

Contrat d'objectifs partenarial

ENTRE

Le Conseil Régional de Lorraine, représenté par son Président, Monsieur Jean-Pierre MASSERET,

Et

La CGPME Lorraine, représentée par son Président, Monsieur Michaël ZENEVRE

AGEFOS PME Lorraine, représenté par son Président, Monsieur Claude THIRIET (représentant de la CGPME)
et son Vice Président, Monsieur Daniel RUSCONI (représentant les organisations syndicales de salariés)

AGEFA, représenté par le Président du GTFP Lorraine, Monsieur Michaël ZENEVRE

Vu les orientations définies pour les années 2005-2009 dans le Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (PRDF) adopté par le Conseil Régional les 23 et 24 juin 2005, DCR n° 82-2005,

Vu le code de l'Education et notamment son article L. 214-13,

Vu la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle et au dialogue social,

Vu la commission permanente du 9 mars 2007, DCP n° 123-2007,

Il est décidé ce qui suit :

Préambule

Le présent contrat d'objectifs partenarial s'inscrit dans la suite des orientations définies par le Conseil Régional de Lorraine au travers de son Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles, voté en 2005 par l'Assemblée Régionale.

La CGPME Lorraine a mis l'accent, à l'occasion des travaux préparatoires du PRDF, sur la nécessité de conduire des actions vers les TPE et les PME soulignant le poids de ces entreprises dans l'économie régionale, l'emploi et la structuration des territoires, afin de répondre sur un plan interprofessionnel et territorial, à leurs besoins spécifiques et à la situation particulière de leurs salariés.

Le PRDF stipule, dans sa dernière partie, qu'il sera décliné en contrats d'objectifs avec les professionnels ou interprofessionnels, afin de prendre en compte les spécificités de chacun.

Ce présent contrat d'objectifs a pour but de préciser les modalités de coopération entre les parties afin de favoriser l'emploi et la formation dans les TPE et PME lorraines.

Contexte

Les PME et les TPE ont à l'heure actuelle à faire face à de multiples mutations :

Des mutations économiques :

- La diffusion des technologies de l'information et de la communication
- La réorganisation du travail et la complexification des processus de production et de distribution
- La mondialisation, les délocalisations et la tertiarisation des activités
- L'évolution des coopérations interentreprises

Des mutations territoriales :

- L'apparition de nouveaux espaces d'organisation et d'intervention territoriale
- Une attractivité des territoires, là où sont ancrées les TPE et les PME, ancrage de plus en plus fondé sur la ressource en compétences mobilisables

Des mutations démographiques :

- Le papy boom va générer des tensions sur le marché du travail
- Il va mettre en péril le maintien du capital humain, de l'expérience, de la compétence collective des TPE et PME
- De nombreux dirigeants sont eux mêmes touchés par le phénomène, ce qui pose le problème de la transmission et du maintien des emplois correspondants

Des mutations de société :

- Les attentes des individus au regard du travail ont changé
- La place du travail n'est plus la même

Par ailleurs, les demandeurs d'emploi sont nombreux et une proportion forte de demandeurs de longue durée sont de plus en plus éloignés du marché du travail, alors que les entreprises n'arrivent pas à trouver les collaborateurs qui leur manquent.

Enfin, les aléas économiques fragilisent dangereusement les parcours professionnels des personnes qui y sont confrontées et qui sont souvent mal armées pour y faire face.

Article 1 : Engagement des partenaires

Les signataires du présent contrat s'engagent ensemble sur des objectifs partagés pour le développement des formations, des qualifications, des compétences et des emplois en faveur des TPE et PME et de ses salariés.

Article 2 : Définition des priorités des partenaires

Les objectifs partagés par les signataires du présent contrat ont été précédés par la définition des priorités politiques et stratégiques de chaque partenaire.

Les axes prioritaires du PRDF sont au nombre de 5 :

- ✓ Favoriser l'accès de tous les lorrains à une première qualification ou à une nouvelle qualification et de nouvelles compétences quand elles sont nécessaires
 - Evolution de la carte des formations professionnelles
 - Complémentarité des trois voies d'accès à la qualification
 - Accès à une première qualification des jeunes en difficulté
 - Aide matériel aux apprentis et aux élèves des LP
 - Modulation des aides à l'emploi des apprentis
 - Accentuation des programmes de formation continue pré qualifiantes et qualifiantes
 - Amélioration des conditions de prise en charge des frais liés à l'accès à la formation
 - Maintien des formations continues de niveau III et II
 - Participation au pilotage et développement des réseaux d'AIO
 - Accompagnement des publics les plus éloignés de l'emploi
 - Aide au maintien et retour à l'emploi en appui des entreprises et de l'Etat

- ✓ Favoriser l'accès de chaque personne au droit à la formation tout au long de la vie
 - Développement d'une offre de formation modulaire et individualisée
 - Consolidation des Aides individuelles – FFAIR
 - Maintien de la promotion supérieure du travail
 - Développement de la contribution aux organismes mutualisateurs (OPACIF, OPCA, FAF,...)
 - Soutien aux formations à la création et reprise d'entreprise
 - Développement de la VAE

- ✓ Aider à l'organisation d'une offre de formation équilibrée sur l'ensemble du territoire régional
 - Favoriser la prise en compte des besoins territoriaux
 - Favoriser une offre de formation de proximité jusqu'au niveau V
 - Consolider des pôles régionaux dans les métiers organisés
 - Faciliter l'accès aux pôles régionaux
 - Favoriser les accords interrégionaux pour l'accès aux formations au delà du territoire régional

- ✓ Contribuer à l'amélioration de la qualité de l'offre de formation
 - Développement des Dispositifs innovants et expérimentaux
 - Développement de la qualité des formations en apprentissage
 - Programme d'aide à la professionnalisation des formateurs de la formation continue
 - Aide aux investissements avec décrochage
 - Conforter le rôle du CARIF sur l'information

- ✓ Prévoir les moyens de pilotage, de suivi et d'évaluation du PRDF et ses déclinaisons annuelles et contractuelles
 - Pilotage et coordination de la politique régionale
 - Renforcer les capacités d'analyse de besoins, d'animation, de suivi
 - Renforcer le rôle de l'OREFQ
 - Décliner le PRDF en contrat d'objectifs ou de partenariat

Les priorités politiques et stratégiques de la CGPME pour la formation tout au long de la vie, et dans ce cadre d' AGEFA pour la formation technologique et l'apprentissage et d' AGEFOS pour la formation professionnelle et le professionnalisation sont au nombre de 3 :

✓ **La formation tout au long de la vie**

La formation tout au long de la vie, nécessité impérieuse, implique un fort changement dans la représentation culturelle mais aussi la mise en œuvre de la formation, ceci pour les individus, les entreprises et les acteurs économiques et institutionnels.

Les évolutions attendues nécessitent un travail de fond sur :

- l'information et la sensibilisation des bénéficiaires, et ce dès le plus jeune âge. La CGPME souhaite, en particulier selon les principes et les thématiques évoquées ci-dessus, intervenir sur le plan de la définition des orientations prioritaires à retenir sur le champ des formations initiales, travailler sur l'attractivité des PME / TPE en développant des interventions vers les jeunes scolaires et les Enseignants. Le rôle d'AGEFA sur ce point est déterminant au plan des formations technologiques et de l'apprentissage.
- l'accompagnement des populations qui, à l'heure actuelle, sont les plus éloignées de la formation et de l'emploi(sauf à ne prendre en compte que les personnes déjà les plus formées),
- une mise en complémentarité des acteurs pour permettre une cohérence des dispositifs, en vue d'offrir, en fonction des différentes situations, une solution adaptée,
- une adaptation de l'offre de formation (établissements, Centre de formation d'Apprentis, organismes de formation continue) favorisant, chaque fois que faire se peut, à la fois une offre de proximité, territorialisée, mais aussi des processus réels d'individualisation des réponses, de manière à correspondre aux besoins des TPE / PME.
- l'encouragement, pour ce qui concerne les entreprises, au développement d'une nouvelle approche de la formation, en lien avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et permettant de conduire les actions dans une logique d'intérêts partagés entre les jeunes issus de l'enseignement général, technologique et de l'apprentissage, les salariés et les employeurs.

✓ **La formation pour le maintien et le retour à l'emploi**

- création d'un dispositif efficace d'observation et d'analyse par l'approche statistique (quantitatif) complétée par une démarche sur le terrain (qualitatif) permettant d'accompagner les TPE PME et d'apprécier au mieux les besoins en compétences à court et moyen terme des entreprises,
- consolidation des besoins « atomisés » dans les PME / TPE afin de construire une réponse collective qui, renforcée par la prise en compte de besoins identiques sur d'autres publics, peut rendre possible une réponse formative adaptée et déconcentrée au plus près des bénéficiaires, demandeurs d'emploi et salariés.

Ces actions doivent offrir aux individus, la possibilité de développer des connaissances et compétences transférables, qui leur permettront de gérer au mieux un parcours professionnel qui les conduira à changer plusieurs fois de « métier » dans leur vie professionnelle.

- partenariat est à mettre en place pour développer et mettre en synergie les actions des partenaires et notamment l'apprentissage et les contrats de professionnalisation

✓ **La nécessité de passer de la formation à la gestion des compétences**

Dans ce cadre il est nécessaire de :

- réaliser un travail de fond d'information, sensibilisation, d'appropriation des TPE et PME pour les aider à prendre la mesure des effets directs et indirects du contexte économique et démographique (risque de fuite des collaborateurs vers les grandes entreprises ou le secteur public),
- travailler à la reprise et à la transmission des TPE et PME, pour éviter la cessation d'activité de nombreuses entreprises, avec son impact sur l'emploi et sur l'aménagement du territoire, le phénomène étant encore plus sensible sur certains territoires jugés moins attractifs,
- considérer désormais certains publics et thèmes de formation comme prioritaires : par exemple l'encadrement, notamment intermédiaire, qui constitue toujours un poste clef, essentiel à la performance de l'entreprise
- considérer la gestion des compétences au niveau des territoires comme un outil de développement économique,
- sensibiliser les jeunes issus de l'enseignement général, technologique et de l'apprentissage à l'entreprise, aux métiers
- mettre en place dans les TPE et PME une réelle gestion prévisionnelle des emplois et compétences adaptée, pour gérer au mieux le phénomène de manière globale (organisation, management, communication, formation, tutorat élargi...), et intégrant l'ensemble des dispositifs de manière à agir de manière globale

(apprentissage, formation continue pour développer les compétences collectives et individuelles, professionnalisation).

La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en TPE et PME doit dans ce cadre viser à agir sur 5 leviers :

- la formation des salariés en place (développement des compétences individuelles internes),
- l'intégration et la formation de nouveaux collaborateurs (acquisition de compétences individuelles externes),
- le développement de la performance de l'entreprise par une approche globale de ses besoins (développement de la compétence collective),
- la transformation des compétences individuelles en compétence collective de l'entreprise par le recours à des dispositifs adaptés (tutorat élargi, VAE, passeport formation...),
- la mutualisation de 4 leviers précédents, dans des approches collectives et/ou territoriales, chaque fois que les conditions de faisabilité le nécessitent.

Ce cinquième point s'avère particulièrement important pour un public de TPE et PME, dont le nombre et les moyens ne permettent pas toujours de mettre en place des démarches individuelles.

Article 3 : Axes d'intervention

Axe 1 : Anticiper sur les besoins en compétences des TPE et des PME

Il convient d'anticiper sur les besoins qui vont apparaître, afin de répondre dans les meilleures conditions possibles aux demandes qui seront alors formulées par les entreprises.

La CGPME, AGEFOS PME et AGEFA pourront notamment mettre à disposition du Conseil Régional de Lorraine :

- ↳ les informations générales issues des contacts fréquents avec leurs adhérents,
- ↳ les résultats des études et enquêtes terrain réalisées par la CGPME,
- ↳ l'évaluation de la valeur ajoutée des financements octroyés par AGEFA aux établissements, écoles et CFA
- ↳ les résultats du baromètre formation réalisé tous les 2 ans par AGEFOS sur le Grand Est, les résultats de son enquête auprès de l'ensemble de ses entreprises adhérentes sur les salariés et dirigeants de 55 ans et plus (Pass'Agés Compétences),

↳ ainsi que les diverses données à leur disposition qui peuvent alimenter le Conseil Régional, notamment dans le cadre des Contrats d'Objectifs Professionnels, en particulier au regard des nombreuses entreprises relevant de branches professionnelles faisant gérer leur formation par Agefos PME Lorraine.

A partir de ces éléments et des différentes informations émanant des territoires, la Région, la CGPME, AGEFOS PME et AGEFA se concerteront régulièrement sur :

- les actions d'informations, de communication nécessaires particulièrement à destination des jeunes afin de renforcer la connaissance et l'attractivité des PME /TPE et des métiers, les dispositifs permettant d'y accéder
- la mise en synergie des actions des partenaires et notamment en matière d'apprentissage et de contrats de professionnalisation
- l'analyse des besoins en matière d'orientation des jeunes, d'insertion, de la qualification et de la formation de la main d'œuvre au niveau territorial,
- les réponses à apporter dans le cadre de la gestion des transitions professionnelles.

Pour analyser ces divers éléments, un groupe de travail commun se réunira de manière régulière.

De cette analyse découleront l'adaptation de l'offre de formation et les actions à mettre en œuvre sous différentes formes par le Conseil Régional, la CGPME, AGEFOS s'agissant des actions d'information et de communication et AGEFA concernant le financement des investissements, suivant le public et correspondant aux besoins identifiés.

Par ailleurs, la CGPME participera au processus piloté par le Conseil Régional et les Autorités Académiques d'élaboration de la carte des formations professionnelles.

Enfin une complémentarité sera recherchée entre l'ensemble des actions menées par le Conseil Régional au bénéfice des jeunes (pré qualification en particulier), les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation.

Axe 2 : Développer au sein des TPE et des PME une approche globale de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Il convient, par une approche globale, de soutenir ces entreprises dans le développement de la formation de leurs salariés (développement des compétences internes), dans l'intégration de nouveaux salariés (acquisition de compétences externes) et dans l'accompagnement de la transformation des compétences individuelles en performance collective.

Dans ce cadre, seront mobilisés et mis en œuvre par la Région, la CGPME, AGEFOS PME et AGEFA:

- un accompagnement de ces entreprises dans leur démarche de GPEC, adapté aux spécificités liées en particulier à leur taille,

- des dispositifs de plans de formation adaptés dans ces entreprises, ou des dispositifs interentreprises,
- le développement du tutorat en entreprise,
- des formations destinées à l'encadrement, du fait de l'importance des départs en retraite de cette population et la nécessité de formation du personnel existant ou à recruter qui va en découler.

Dans ce cadre, les partenaires s'attacheront à favoriser la promotion sociale notamment, la mise en place de reconnaissances adaptées, notamment par le biais du soutien à la validation des acquis de l'expérience (VAE) et par le droit individuel à la formation (DIF), qui doit concourir, de manière individualisée, à la formation tout au long de la vie.

Des démarches particulières ou des expérimentations pourront dans ce cadre être menées par le biais d'AGEFOS pour que le dispositif (DIF) se mette en place, dans des conditions satisfaisantes au regard des différentes catégories socio-professionnelles, dans les PME et TPE.

- le développement des contrats en alternance : contrats d'apprentissage, contrats et périodes de professionnalisation, qui doivent concourir, en complément d'autres actions gérées par l'Etat, la Région, les Conseils Généraux à permettre à des jeunes, des demandeurs d'emploi ou des salariés d'acquérir les compétences nécessaires à la sécurisation de leurs parcours professionnels, que ce soit pour l'accès, le maintien ou le retour vers l'emploi.

A ce titre, une sensibilisation sera conduite auprès des entreprises sur les opportunités offertes par :

- l'embauche des jeunes sortant des filières technologiques et l'apprentissage sur de nombreux niveaux de formation (avec une priorité aux formations qui préparent à des diplômes et des formations intéressant prioritairement la dimension transversale des métiers des TPE / PME et qui facilitent la préparation des diplômes et des formations de niveau IV et V)
- l'embauche par le biais des contrats de professionnalisation
- les périodes de professionnalisation
- l'accompagnement des entreprises pour l'insertion professionnelle (en lien avec les structures d'insertion), la gestion des ressources humaines, l'accès à la VAE, et ce de manière adaptée à leur taille,
- les dispositifs visant à favoriser le maintien des entreprises notamment en faveur de la transmission- reprise d'entreprise, destinés aux salariés ou aux demandeurs d'emploi repreneurs,

- le développement du dialogue social pour situer ces démarches dans une optique d'intérêt partagé, et ce en particulier dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail et de la santé au travail

Axe 3 : Apporter une réponse adaptée à des populations prioritaires

Afin de faire face aux pénuries de compétences enregistrées par les PME / TPE, la CGPME, AGEFOS et AGEFA inciteront les entreprises à recruter des publics prioritaires tels que:

- les jeunes et les demandeurs d'emploi, au travers notamment des contrats en alternance (apprentissage, professionnalisation). Une attention particulière sera portée aux personnes éloignées de l'emploi et un travail avec les structures d'insertion ou de réinsertion sera engagé,
- les personnes en situation de transition professionnelle avec la volonté d'agir de manière préventive chaque fois que faire se peut,
- les seniors, dont il convient d'augmenter le taux d'activité d'une part et l'accès à la formation d'autre part,
- les femmes, dans la perspective de l'équité dans l'accès à l'emploi et à la formation,
- les salariés les moins qualifiés, pour lesquels le départ en retraite de la génération du Baby Boom, peut constituer une opportunité d'accéder de manière plus importante à la formation,
- les personnes présentant un handicap de nature à entraver leur accès ou leur maintien dans l'emploi
- les personnes issues de l'immigration

Axe 4 : Mettre en place des réponses collectives à des besoins partagés : améliorer l'accessibilité à la formation et dynamiser l'emploi

Les besoins communs de plusieurs entreprises de la région ou d'un territoire donné, la complexité de l'ingénierie de compétences à mettre en place pour apporter une réponse appropriée, peuvent rendre nécessaire la mise en place d'actions d'ingénierie et/ou de formation collective et/ou territoriale .

Dans cet objectif, des réflexions sur les compétences et les fonctions transversales, sur des actions communes à plusieurs entreprises et la problématique du rapprochement de l'offre et la demande en matière de formation et d'emploi doivent être menées au sein d'un partenariat fort avec les différents acteurs du monde économique et de la formation. Elles pourront déboucher sur la mise en place de dispositifs ou d'actions de formation spécifiques et expérimentales.

ARTICLE 3 : Suivi du contrat d'objectifs

Les signataires s'engagent à œuvrer ensemble à la mise en œuvre des objectifs et à l'optimisation des moyens mis en œuvre dans ce but.

Dans ce cadre, un comité de pilotage et de suivi de ce contrat est mis en place. Son rôle sera de proposer, de suivre et d'évaluer les actions s'inscrivant dans les objectifs partagés des signataires.

L'évaluation régulière des objectifs et actions développées et à venir se fera sur la base de documents précisant :

- Les objectifs,
- Les contenus et modalités de déroulement de l'action,
- Le porteur du projet et les acteurs associés
- Les résultats attendus,
- Les engagements financiers consacrés par chacun des partenaires de l'action.

ARTICLE 4 : Durée du contrat

Les signataires s'engagent pour une durée de trois années correspondant à la période 2007-2009.

A l'issue de cette période, une évaluation sera réalisée afin d'envisager un éventuel renouvellement du contrat d'objectifs ou tout autre forme de contrat partenarial.

Fait à Metz,
Le