

Point d'étape à mi-parcours du PRDF

Groupe thématique n°8

LA FORMATION DES SALARIES

La formation des salariés n'est pas une compétence Régionale. C'est donc une politique volontariste qui a conduit le Conseil Régional Midi-Pyrénées à envisager, depuis 2006, une série d'actions dans ce domaine.

Cependant le marché du travail a évolué et continu d'évoluer.

La plupart des salariés connaissent des ruptures dans leurs parcours professionnels. La recherche d'emploi s'accompagne souvent de formation professionnelle, de périodes de stage, de contrats courts, parfois de précarité.

Aujourd'hui les acteurs de la relation emploi-formation s'accordent sur la nécessité de penser en terme de parcours plutôt que de statut afin de permettre une meilleure fluidité du marché du travail et une sécurisation des trajectoires individuelles.

L'intervention de la Région cherche à corriger certaines injustices qui perdurent quant à l'accès des salariés à la formation professionnelle continue.

En effet, ce sont traditionnellement les cadres supérieurs des grandes entreprises qui ont le plus facilement accès à la formation. A l'inverse, les ouvriers et employés des petites entreprises ont beaucoup moins l'opportunité de développer leurs compétences par ce moyen.

C'est donc principalement vers les ouvriers et employés de petites et très petites entreprises que se portent les efforts de la Région. Les objectifs sont aussi souvent en lien avec l'adaptation et le maintien de salariés menacés dans leurs emplois du fait de leurs qualifications insuffisantes ou de leurs difficultés à évoluer.

Par ailleurs, la Région intervient aussi pour appuyer le retour vers l'emploi des salariés victimes de licenciements économiques. Les cellules de reclassement, cofinancées avec l'Etat, sont des dispositifs actifs qui permettent aux adhérents de bénéficier de prestations professionnelles adaptées afin de faciliter leur recherche d'emploi.

A. LES ACTIONS

Deux types d'actions sont proposés par la Région Midi-Pyrénées dans l'appui aux formations des salariés : les programmes en lien avec la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, et les actions en faveur du reclassement.

1. Le reclassement.

Deux dispositifs complémentaires sont utilisés. Le premier consiste à cofinancer avec l'Etat des cellules de reclassement à l'attention des licenciés économiques qui n'y ont pas accès.

- Participation financière au **fonctionnement de cellules de reclassement** lorsque des difficultés sont annoncées ou avérées sur un secteur d'activité et/ou un territoire.
 - Une attention particulière est portée au secteur de la **métallurgie** (dans le cadre du Contrat d'Objectif signé avec la branche) sur la Haute-Garonne puisque deux cellules spécifiques ont été initiées.
 - La **cellule interprofessionnelle de Castres - Mazamet** a été reconduite pour la quatrième année, permettant d'accueillir 50 adhérents supplémentaires. La plupart sont issus du secteur textile et le taux de reclassement est d'environ 70% sur l'année 2008.
 - Une **cellule** dédiée au secteur **BTP** de la Haute-Garonne a permis d'appuyer une trentaine d'adhérents. Les objectifs sont de maintenir les compétences dans le secteur et d'accompagner les salariés licenciés vers des activités en tension dans le champ du BTP.

- La Région finance aussi des **accès individuels** au bénéfice des licenciés économiques dont le parcours d'accès à l'emploi nécessite une **formation** spécifique, non prise en charge par le Service Public de l'Emploi (Assedic, AFPA, ANPE)
Dans ce cadre, ce sont plus de 80 financements qui ont été accordés à titre individuel en 2008.

2. L'appui aux dispositifs de formation, développement des compétences.

Dans le cadre des **appuis aux démarches de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences** (GPEC – démarche ADEC avec l'Etat) dans les entreprises, la Région s'appuie principalement sur les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés pour structurer son action.

L'ANFA (Fonds d'Assurance Formation de la branche des services de l'automobile) afin de communiquer et sensibiliser les adhérents régionaux – principalement les plus petites structures - de ce secteur.

En 2008, 57 entreprises ont adhéré au dispositif ce qui a permis l'évaluation de 113 salariés supplémentaires. 142 salariés issus de TPE ont été accompagnés afin de développer leurs compétences.

Le FORTHAC (OPCA des branches textile, cuirs et peaux, chaussures ...) est l'opérateur choisi par la Région et l'Etat afin d'accompagner **l'appui à la formation dans un secteur qui connaît des difficultés d'adaptation.**

En 2008, les financements ont permis de former 180 salariés afin d'assurer soit leur maintien dans l'emploi soit l'accès à un nouvel emploi.

La Région appuie aussi des **démarches menées en faveur des métiers du service à la personne.** Depuis 2008, et pour une période de trois années, la Région cofinance avec UNIFAF les Congés Individuels de Formation pour permettre de former et qualifier des candidats sur deux métiers en tension :

- 35 personnes au Diplôme d'Etat d'Aide Soignant
- et 20 personnes pour ce qui concerne le Diplôme d'Etat d'Aide Médico-psychologique.

La Région finance des actions à travers le FONGECIF (Fonds de Gestion du Congé Individuel de Formation) qui :

- assure **l'information et l'accompagnement de salariés** (en CDI, CDD et demandeurs d'emploi suite à un CDD) vers le Congé Individuel de Formation, la VAE, le bilan de compétences.

- permet l'accès au CIF pour
 - Les salariés de TPE (objectif 70% de satisfaction des demandes)
 - La reconversion de salariés vers la création ou reprise d'entreprise.
 - L'accès à des formations dans le domaine de l'aide à la personne.

Enfin, la convention passée avec l'OPCALIA a permis le **cofinancement de formations pour 275 salariés** (par l'utilisation du DIF et de la période de professionnalisation) et la promotion de la Validation des Acquis de l'Expérience pour 200 bénéficiaires.

B. PROBLEMATIQUES ET ORIENTATIONS

Le contexte économique a radicalement évolué depuis 2006.

Une lente dégradation a laissé place à un choc structurel qui amène aujourd'hui à s'interroger sur l'avenir proche et plus lointain.

Les deux grands domaines d'intervention (reclassement et GPEC) sont aujourd'hui des outils essentiels pour mener des actions concrètes en faveur de l'emploi mais leur orientation doit être adaptée à la nouvelle réalité.

Il est sans doute nécessaire aujourd'hui de s'interroger sur les objectifs et les moyens mis en œuvre.

Par exemple les cellules de reclassement étaient, jusqu'en septembre 2008, des dispositifs plutôt efficaces pour accompagner rapidement et durablement les projets des salariés licenciés économiques (en général, 70% de réussite sur 8 mois)

Mais les candidats sont de plus en plus nombreux et les offres valables d'emploi recensées par les cabinets professionnels en charge de ces cellules ont vu, en moyenne, leur nombre diminuer des deux tiers.

C'est par exemple le cas sur la cellule dédiée au BTP qui devrait atteindre en avril 2009 un effectif de 80 personnes alors que début septembre 2008, une vingtaine d'adhérents seulement étaient recensés. En parallèle, les offres d'emplois se font de plus en plus rares.

La GPEC utilisée plutôt avec des objectifs offensifs – développement des compétences, projets de développement territoriaux ou sectoriels, promotions... - est aujourd'hui de plus en plus souvent envisagée dans un cadre défensif, afin de soutenir des actions de formations pour les salariés les plus en difficultés au sein d'entreprises touchées par la crise.