

Rapport
Politiques publiques
Mise en oeuvre du projet 6000 compétences

L'objet de ce rapport est la présentation d'un point d'étape du projet "6000 compétences pour l'industrie dans l'Estuaire" adopté en Commission permanente du 17 décembre 2007.

Rapporteur : Patrick COTREL

Territoires concernés :

REGION PAYS DE LA LOIRE

L'emploi industriel ligérien représente 7% de l'emploi industriel national, ce qui fait des Pays de la Loire la troisième région industrielle française. L'emploi industriel s'y maintient contrairement à d'autres régions françaises. Le dynamisme de l'activité industrielle dans l'Estuaire se combine avec la nécessité de remplacer les départs à la retraite et offre de nouvelles perspectives d'emploi dans ce secteur.

Dans un contexte économique incertain, marqué par des risques de délocalisation en raison, notamment, du rapport euro/dollar, **la Région souhaite mener une politique industrielle volontariste** destinée à ancrer sur le territoire ligérien une industrie durable et à forte valeur ajoutée.

Ce volontarisme s'incarne dans plusieurs projets tel que le développement d'une filière composites avec l'implantation du Technocampus, ou le projet « 6 000 compétences pour l'industrie dans l'Estuaire » qui constitue une démarche innovante de gestion prévisionnelle et territorialisée des emplois et des compétences. Ces projets s'inscrivent dans une stratégie visant à fonder sur les compétences et la formation des ligériens, l'attractivité des Pays de la Loire pour les entreprises.

La démarche est née du recensement par le pôle de compétitivité EMC2 d'un besoin de 6 000 compétences entre 2008 et 2010 dans une dizaine de macro-métiers pour les grands donneurs d'ordre et leurs quelque 150 sous-traitants de l'industrie dans l'Estuaire.

Au vu de ce contexte et du taux de chômage relativement faible dans notre Région (6,1 % de la population active contre 7,5 % au niveau métropolitain), la Région et l'Etat ont mis en place un projet destiné à faciliter la réponse à ces besoins de recrutement.

Ce projet a plusieurs caractéristiques :

- Il est partenarial. En témoigne la diversité des membres du comité de pilotage, dont beaucoup ont décidé de s'impliquer dans une ou plusieurs actions du plan d'actions : rectorat, service public de l'emploi (ANPE, Assédic, missions locales) CUN, Carene, Conseil général, branches (métallurgie, plasturgie, entreprises d'intérim), GILA, pôle EMC2, partenaires sociaux, grandes entreprises (Airbus, Aker, Total, DCNS), représentants des PME-TPE (pôle Néopolia).
- Il a pour premier champ d'application concret l'Estuaire, ce qui permet de réaliser des expérimentations, mais il a vocation, au vu de ses résultats, à être étendu à la Région dans la mesure où les besoins de recrutements dans l'industrie concernent l'ensemble des départements.
- Il vise à répondre aux besoins des entreprises tout en sécurisant les parcours professionnels des demandeurs d'emploi et des salariés.

L'individu et son épanouissement professionnel sont au cœur de la démarche.

Lors du comité de pilotage du 16 mai dernier qui a mis un terme à la phase d'ingénierie du projet, la Région et l'Etat ont présenté de manière conjointe une charte d'engagement élaborée en concertation avec l'ensemble des partenaires. Cette charte, présentée en annexe 1, rappelle l'objectif du projet : « répondre à court et moyen terme aux besoins de compétences des entreprises en développant des emplois durables et de qualité par le renforcement de l'employabilité des personnes et la sécurisation de leur parcours professionnel ».

Elle détermine les engagements de l'ensemble des partenaires :

- Les pouvoirs publics et les acteurs institutionnels s'engagent à mobiliser et à coordonner leurs politiques en matière d'information, d'orientation, d'emploi, de formation et d'aménagement du territoire afin de mettre en place une offre de services cohérente sur le territoire de l'Estuaire.
- Les entreprises s'engagent :
 - à stabiliser les compétences en leur sein en fidélisant leurs salariés, et à exercer leur « responsabilité sociale » en contribuant à la formation des jeunes et des adultes et à l'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi,
 - à s'impliquer dans le dispositif de suivi et d'évaluation du projet, ce qui assure la transparence de la démarche.
- Les donneurs d'ordre s'engagent plus particulièrement à mobiliser leurs sous-traitants afin qu'ils s'impliquent dans le dispositif, ce qui est indispensable à sa réussite. Ils ont à cette occasion constitué une liste exhaustive de leurs sous-traitants communiquée aux pouvoirs publics.

Par ailleurs, les partenaires sociaux sont étroitement associés à la démarche. Ils se réunissent au sein d'une commission paritaire dont les membres sont désignés par les organisations qui participent à la COPIRE. Elle peut faire toute proposition qu'elle jugera utile relative à la mise en œuvre du projet, notamment en matière de conditions de travail, de rémunération et de perspectives de carrière dans les métiers de l'industrie.

Le 16 mai, outre la charte d'engagement, un plan d'actions a été validé qu'il convient désormais de mettre en œuvre. Ce plan d'actions 2008-2010, présenté en annexe 1 chapitre IV, s'établit autour de trois programmes :

1. Le renforcement de l'attractivité des métiers de l'industrie.

Ce programme prévoit d'abord le lancement d'une communication régionale de valorisation des métiers de l'industrie sur toute la durée du projet.

Les actions envisagées favoriseront une approche de la réalité des métiers (visites ou séjours en entreprise notamment), elles viseront par exemple la découverte de l'industrie pour les jeunes en formation initiale, l'amélioration de la connaissance de ces métiers pour les prescripteurs et des parcours d'accès spécifiques pour des publics plus éloignés de l'emploi.

2. La facilitation du recrutement et le développement des compétences.

Ce programme prévoit une prospection itérative des besoins de recrutement des entreprises et organise la mise en relation des demandeurs d'emploi avec les offres présentées.

Il permettra la mise en place de moyens spécifiques pour favoriser la diversification des recrutements et l'ouverture à de nouveaux publics.

Il développera également auprès des PME une offre de service pour le développement de la gestion des compétences (appui-conseil, service de ressources humaines partagé) afin de les aider à améliorer leur attractivité et leur permettre de mieux anticiper et accompagner les variations de charge.

Une cellule « 6000 compétences » spécifique pilotera l'ensemble de ces actions concernant les entreprises et mènera parallèlement, sur la base des besoins d'emploi recensés, un travail de coordination des réseaux d'accueil et d'orientation.

3. La sécurisation des parcours professionnels.

Pour développer des emplois durables sur le territoire, ce programme prévoit de mettre en place une plateforme de formation multi-objectifs permettant d'organiser des parcours individuels d'accès à la qualification. Certains d'entre eux pourront se dérouler sous les statuts successifs de stagiaire demandeur d'emploi puis de salarié en contrat de professionnalisation.

Il prévoit également la création d'un groupement d'activités associant différents employeurs de l'estuaire et destiné à faciliter l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi en les faisant bénéficier d'un contrat à durée indéterminée. Dans l'attente des modifications législatives nécessaires à sa création, ce groupement prendra la forme d'un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification, premier du genre dans la Région dans le secteur de l'industrie. Il s'appuiera étroitement sur la plate-forme de formation.

Enfin, pour favoriser un environnement favorable à la stabilité de l'emploi, ce programme permettra de réactiver les dispositifs d'accueil de nouveaux salariés, d'améliorer l'offre d'hébergement et de transports et de développer des services à la personne (crèche inter-entreprise, offres sociales mutualisées).

Chacun des membres du comité de pilotage s'est positionné comme pilote d'au moins l'une des 36 actions prévues. Seront lancées dès avant l'été les actions suivantes :

- la communication régionale pour la valorisation des métiers,
- la mise en place de la cellule 6000 compétences,
- la prospection des offres d'emploi,
- le lancement de la plateforme de formation multi-objectifs.

La mise en œuvre du projet sera appuyée par un secrétariat technique confié à un prestataire dans le cadre d'un marché pour lequel un groupement de commandes a été constitué entre l'Etat et la Région.

Ce dossier sera présenté en Commission de la Formation Professionnelle, de l'Apprentissage et des Politiques de l'Emploi du 16 juin 2008.

Ce dossier sera transmis pour information à la Commission de l'Action Economique du 16 juin 2008.

En conséquence, je vous propose de prendre acte de l'état d'avancement du projet « 6000 compétences pour l'industrie de l'Estuaire », de la charte d'engagement et du plan d'actions joints en annexe 1, présentés conjointement par la Région et l'Etat.

Le Président du Conseil Régional

signé Jacques AUXIETTE