

ACCORD CADRE RELATIF A L'APPUI ECONOMIE-EMPLOI- FORMATION AUX TERRITOIRES



Contexte

De fortes mutations techniques, économiques, réglementaires, scientifiques et sociétales impactent les territoires et rendent nécessaire l'adaptation des structures aux évolutions actuelles et futures.

Les effets de ce contexte sont renforcés par la crise économique depuis 2008 et retentissent fortement sur les territoires et les entreprises qui prennent conscience des nécessaires adaptations et évolutions des compétences des salariés et de leurs conditions de travail.

Plus que jamais, l'articulation des politiques économiques, des politiques de formation et d'emploi doit permettre de favoriser une bonne adéquation entre les besoins de compétences actuelles et futures des entreprises et les compétences et les qualifications des actifs sur les territoires.

La commission régionale GPEC (Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences) et sécurisation des parcours (émanation du CCREFP) a depuis fin 2010 abordé des thématiques relatives à une méthode de mise en œuvre de la GPEC territoriale, à l'identification des actions territoriales en cours, suscité l'accompagnement de territoires intéressés par la démarche et la mise en œuvre d'actions à destination des porteurs de projets et des partenaires locaux.

Ces travaux ont montré l'importance de l'implication des territoires dans la coordination des actions, notamment en matière d'économie, d'emploi et de formation.

Ils ont confirmé que c'est au niveau local, au plus près du terrain et en fonction des spécificités sociales et économiques de chaque territoire que les actions sont les plus efficaces.

Parce que c'est au sein des entreprises et au regard de leur stratégie que se noue la relation travail emploi dans toutes ses composantes, depuis la qualité de l'emploi jusqu'à la sécurisation des parcours en passant par la reconnaissance des compétences actuelles et leur évolution vers les emplois de demain, l'engagement des entreprises et leur implication, qui associe pleinement direction des entreprises, représentants du personnel et salariés, sont essentiels, notamment pour identifier le plus finement possible les besoins en compétences à court et moyen terme et orienter les actions en matière de formation.

C'est à partir de cette démarche que pourront être identifiés les métiers en tension, ceux voués à disparaître ou à apparaître, les métiers transversaux, dans l'objectif de développer des actions collectives de formation, faciliter les mobilités professionnelles ou encore créer des passerelles entre les métiers et les secteurs d'activité.

Par ailleurs, les activités de proximité prennent une place importante dans la vie des territoires, qu'il s'agisse des petites entreprises qui constituent la majorité du tissu économique, ou des acteurs de l'économie sociale et solidaire dont le rôle est également à prendre en considération.

La réflexion sur l'ensemble de ces thèmes reste un gage de réussite des projets et fonde la démarche de GPEC territoriale.

Quelle que soit la forme choisie pour mettre en œuvre des actions de GPEC sur les territoires, il apparaît que l'implication de tous les partenaires est essentielle pour que le projet prenne son sens, et ce quel que soit l'échelon d'intervention de ces derniers.

Les résultats positifs incitent l'Etat, la Région et les partenaires sociaux à poursuivre leur politique d'accompagnement des actifs du territoire pour développer l'emploi ainsi que l'attractivité des territoires et la compétitivité des entreprises régionales.

Préambule

Par le présent accord, les organisations d'employeurs, les organisations de salariés, la Région et l'Etat se donnent comme objectif d'accompagner la préparation et la mise en œuvre d'opérations de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sur les territoires pour favoriser l'accès à l'emploi et la sécurisation des parcours des salariés.

Cet accord permettra aussi de soutenir les porteurs de projets dans la réalisation de leurs plans d'action et de développer les moyens pour accompagner les PME/TPE dans la définition de leurs projets, de leur stratégie et dans l'attention qu'elles portent à la gestion de leurs ressources humaines.

A travers cet accord, il s'agit de structurer, une relation de partenariat privilégié entre la Région, l'Etat, et les représentants de salariés et d'employeurs afin de bénéficier de l'expertise des acteurs du monde du travail et de mutualiser les moyens.

L'objectif commun est donc d'impliquer les organisations syndicales et organisations patronales dans le dialogue territorial pour trouver ensemble des réponses nouvelles et concrètes au service des actifs, des acteurs économiques et de la compétitivité des territoires en région Centre.

Article 1 : DEFINITIONS ET PRINCIPES

1) Définition et objectifs de la GPECT (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales)

Définition de la GPECT :

- Il s'agit de la prise en compte du territoire comme espace adapté à une stratégie globale et coordonnée conduite en faveur du développement économique, de l'emploi et des compétences et des qualifications ;
- Il s'agit d'une démarche fédérative de toutes les parties prenantes du territoire et notamment des organisations syndicales et patronales ;
- Il s'agit de la mise en œuvre d'une vision prospective pour répondre par anticipation aux besoins d'un territoire, ou de faire face à des situations de développement de nouvelles activités ou à des situations de crise ou post crise.

En synergie avec tous les acteurs locaux, il s'agit de structurer le lien économie-emploi-formation entre les enjeux des actifs et des futurs actifs, des entreprises et des territoires.

La GPEC territoriale est une démarche complémentaire des GPEC d'entreprises et de branches. En effet, s'il est majeur que les entreprises et les branches s'inscrivent dans une démarche prospective, la GPEC territoriale porte son attention de manière transversale et cohérente sur le territoire.

La mobilité des actifs est un sujet complexe, et un salarié préférera le plus souvent changer de secteur d'activité pour rester sur son territoire plutôt que l'inverse. La GPEC territoriale adopte donc la vision des parcours de l'individu en se nourrissant des GPEC de filière, de branche et d'entreprise.

2) Territoires

Il ne s'agit pas du territoire administratif, mais du territoire de projet.

La définition du territoire doit s'adapter en permanence aux réalités et ne pas rester figée. Aucune politique n'est aujourd'hui portée par un acteur isolé. Il s'agit de mettre en place un partenariat ouvert, fondé sur le dialogue social. La qualité de ce partenariat est le fondement

même de la démarche de la GPEC territoriale. Elle permet de créer des synergies entre acteurs du service public de l'emploi, partenaires sociaux, collectivités territoriales, entreprises, branches professionnelles, clusters, chambres consulaires, ARACT, acteurs de la formation initiale et continue, acteurs de l'économie sociale et solidaire...

3) Les types d'actions

La démarche de GPECT s'appuie sur un diagnostic commun et partagé par les acteurs économiques et du monde de l'emploi et de la formation locaux, établi au regard des tendances et spécificités du territoire et des pistes de développement et d'actions possibles.

La dynamique de concertation et de coopération partenariale ainsi créée vise la construction collective de solutions concertées, répondant aux diverses et multiples problématiques rencontrées par les entreprises, les actifs et futurs actifs du territoire.

La construction de ces solutions doit aboutir à un plan d'actions concret qui vise à sécuriser les parcours des jeunes et des actifs, répondre aux besoins de compétences des entreprises, développer l'attractivité territoriale et le dynamisme des entreprises, notamment pour :

- ✓ Faciliter le développement des entreprises de toute taille ;
- ✓ Accompagner les entreprises dans leur gestion des ressources humaines en prenant en compte leurs contraintes économiques et la qualité de l'emploi ;
- ✓ Favoriser l'anticipation des besoins en compétences au regard de l'évolution des emplois ;
- ✓ Concourir à réduire l'écart entre compétences recherchées et présentes sur le territoire ;
- ✓ Contribuer à la définition d'une stratégie de territoire ;
- ✓ Faciliter les logiques de réseaux, l'orientation vers les ressources pertinentes et la circulation de l'information en général.
- ✓ Favoriser le développement de formes d'emploi adaptées ;
- ✓ Repérer et valoriser les compétences des salariés ;
- ✓ Accompagner les grands enjeux, notamment la transition énergétique, écologique, le numérique...

4) Les conditions de mise en œuvre

La démarche de GPECT est sous tendue par l'appropriation par les acteurs du territoire d'une nouvelle façon d'aborder les évolutions socio-économiques et de penser leur résolution.

La mutualisation des moyens et des idées, le décloisonnement et le travail en réseau, la détection de champs d'intérêts communs afin de mettre en œuvre des projets d'actions communs, penser le territoire comme une ressource, l'innovation permanente, la capacité à remettre en question les schémas traditionnels doivent permettre de prendre en compte leurs compétences propres et de privilégier le travail collectif.

Dans cette démarche, chaque organisation et institution se doit de respecter le champ de compétence de l'autre, afin de favoriser des collaborations solides.

Les partenaires s'engagent à partager une stratégie territoriale commune, à veiller à sa cohérence et à sa bonne mise en œuvre sur le territoire.

En accord avec les objectifs rappelés dans le préambule, les projets présentés devront remplir les conditions suivantes :

- Mise en œuvre d'un partenariat territorial, centré autour d'une ou plusieurs problématique(s) du territoire en matière d'emploi, de compétences et de qualification et/ou de développement des entreprises, ces deux éléments restant intimement liés.
- Organisation de la gouvernance territoriale.

- Construction d'un plan d'actions à partir d'un diagnostic des forces et des faiblesses et partagé par les partenaires, les acteurs et les destinataires des actions et du financement de sa mise en œuvre.

Article 2 : ENGAGEMENTS DES SIGNATAIRES

La mise en œuvre de ces actions territoriales suppose que chacun des signataires du présent accord s'engage à favoriser la réussite des projets grâce à l'accompagnement qu'il peut dédier.

Les parties conviennent de déterminer leurs engagements réciproques et les moyens mis en œuvre pour atteindre les objectifs qu'elles se fixent et d'en rechercher la complémentarité la plus efficace.

1) L'Etat : la politique contractuelle

L'Etat s'engage à poursuivre le travail partenarial engagé depuis décembre 2010 autour de la GPECT en facilitant la capitalisation des bonnes pratiques et le financement pluriannuel des opérations nécessaires sur les territoires grâce aux moyens de la politique contractuelle (Programme opérationnel 103) afin de permettre une plus grande cohésion et le renforcement de la concertation avec les partenaires sociaux et la Région.

Il pourra financer, dans le cadre prévu à l'article premier, les travaux préalables à la réalisation d'opérations territoriales de GPEC (Ingénierie, études de faisabilité, diagnostics) puis, dans une certaine mesure, des actions spécifiques répondant à des problématiques territoriales ou destinées à préparer l'accompagnement par un autre partenaire.

2) La Région : développement et formation

La Région affirme sa volonté de soutenir les actions partenariales et structurées définies à l'article premier et s'engage à :

- 1) Contribuer au financement d'expérimentations visant à déployer des actions structurantes ou innovantes en matière de GPECT ;
- 2) Cofinancer, avec la DIRECCTE, le GIP Alfa Centre et l'ARACT pour leurs actions en faveur de la professionnalisation des acteurs et de l'observation des territoires ;
- 3) Activer des financements de sa politique de CRST (contrat régional de solidarité territoriale) pour favoriser la mise en place ou la consolidation du système d'animation de la GPECT sur un territoire ;
- 4) Activer les financements de sa politique de développement économique et de sa politique de formation pour accompagner les actions contenues dans les plans d'action de la GPECT :
 - a. Les outils d'aide économique ciblés selon les priorités du plan d'action (Cap Développement, Cap Emploi/Formation, Cap Création/reprise...)
 - b. Les dispositifs de la formation continue (le programme régional de formation, l'enveloppe réactive, le Pacte de Continuité Professionnelle, l'apprentissage...).

3) Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales

Les organisations signataires s'engagent à solliciter leurs réseaux politiques (branches professionnelles, réseaux interprofessionnels) et/ou leurs outils (OPCA ET OPACIF) afin de faciliter :

- l'appropriation des Initiatives régionales ou leur émergence,

- la mobilisation des dispositifs existants et/ou des moyens permettant de participer activement à la mise en œuvre des actions sur les territoires et au sein des entreprises.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs s'engagent à inciter leurs adhérents à participer activement aux comités de pilotage et/ou aux actions territoriaux qui seront mis en place.

Elles s'engagent également à faire remonter aux comités de pilotage territoriaux les conclusions des GPEC d'entreprises ou de branches qui peuvent impacter les territoires concernés.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs s'engagent à prendre en compte les conclusions des travaux de la GPECT qui seront menés localement dans l'élaboration de la liste des formations éligibles au Compte Personnel de Formation dans le respect des prérogatives du COPAREF.

- 4) **L'ensemble des parties signataires** s'engage à communiquer et mettre en commun les travaux qui pourraient être menés intéressant la GPECT, qu'il s'agisse du niveau du territoire ou du niveau de la région.

L'ensemble des signataires s'engage à prendre en compte les conclusions des GPEC Territoriales dans l'élaboration des cartes et schémas concernant les formations professionnelles, l'apprentissage et l'enseignement supérieur et à nouer avec le Rectorat les concertations et partenariats nécessaires.

Article 3 : PILOTAGE DE L'ACCORD

1) Pilotage régional

Les parties signataires conviennent de confier au bureau du CREFOP le suivi des avancées et des éventuelles difficultés de mise en œuvre de cet accord cadre. Le bureau sera également chargé de construire les outils permettant d'évaluer le présent accord. Enfin il sera consulté sur les dossiers de GPECT bénéficiant de financements tel que décrit à l'article 2.

2) Pilotage territorial

L'efficacité du dispositif régional repose aussi sur un bon retour des comités de pilotage territoriaux qui sont à l'œuvre pour assurer la réalisation des plans d'action locaux.

Dans cette perspective, une réunion avec l'ensemble des porteurs de projets sera organisée au moins une fois par an de manière à faire un point de l'avancée des travaux, mais aussi de permettre les échanges entre porteurs de projet, le recueil des bonnes pratiques et la constitution d'un réseau de la GPECT.

Localement, les parties signataires veilleront à ce que toutes les thématiques concernant la GPECT, habituellement traitées dans d'autres instances, puissent être abordées dans les Comités de pilotage territoriaux.

Les parties signataires s'engagent à tout mettre en œuvre pour permettre et faciliter la participation de l'ensemble des parties dans les comités de pilotage territoriaux, notamment pour les représentants des organisations syndicales de salariés.

Article 4 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 années. Il fera l'objet d'un bilan de sa mise en œuvre pour préparer sa reconduction.

Fait à Dreux, le 17 avril 2015

Pour le Préfet de la Région Centre-Val de Loire
et par délégation,
Le Directeur Régional
de la Direccte Centre-Val de Loire ,



Patrice GRELICHE

Pour le Président
de la Région Centre-Val de Loire
et par délégation,
La Vice-présidente,



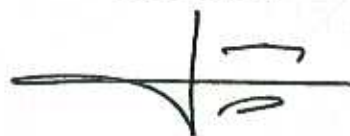
Marie-Madeleine MIALOT

Pour la CFDT Centre-Val de Loire,
Le Secrétaire Général,



Gilles LORY

Pour la CGPME Centre-Val de Loire,
Le Président,




Patrice DUCEAU

Pour la CFE-CGC Centre-Val de Loire,
Le Président,



Manuel MARTINEZ

Pour le MEDEF Centre-Val de Loire,
Le Président,



Claude PARIS

Pour la CFTC Centre-Val de Loire,
La Présidente,



Christine LECERF

Pour l'UPA Centre-Val de Loire,
Le Président,



Antonio LORENZO