités pour l'action

Une information accessible et qualifiée sur les formations et les métiers pour tous et à tous.

Dans un contexte où des moyens de communication performants coexistent avec un environnement économique et social toujours plus complexe, l'accès à l'information constitue une condition importante de l'appui aux évolutions professionnelles. La question est en effet cruciale mais demeure délicate car la quantité d'informations n'est ni gage de qualité ni d'appropriation, notamment du côté des bénéficiaires et des petites entreprises.

C'est pourquoi les signataires s'engagent dans une démarche proactive visant, sur tout le territoire bourguignon, à faciliter un égal accès des salariés à une information de qualité sur les métiers et les formations.

Une culture de l'accompagnement davantage axée sur l'anticipation.

Dans une économie soumise aux changements accélérés par les mutations et les innovations, où les mobilités professionnelles remettent en cause les « déroulements de carrière », l'enjeu d'un accompagnement des continuités est de dépasser les interventions en situation d'urgence pour développer de nouvelles pratiques d'aide aux salariés pour préparer leur avenir professionnel.

C'est pourquoi les signataires du Plan souhaitent développer une culture commune aux professionnels de l'accompagnement sur les enjeux de la continuité et de l'évolution professionnelle prenant en compte les besoins et évolutions futurs de l'environnement socio-économique.

La construction de réponses adaptées pour tous les salariés et pour certaines entreprises, notamment les TPE/PME.

Face aux défis des mutations, les partenaires s'engagent à construire ensemble, à travers les actions qui seront mises en œuvre, les conditions nécessaires à l'accessibilité à la formation continue pour tous les publics, dont les plus vulnérables. Ils prendront en compte également la sensibilisation des entreprises, notamment les TPE / PME, à la gestion des compétences de leurs salariés dans un souci d'accompagner leur stratégie et leur développement.

Des articulations plus fortes entre les politiques relevant de champs de compétences différents grâce à un travail partenarial.

Alors que, dans une logique de continuité professionnelle, les besoins en formation professionnelle sont grandissants mais que les conditions de visibilité et d'accessibilité des dispositifs sont plus complexes et les financements contraints, la nécessité de mieux articuler et rendre cohérentes les politiques de formation est impérieuse. La notion de continuité doit conduire à éviter les ruptures de financement entre les dispositifs d'un secteur à l'autre, d'un territoire à l'autre, d'un passage de statut à un autre.

C'est pourquoi les signataires du Plan affirment leur volonté de poursuivre et de renforcer dans le long terme le travail partenarial engagé et décident de l'inscrire au sein d'un système de gouvernance favorisant un dialogue social de projets.

Une gouvernance et un dialogue social au service des continuités.

Le système de gouvernance voulu par les signataires est cohérent avec l'ensemble des autres politiques au niveau régional en matière d'emploi et de formation professionnelle. Il est garant de la mise en œuvre d'une action pragmatique et réactive en faveur des continuités professionnelles.

C'est pour cette raison que les partenaires décident d'articuler la gouvernance du Plan avec le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP), dont la mission est de favoriser la concertation entre les différents acteurs régionaux afin d'assurer une meilleure coordination des politiques de formation professionnelle et de l'emploi.

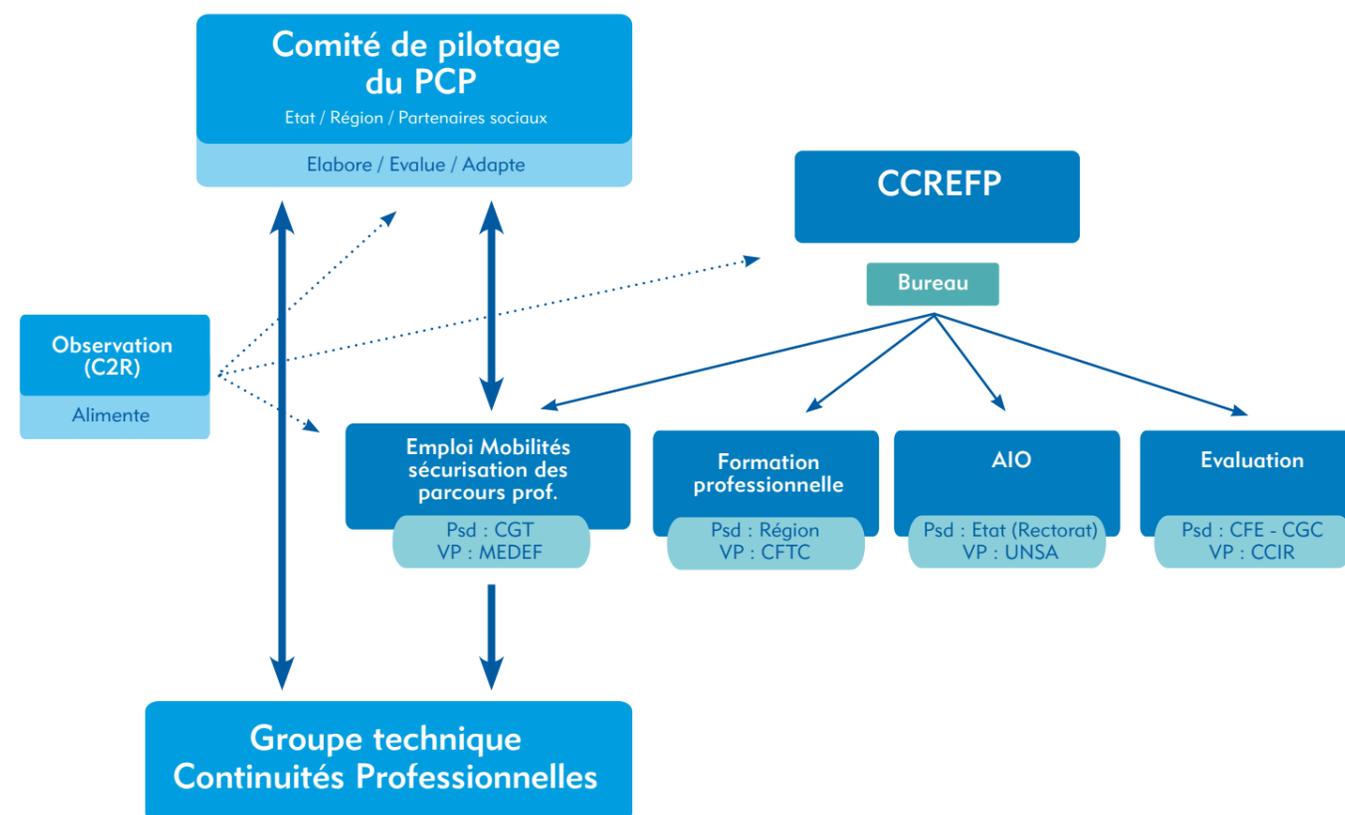
Ils actent la création d'un groupe technique « continuités professionnelles » issu de la commission « emploi mobilités

et sécurisation des parcours professionnels » du CCREFP pour la mise en œuvre de ce qui relève, en région, de cette question.

Le système de gouvernance distinguera trois rôles : l'élaboration stratégique des politiques et leur évaluation, la mise en œuvre des travaux, ainsi que l'observation des métiers, des mutations économiques et des dispositifs mobilisés en région.

La gouvernance, dès la signature du Plan et pendant toute sa durée, mettra en œuvre les treize projets élaborés pour répondre aux enjeux issus du diagnostic partagé (listés ci-dessous) et tout nouveau projet nécessaire à la satisfaction de besoins futurs identifiés par les signataires, dans le cadre des travaux d'observation.

Schéma de gouvernance du Plan



Les projets transversaux

Projet 1. Favoriser la professionnalisation des acteurs.

Projet 2. Développer le dialogue social territorial.

L'accès pour tous et à tous à une orientation et à une information permettant d'envisager une évolution professionnelle construite

Projet 3. Structurer un réseau de conseils en évolution professionnelle.

Projet 4. Étendre les expériences conduites en région en matière de conseil en évolution professionnelle au sein de l'entreprise.

Projet 5. Renforcer une communication homogène sur le conseil en évolution professionnelle.

La possibilité de se former tout au long de sa carrière afin de développer ses compétences et de sécuriser son parcours

Projet 6. Renforcer l'accès à la formation des salariés par une meilleure articulation des dispositifs.

Projet 7. Mettre en place une action pour les salariés licenciés en lien avec le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

L'acquisition, le développement et la validation de compétences transversales et transférables pour favoriser les mobilités professionnelles

Projet 8. Articuler les dispositifs « compétences clés » de l'État et les dispositifs régionaux en matière d'acquisition des savoirs de base.

La préparation des publics aux emplois présentant des difficultés spécifiques de recrutement

Projet 9. Mise en place d'un Observatoire des métiers de demain.

Projet 10. Accélérer la capitalisation et la diffusion des processus de Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences territoriale (GPECT) afin de favoriser le développement de ce type d'action selon les besoins régionaux.

Projet 11. Développer et mieux articuler des actions de (re)valorisation et de communication sur les métiers.

L'organisation de la transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de l'entreprise dans une logique intergénérationnelle

Projet 12. Expérimenter des modalités d'appui-conseil en matière de transmission des savoirs et des savoir-faire.

Projet 13. Recenser et identifier l'apport des expérimentations « Groupements d'employeurs » et « Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) » afin de favoriser l'emploi des jeunes et le transfert intergénérationnel.

5. LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DU PLAN

Suivi et pilotage du Plan pour les continuités professionnelles

Afin de construire les orientations, les arbitrages et d'impulser la dynamique du Plan, un comité de pilotage, présidé par la Région, est constitué et rassemble l'ensemble des signataires du Plan.

Ce comité est un lieu de définition politique : il détermine les grandes ambitions du Plan pour les continuités professionnelles et les étapes principales de sa mise en œuvre. Afin que le Plan soit un véritable outil opérationnel, le comité de pilotage fixe les grands projets à mener, leur(s) pilote(s), les moyens pour y parvenir et les échéances des projets.

Pour son fonctionnement, le comité de pilotage se dote d'un secrétariat permanent. La Région, qui préside le comité de pilotage, définira les modalités de sa mise en place. Le comité de pilotage du Plan se réunit deux fois par an minimum sur la base d'un ordre du jour partagé.

Communication

Le comité de pilotage aura en charge et validera l'ensemble de la communication relative au Plan pour les continuités. Il élaborera un plan de communication en direction des entreprises et des salariés avec un souci de bonne visibilité, de réactivité et d'efficacité.

Durée

Conformément à la volonté des parties signataires, le présent Plan sera valable de sa date de signature jusqu'en juin 2015.

FAIT À DIJON, LE

Le Préfet de la région de Bourgogne,
Pascal Mailhos

Le Président du conseil régional de Bourgogne,
François Patriat

Le Secrétaire général de l'URI CFDT Bourgogne,
Joseph Battault

Le Président de la CFE-CGC Bourgogne,
Jean-François Michon

La Secrétaire générale de la CFTC Bourgogne,
Annie Masson

La Secrétaire générale
CGT Bourgogne,
Dominique Gallet

du comité régional

Le Président du MEDEF Bourgogne,
Pascal Jacob

Le Secrétaire général de FO Bourgogne,
Edouard Guerreiro

Le Président de la
Patrice Tapie

CGPME Bourgogne,

La Présidente de l'UPA Bourgogne,
Jeanne Rubin

Rôle du comité de pilotage

Véritable lieu de construction des orientations, des arbitrages, et d'impulsion de la dynamique du Plan signé entre les parties, le comité de pilotage, présidé par la Région, rassemble l'ensemble des signataires du Plan. Lieu de définition politique, il détermine les grandes ambitions du Plan et les étapes principales de sa mise en œuvre.

Afin que le Plan soit un véritable outil opérationnel, le comité de pilotage fixe les grands projets à mener, leur(s) pilote(s), les moyens pour y parvenir et les échéances de ces projets. Il rend compte tous les six mois des grandes avancées et des réalisations de ces projets.

Chaque fiche projet comporte :

- les moyens mobilisés, financiers et humains,
- le détail du partenariat mis en œuvre, sa nature et son efficacité,
- les objectifs cibles et le détail de la mise en œuvre qualitative et quantitative du chantier,
- la méthodologie d'évaluation du projet permettant, sur la base d'indicateurs partagés, de suivre la réalisation effective du projet.

Sur cette base, le comité de pilotage prend toutes les décisions nécessaires à la poursuite, à la redéfinition ou à l'abandon de chacun de ces projets.

Composition

Le comité de pilotage est constitué de chacune des institutions signataires du plan.

Chacune des institutions signataires désigne en son sein un titulaire et un suppléant permettant un fonctionnement pérenne du comité de pilotage. En cas d'absence du titulaire, le secrétariat permanent du comité de pilotage fournira les éléments nécessaires au suppléant pour une pleine participation de celui-ci. Pour le bon fonctionnement de ce comité de pilotage et le soutien au dialogue social régional, la Région et l'Etat apporteront un financement aux partenaires sociaux permettant leur défraiement pour leur participation à ces travaux.

Articulation avec le CCREFP

Le comité de pilotage du Plan mène son activité en lien avec le CCREFP. Pour ce faire, il noue un dialogue permanent avec l'instance de gouvernance du CCREFP (notamment son bureau) et plus particulièrement la commission « emploi mobilités et sécurisation des parcours professionnels » sur laquelle il s'appuie pour la mise en œuvre du Plan.

Un « groupe technique des continuités professionnelles » est constitué au sein de cette commission « emploi mobilités et sécurisation des parcours professionnels ». Le détail de sa mission et de sa composition est décrit dans une fiche dédiée.

Modalités de fonctionnement

Pour son fonctionnement, le comité de pilotage se dote d'un secrétariat permanent. Par ailleurs, par souci d'une bonne articulation avec le CCREFP, il est proposé que ce secrétariat soit assuré par le secrétariat du CCREFP. Le comité de pilotage du Plan se réunit deux fois par an minimum sur la base d'un ordre du jour partagé.

Le secrétariat permanent est chargé de recueillir auprès des membres les points qu'ils ont à porter à l'ordre du jour. La Région, en charge de la présidence du comité de pilotage, arbitre, si nécessaire, sur une priorisation des points à l'ordre du jour.

Le secrétariat permanent du comité de pilotage assure la diffusion des éléments aux membres a minima quatre semaines avant la réunion du comité de pilotage. Il assure la retranscription des comités de pilotage et la diffusion d'un compte-rendu.

Pour réaliser ses missions, le comité de pilotage bénéficiera des travaux d'observation de l'emploi et des mutations économiques et d'une veille permanente sur les dispositifs du Plan. Le comité de pilotage peut mandater un ou plusieurs observatoires pour mener un diagnostic ad hoc lui permettant d'éclairer une situation particulière.

Chacun des observatoires conserve son mode de fonctionnement et de définition de son programme de travail propre. Pour autant, le « réseau partagé » d'observation veille à l'articulation de ses travaux avec le comité de pilotage qu'il alimente directement.

Rôle du groupe technique «continuités professionnelles»

Le groupe technique est le lieu de mise en œuvre des travaux définis par le comité de pilotage du Plan pour les continuités professionnelles. Pour cela, il mobilise les moyens nécessaires à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.

Pour ce faire, le groupe technique mobilise en fonction des problématiques à l'ordre du jour, l'avis et la participation de ses partenaires et/ou d'experts. Il rend compte de ses travaux au comité de pilotage.

Pour le suivi des chantiers qu'il réalise, il établit une fiche projet rassemblant à six mois les grandes avancées et réalisations des chantiers qu'il conduit.

Cette fiche projet comporte :

- Les moyens mobilisés, financiers et humains,
- le détail du partenariat mis en œuvre, sa nature et son efficacité,
- les objectifs cibles et le détail de la mise en œuvre qualitative et quantitative du chantier,
- la méthodologie d'évaluation du chantier définie par le groupe permettant, sur la base d'indicateurs partagés, de suivre la réalisation effective du chantier.

Ces fiches projet permettent d'alimenter à la fois le comité de pilotage du Plan et la commission « emploi mobilités et sécurisation des parcours professionnels » du CCREFP.

Composition

Il est composé des représentants de chacune des institutions signataires du Plan.

Selon la nécessité des actions mises à l'ordre du jour par l'animateur, la composition du groupe technique peut être élargie à d'autres acteurs et opérateurs de la formation professionnelle en région.

Articulation avec le CCREFP

Le groupe technique informe régulièrement la commission « emploi mobilités et sécurisation des parcours professionnels » de l'avancée de ses travaux en articulation avec le comité de pilotage du Plan. Son animateur peut être audité à la demande de cette dernière, faire un point de situation générale ou encore rendre compte de l'avancée d'un chantier spécifique intéressant la commission.

Ces informations régulières de la commission « emploi mobilités et sécurisation des parcours professionnels » du CCREFP lui permettent de suivre très activement le déploiement du Plan et d'émettre des avis ou recommandations à l'attention du comité de pilotage. Ces informations permettent à la commission de mettre en lien les travaux réalisés par le groupe de travail avec d'autres chantiers connexes qu'elle aurait à connaître sur le territoire régional. La commission assure ce lien entre les projets pour une meilleure efficacité.

Modalités de fonctionnement

Pour son fonctionnement, le groupe technique bénéficie d'un chargé de mission qui assure la dynamique et la mobilisation des membres du groupe.

Ce chargé de mission mobilise les spécialistes du sujet à traiter, qu'il adjoint au groupe technique en fonction du besoin.

Le chargé de mission peut confier le suivi de tel ou tel projet à un membre du groupe technique en fonction des disponibilités et compétences des uns et des autres.

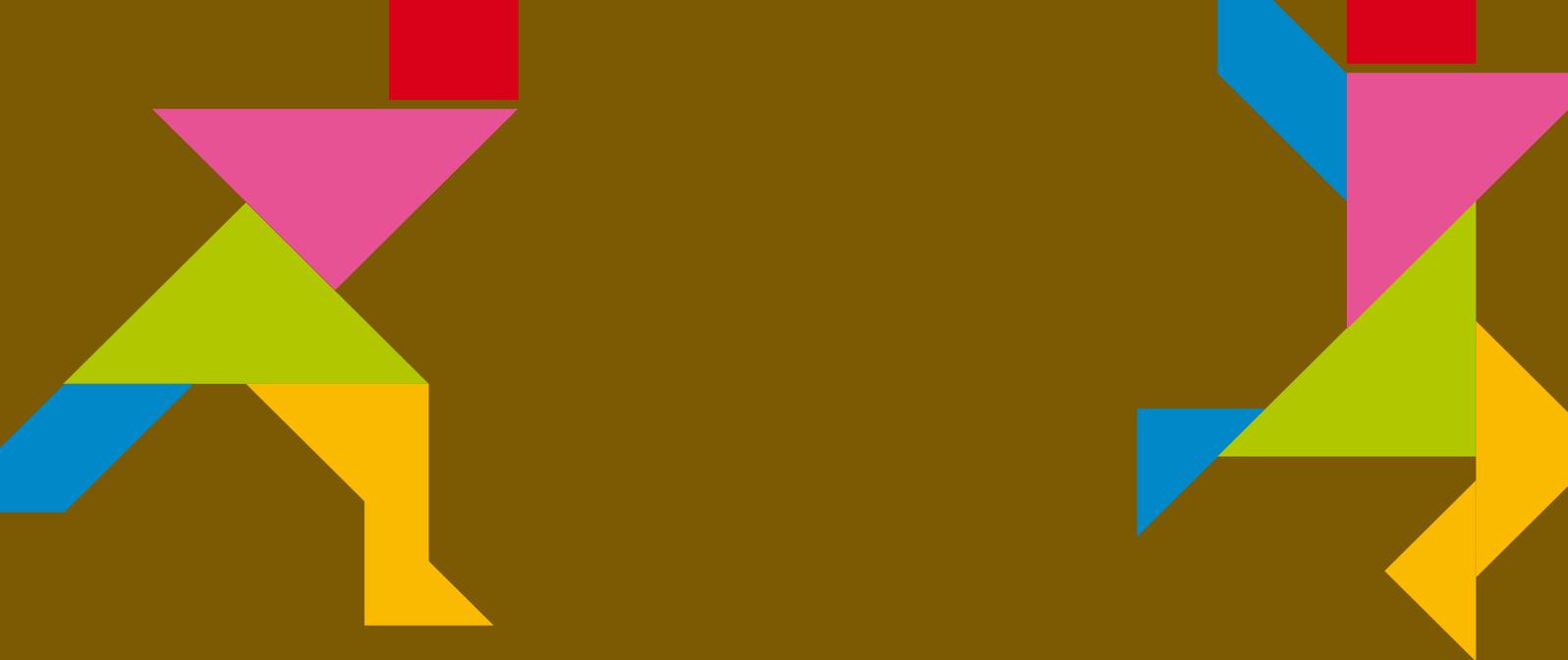
Dans le souci de cohérence avec le CCREFP, il est proposé que le secrétariat soit commun avec celui du CCREFP.

Le groupe technique se réunit a minima tous les mois pour faire avancer les chantiers qu'il doit mener.

Le groupe technique remonte au secrétariat permanent du Plan pour les continuités professionnelles l'état de mise en œuvre des différents chantiers. Il rédige les différents documents nécessaires selon l'ordre du jour défini par le comité de pilotage du Plan.

MATRICE
DES DISPOSITIFS
MOBILISABLES

	DIMENSION SECTORIELLE	DIMENSION TERRITORIALE	DIMENSION SOCIALE	
AXE 1 Accès à une information et une orientation permettant d'envisager une évolution professionnelle construite	Offre de services des MIE en matière d'information et d'orientation			
	Service d'accompagnement personnalisé du FONGECIF	●	●	
	Offre de services de Pôle Emploi en matière d'AIO	●	●	
	Offre de services de l'APEC en matière d'information et d'orientation	●	●	
	Offre de services des OPCA en matière d'information et d'orientation des salariés	●	●	
	Actions d'information et d'orientation mises en place dans le cadre des ADEC	●	●	
	Offre de services des CIO en matière d'information et d'orientation des salariés	●	●	
	Offre de services des Cap Emploi en matière d'information et d'orientation	●	●	
	Offre de services en matière d'information sur la VAE	●	●	
	Offre de services des Missions Locales en matière d'information et d'orientation des salariés	●	●	
	Offre de services de Pôle Emploi en matière de création d'entreprise	●	●	
	Actions de formation mises en place dans le cadre des ADEC	●	●	
	Actions collectives de formation financées par les OPCA	●	●	
	Action du plan de formation adaptation au poste / maintien dans l'emploi	●	●	
	Actions du plan de formation développement des compétences	●	●	
	Droit individuel à la formation	●	●	
	AXE 2			
Possibilité de se former tout au long de sa carrière afin de développer ses compétences et de sécuriser son parcours	Programme de formation de l'ARCNAM	●	●	
	Clf - Contrat à durée déterminée	●	●	
	Clf - Contrat à durée indéterminée	●	●	
	Actions mises en place dans le cadre des AREFE collectifs	●	●	
	Préparation opérationnelle à l'emploi	●	●	
	AREFE Transition	●	●	
	Contrat d'insertion Professionnelle Intérimaire CIPi	●	●	
	AME Entreprise	●	●	
	Contrat de Développement Professionnel Intérimaire DPIP	●	●	
	Contrat de professionnalisation visant des publics de plus de 26 ans	●	●	
	Offre d'accompagnement dans le cadre de démarche de VAE	●	●	
	Programme compétences clés financé par l'Etat	●	●	
	Actions financées par les OPCA sur les savoirs de base	●	●	
	Programme DAFA financé par la Région	●	●	
	AREFE Sécurisation	●	●	
	Actions mises en place au titre de l'accord-cadre stratégique de développement portant sur les compétences, les fonctions et les métiers transversaux	●	●	
	AXE 3			
Acquisition, développement et validation de compétences transversales en vue de mobilités professionnelles	Activité des Observatoires Régionaux aux Emplois Formation	●	●	
	Démarches Gestion Territoriale de l'Emploi et des Compétences	●	●	
	Intervention de la Maison de l'Emploi sur la GTEC et les mutations économiques	●	●	
	AREFE Développement	●	●	
	AREFE Conseil	●	●	
	Aide à la structuration de la fonction tutorale	●	●	
	Intervention de l'ARACT sur l'emploi des seniors	●	●	
	Période de professionnalisation	●	●	
	AXE 4			
	Préparation des publics aux emplois présentant des difficultés spécifiques de recrutement	Activité des Observatoires Prospectifs des Métiers et des Qualifications	●	●
		Démarches Gestion Territoriale de l'Emploi et des Compétences	●	●
		Intervention de la Maison de l'Emploi sur la GTEC et les mutations économiques	●	●
		AREFE Développement	●	●
		AREFE Conseil	●	●
		Aide à la structuration de la fonction tutorale	●	●
		Intervention de l'ARACT sur l'emploi des seniors	●	●
		Période de professionnalisation	●	●
AXE 5				
Organisation de la transmission des savoir-faire au sein de l'entreprise dans une logique intergénérationnelle		Activité des Observatoires Prospectifs des Métiers et des Qualifications	●	●
		Démarches Gestion Territoriale de l'Emploi et des Compétences	●	●
		Intervention de la Maison de l'Emploi sur la GTEC et les mutations économiques	●	●
		AREFE Développement	●	●
		AREFE Conseil	●	●
		Aide à la structuration de la fonction tutorale	●	●
		Intervention de l'ARACT sur l'emploi des seniors	●	●
		Période de professionnalisation	●	●



Bourgogne
Conseil régional

17 boulevard de la Trémouille
BP 23502 - 21035 Dijon cedex



0 800 888 111

APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE

www.region-bourgogne.fr



conseil régional de Bourgogne
Page officielle