

Atelier n°6 DIAGNOSTIC-INGENIERIE SOCIALE

Du diagnostic au plan d'action au service de la branche :

Tout d'abord définir la branche privée non lucrative : une seule mais multiple, qui couvre les champs du berceau au cercueil.

Cette branche est dotée d'un observatoire prospectif qui comme son nom l'indique compte, constate, projette et émet des hypothèses en fonction des orientations décidées à la fois par la loi (le DPC, l'évaluation...) et par les différents courants plus ou moins incités par les tutelles (regroupements, rapprochements...).

L'enquête emploi 2012 est riche d'enseignements car en 5 ans (date de la dernière), on peut noter des changements majeurs dans la branche.

La CPNE en lien avec le CAP a souhaité mettre en place une politique emploi formation en région. La branche en région s'est emparée des résultats afin de déterminer les priorités qu'elle transmet à la DRP. Ainsi, l'OPCA, outil de la branche, par un travail de mise en commun et d'orchestration (branche et DRP) a élaboré son PRA. En région, 20 administrateurs.

Le Plan Régional d'Actions est donc le résultat de la conjonction

1/ de données d'entrées (accords de branche, données de l'observatoire, données publiques, évolutions sectorielles),

2/ de la DR CPNE qui est l'instance de réflexion et d'orientation, la représentation politique de la branche pro en région. Son rôle étant de s'approprier les données, de les analyser, de définir des orientations régionales en cohérence avec les orientations nationales, de les porter.

3/ de la DRP d'Unifaf, lieu d'opérationnalisation des orientations, lieu de pilotage des projets collectifs, d'ingénierie financière, en proximité avec des adhérents sur des territoires donnés. Son rôle consiste à définir des priorités d'actions (à partir des orientations), des axes de travail seul ou avec des partenaires, les suivre et les évaluer.

Le PRA conçu comme

1/ une réponse à des besoins territoriaux (au croisement des problématiques emploi formation des adhérents, de leur secteur d'activité, de leur taille...) avec un réseau de partenaires techniques et financiers régionaux et nationaux),

2/ déterminant les priorités régionales en matière de formation en alternance,

3/ un outil de contribution active dans les CPRDF.

C'est la première fois que nous passons d'une logique d'étude à une logique d'action et de développement de manière aussi concertée, formelle. L'appropriation de l'enquête emploi permet de mettre en exergue les données clés de la région (nombre de salariés, de structures, les familles d'emploi, le nombre de CDI, la part des hommes et des femmes, le pourcentage d'emplois par taille

de structure, les difficultés de recrutement, la croissance des effectifs, la pyramide des âges, les emplois qui déclinent, qui se développent, les indicateurs de santé au travail) de dégager des éléments de synthèse (quelles sont les grandes caractéristiques de la branche en région, les secteurs dominants, la concentration des emplois, les tensions particulières, la démographie professionnelle, les besoins de qualification), de confronter ces conclusions à d'autres sources (ces tensions ont-elles déjà fait l'objet d'un repérage dans le cadre d'études, d'élaboration du schéma régional des formations sanitaires et sociales, d'autres travaux régionaux CARIF OREF, ARS, l'expérience du terrain des administrateurs des adhérents...). L'objectif est d'en retirer des questions à approfondir, des problématiques d'intervention (certaines tensions apparues n'avaient pas été perçues et nécessitent des confirmations, des précisions, des éléments d'analyse).

Enfin des conclusions à l'action, il importe d'identifier les orientations stratégiques régionales identiques à celles identifiées au national autour de la bataille pour l'emploi et de l'accompagnement des transformations.

Les partenariats, de quoi parle-t-on ?

- Politiques, pour mieux se faire connaître, pour être identifiés sur les territoires, pour faciliter le montage et la mise en œuvre
- Techniques, pour partager de la connaissance, pour s'accorder sur des positions communes, pour développer ensemble des outils, des pratiques
- Financiers, pour lever des cofinancements, pour faire plus et mieux

L'objectif majeur est de disposer de plus de moyens pour soutenir les besoins en formation des employeurs et des salariés, dans un contexte concurrentiel accru, marqué par une crise économique et budgétaire sans précédent et par de profondes transformations du secteur.

Le Plan 2014-2016 intègre l'ensemble des priorités, actions, programmes et dispositifs nationaux faisant l'objet d'une déconcentration des crédits dès le 01/01/14.

AXE 1 Se mobiliser pour l'emploi

Conduire une politique active d'intégration d'emploi et de formation auprès des jeunes et des personnes éloignées de l'emploi, rapprochement avec l'offre de formation, promouvoir l'apprentissage, promouvoir l'alternance intégrative, poursuivre la professionnalisation (faisant fonction)

Œuvrer à l'insertion durable dans l'emploi, à la sécurisation des parcours et à la mobilité professionnelle des salariés de la branche, favoriser les carrières tout au long de la vie.

Développer, reconvertir l'emploi sur les territoires, soutenir la qualité des réponses apportées auprès des personnes accompagnées et veiller au maintien de l'employabilité des professionnels.

Accompagner les professionnels à l'évolution des publics accueillis, professionnaliser.

Prendre en considération le vieillissement et la grande dépendance.

Se saisir des orientations budgétaires des financeurs publics afin d'anticiper et d'accompagner le reclassement.

Identifier les métiers en tension et en évolution.

AXE 2 Accompagner les transformations et leurs incidences sur le secteur

Anticiper et accompagner tant les structures que les salariés dans les processus de transformation en cours.

Accompagner les mutations : regroupements d'associations, coopérations.

Accompagner les salariés vers des nouveaux métiers dans un contexte de regroupement.

Répondre aux évolutions législatives et réglementaires.

Piloter une politique de seconde partie de carrière.

Mener une politique de reconversion.

Promouvoir une politique de prévention des risques professionnels (RPS, mais aussi travailler sur la violence au sens large) dans les institutions.

A chaque orientation correspondent une mobilisation de dispositifs (la professionnalisation, le plan, les projets collectifs), des crédits, des actions collectives voire une sollicitation de l'observatoire afin d'approfondir une problématique, promouvoir un dispositif (apprentissage).

Je vous invite à consulter les résultats de l'enquête sur le site. Le PRA fera l'objet d'une publication prochainement.

Si vous avez des questions :

Merci de votre attention.