



LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SERVICE DE L'EMPLOI

Animation

Christelle CORDIER - Conseil Régional

Pierre-Henri DAURE - FEDOSAD





1. La Formation professionnelle

André GIFFARD

2. Témoignages

sous forme d'une table ronde

- un directeur d'EPHAD
- une aide soignante
- une auxiliaire de vie sociale

3. Présentation de la méthodologie utilisée pour la négociation et la rédaction du contrat d'objectifs territorial des métiers du social

Christelle CORDIER





LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

André GIFFARD

(Chargé de mission au Conseil régional et Professeur associé à l'université de Bourgogne)





La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale.

Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.



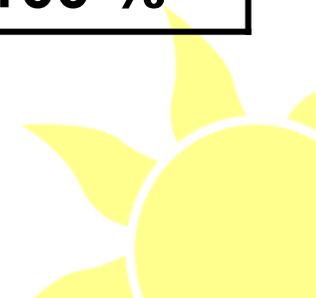
Dépense Finale :

- **Education (6,7 % du PIB) → 130 milliards d'€
(en 2008)**
- **Formation (1,53 % du PIB) → 30 milliards d'€
(en 2008)**



Dépense Finale Education Formation (2008 – en %)

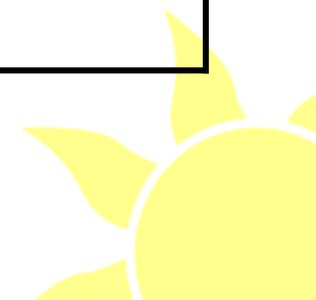
	Formation initiale (scolaire)	Formation continue + apprentissage	Total
Etat	59,2	31,6	54
Autres administrations publiques+CAF+Unedic	1,6	4,3	2,2
Collectivités territoriales	24,5	18	23,3
Entreprises	7	42,2	13,5
Ménages	7,7	3,9	7
Total	100 %	100 %	100 %





26 et 27 JANVIER 2011 - DIJON

	Nombre de stagiaires
Fonction publique de l'Etat (hors éducation)	1 433 711 (en 2009)
Education	1 034 592 (en 2008)
Fonction publique hospitalière	454 579 (en 2009)
Fonction publique territoriale	440 000 (en 2008)
Salariés (plan de formation)	4 479 326 (en 2009)
Salariés (contrat de professionnalisation)	145 950 (en 2009)
Professions non salariés	185 351 (en 2009)
Demandeurs d'emploi	609 909 (en 2008)
Total	≈ 8 783 418



	Durée moyenne des formations
Fonction publique d'Etat	3,6 jours
Fonction publique territoriale	2,7 jours
Salariés entreprises	3,7 jours
Demandeurs d'emploi	4, 7 mois





Prestataires de formation en 2008

14 545 organismes

6 904 millions d'euros de CA

11 378 milliers de stagiaires

755 094 milliers d'heures stagiaires





Intervention de l'Etat (en tant que financeur de la formation)

- Rôle actif de l'Etat dès les trente glorieuses (1945/1973), moindrement depuis la vague de décentralisation (1983/2004)
- Financement de la promotion sociale (FFPPS)
- Financement des reconversions (Fonds national pour l'emploi)
- Traitement social du chômage depuis la crise de 1973 (actions d'insertion, action de qualification pour les jeunes ;)
- Actuellement intervention directe pour former ses propres salariés et interventions financières indirectes (exonération de charges sociales...)



Entreprises. Plan de formation

- Loi de 1971 : obligation faite aux entreprises de financer la formation (pas de former leur personnel)
 - Loi de 2004 : obligation faite aux entreprises, pour les salariés,
 - de favoriser leur adaptation au poste de travail, à l'évolution des emplois
 - de favoriser leur maintien dans l'emploi
 - de participer au développement de leurs compétences
- La formation ne se fait plus uniquement sur le temps de travail.



Entreprises. Plan de formation

Les entreprises de plus de 10 salariés consacrent 0.9% de leur masse salariale à financer la formation, les moins de 10 salariés 0.4 % → un impôt dont l'entreprise décide de l'usage :

- des formations internes
- des formations externes (convention avec des organismes de formation)
- des versements à des OPCA (gérés par les partenaires sociaux)

En l'absence de justification, versement au Trésor Public



Entreprises : le Congé Individuel de Formation (CIF)

- Loi de 1971 : confirme de droit au congé formation (CIF)
 - le salarié suit une formation de son choix qui peut aller jusqu'à un an
 - si le salarié remplit les conditions d'ouverture des droits, l'employeur est tenu d'accorder le CIF demandé
- Loi de 1984 : création des organismes agréés au titre du CIF (Opacif, Fongecif)
- Actuellement, les entreprises de + de 20 salariés versent 0.2% de leur masse salariale pour financer le CIF





Entreprises : le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Loi de 2004 instaure le DIF (réduire les inégalités d'accès à la formation, favoriser le dialogue social...)

Le salarié a droit à 20 heures de formation par an, cumulable pendant 6 ans, dans la limite de 120 heures

Le DIF est à l'initiative du salarié, en accord avec l'employeur.

Le DIF est financé sur le plan de formation ou par un OPCA s'il s'agit d'un DIF prioritaire. Dans ce cas, l'OPCA utilise une partie du financement des entreprises assuré au titre de la professionnalisation (0.5 % pour les entreprises de 20 salariés et + 0.15 % pour les moins de 20 salariés.





Entreprises : la période de professionnalisation

La loi de 2004 instaure un système dont l'objectif est de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi à durée indéterminée avec l'ancienneté d'un an minimum.

Salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.

Salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgées d'au moins 45 ans.





Entreprises : la période de professionnalisation

Financement : dans le cadre du plan de formation et en pouvant utiliser le DIF.

Elle vise l'obtention d'une qualification.





Entreprise. Favoriser l'insertion des jeunes

- Dès 1976, le plan Barre (et les suivants –Plan Avenir Jeunes sous Mitterrand...) implique les entreprises dans le financement des formations pour favoriser l'insertion des jeunes et les incite à accueillir des stagiaires (alternance).
- La loi de 2004 instaure les **contrats de professionnalisation** pour les - de 26 ans afin de compléter leur formation initiale. La durée de la formation représente 15 à 25 % de la durée du contrat qui ne peut être inférieure à 150 h.



Entreprise

La durée du contrat peut être portée à 24 mois. Rémunération (% du SMIC), formation financée par un OPCA qui utilise une partie du financement des entreprises assuré au titre de la professionnalisation.

△ Le Contrat de professionnalisation existe aussi pour les demandeurs de + de 26 ans





Les conseils régionaux principaux opérateurs pour la formation des demandeurs d'emploi

Etapas du transfert de compétences

- 1983 : décentralisation de l'apprentissage et de la formation pour adulte (volet promotion sociale)
- 1993 : plan quinquennal → transfert des actions de qualification et des actions d'insertion
- 2004 : élaboration du plan régional de développement des formations, en particulier dans l'organisation et le financement des formations sanitaires et sociales
- 2009 : la loi prévoit la mise en œuvre du Contrat de plan de développement de la formation professionnelle





Pôle emploi

Parmi les mesures pour l'emploi existent des actions de formation conventionnés (AFC)

- Développer les compétences des demandeurs d'emploi inscrits.
- Renforcer leurs capacités professionnelles
- L'action de formation peut viser une certification, une préqualification ou une adaptation.





D'autres chemins !

- Bilan de compétence

Il a pour objet de permettre aux travailleurs de définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.

- VAE

Toute personne engagée dans le vie active depuis au moins trois ans peut faire reconnaître son expérience et la transformer en diplôme, titre ou CQP.





TABLE RONDE

Témoignages

Intervenants

Christine BOCCARD Directrice de l'EHPAD "la Charme" - MFCOY

Aline GAUTHEROT DEVILLE Aide soignant - FEDOSAD

Sébastien PEREZ Auxiliaire de vie Sociale - FEDOSAD





Présentation de la méthodologie d'élaboration du Contrat d'objectifs des métiers du travail social 2011-2015

Christelle Cordier – Conseil Régional



- 1. L'historique**
- 2. La démarche d'élaboration du COT**
- 3. Les dispositions générales**
- 4. Les orientations partagées et les actions à développer**
- 5. La vie du contrat d'objectifs**





1. L'historique

- Le schéma national des formations sociales (2001-2005)
- La décentralisation des formations sanitaires et sociales (2004)
- Le Schéma régional des formations sociales (2007)
- Une recommandation du Schéma
- La volonté conjointe du Conseil Régional, de l'Etat et des branches professionnelles de mettre en œuvre un Contrat d'Objectifs des métiers du travail social





2 . La démarche d'élaboration du COT

Les travaux entrepris dans le cadre du COT

- Une première série d'entretiens avec des partenaires régionaux (mars-mai 2010)
 - Une note de présentation générale du secteur des métiers du travail social
 - Un comité de pilotage de lancement du COT (9 juin 2010)
 - Deux groupes de travail préalable à l'élaboration du COT se sont réunis en juillet et en décembre
 - Un comité technique s'est réuni 4 fois entre le 30 septembre et le 10 décembre pour débattre et valider les orientations et actions propositions
 - Une réunion de finale de présentation du COT le 13 janvier 2011
- Le vote du COT : Séance plénière du Conseil régional le 14 mars 2011





3. Les dispositions générales du COT : l'objet

- Permettre un développement coordonné de la formation professionnelle initiale toutes voies d'accès confondues mais également continue (actifs occupés et demandeurs d'emploi)
- Alimenter la réflexion inhérente à :
 - L'actualisation du Schéma régional des formations sociales
 - L'évolution de la carte des formations professionnelles initiales
 - La concertation annuelle entre financeurs de la formation des demandeurs d'emploi
- Un document de cadrage régional pour la définition des initiatives en faveur du développement de l'emploi et des compétences





3. Les dispositions générales du COT : le périmètre retenu

Quatre grands domaines d'intervention dans le champ du travail social

- L'aide à la personne
- L'éducation spécialisée
- L'accueil au domicile du professionnel
- L'animation (pas pris en compte dans le COT)

Tous les métiers du travail social, du médico-social et ceux de l'aide à domicile sont pris en compte

Le COT prend également en compte les aides-soignants (profession paramédicale)





3. Les dispositions générales du COT : les spécificités du secteur

- Un secteur difficile à délimiter
 - Des compétences spécifiques/Des compétences transversales
 - Une grande diversité d'établissements et de services dotés de statuts différents
- Une compétence spécifique de la Région en matière de formation professionnelle
- Une multiplicité d'acteurs et de représentations professionnelles employeurs
 - Plusieurs branches professionnelles
 - Trois fonctions publiques
 - Un secteur à statut commercial
 - Des organismes de protection sociale
 - Des organismes mutualistes
- Cette place spécifique des Conseils Généraux





3. Les dispositions générales du COT : le diagnostic

- **Un secteur à fort potentiel d'emplois**
 - **33 500 travailleurs sociaux** ou aides domicile en Bourgogne
 - **50 000 salariés** dans les établissements et services
- Chaque acteurs a une vision partielle du marché du travail des métiers du travail social
- Des emplois très fortement déterminés par les certifications de la filière du travail social
- Un dispositif de formation en dynamique
 - Les formations de la filière dite du travail social exercent une forte attractivité tant du côté futur salarié que du côté futur employeur
 - 1500 étudiants en formation dans cette filière
 - Une ouverture du marché du travail du secteur à des formations d'autres filières (Education Nationale, Jeunesse et sports, Agriculture) voire à des formations plus généralistes (Filière universitaire)
 - Une diversification des voies d'accès à la qualification





3. Les dispositions générales du COT : les enjeux à relever

- Répondre aux enjeux en termes de cohésion sociale, d'emploi et d'aménagement du territoire
- Renforcer le partenariat entre les différents acteurs régionaux
- Rendre plus lisible le dispositif de formation régional pour mieux l'adapter aux besoins en emploi et formation





4. Les orientations partagées

→ **6 grands axes d'orientations partagées**

→ **Déclinés en 13 actions à réaliser**

- Le constat
- Les objectifs
- Les actions à entreprendre





5. La vie du contrat d'objectifs

- **Le pilotage**
 - Un comité de pilotage
 - Un comité technique
- **Le suivi et l'évaluation du contrat**
 - Un bilan annuel de chaque actions au regard des indicateurs définis par chaque actions
 - Une évaluation de fin de contrat
- **Les modalités de mise en œuvre**
 - Les actions font l'objet de participations financières des différents signataires
 - La mobilisation des crédits donne lieu à des conventions particulières annuelles ou pluriannuelles entre les différents partenaires concernés
- **Le COT est conclu pour une durée de 5 ans renouvelable**
- **Les signataires pressentis**
 - Pour l'Etat : le Préfet de Région, le Recteur, la Directrice de l'ARS, le Directeur de la DRJSCS
 - Pour la Région : le Président du CR
 - Les présidents des Conseils Généraux
 - Les représentants des branches professionnelles en Bourgogne :
 - Le Délégué régional Unifed pour la branche du secteur social et médico-social
 - La Présidente de la CPREF pour la branche de l'aide à domicile
 - Le Président de la FEPEM pour la branche des particuliers employeurs
 - Le Directeur Régional de Pôle Emploi

