



( Pour exemple - Extrait de synthèse **Scribe-net** )



« **Connaissance du marché local de l'emploi et accompagnement** »

### Synthèse des débats

## SOMMAIRE

<b>OUVERTURE DU SÉMINAIRE</b> .....	<b>4</b>
▪ Laurent FISCUS, Préfet, Secrétaire général aux affaires régionales à la Préfecture de Paris et d'Île-de-France	
▪ Thierry REPENTIN, Ministre délégué auprès du Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, chargé de la formation professionnelle et de l'apprentissage	
<b>INTRODUCTION GÉNÉRALE</b> .....	<b>6</b>
▪ Emmanuelle WARGON, Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle	
▪ Florence DUMONTIER, Directrice générale adjointe de Pôle emploi	
<b>OUVERTURE DES TRAVAUX</b> .....	<b>8</b>
▪ Philippe DOLE, Responsable du programme Contrat de sécurisation professionnelle à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)	
<b>Table ronde : ACCOMPAGNEMENT ET ENJEUX DE SÉCURISATION DES PROJETS</b> .....	<b>9</b>
<i>Table ronde animée par Marc-Antoine ESTRADE, Chef du département des Synthèses, DGEFP</i>	
▪ Xavier-Louis REGENT, ADEFIM Centre	
▪ Dominique CROCHU, Fongecif Bretagne	
▪ Maryse MONFORT, Direccte Île-de-France	
▪ Dominique HUARD, Maison de l'emploi de Mulhouse	
▪ Frédérique DORGÈRE, Observatoire des Transitions professionnelles (Fongecif Bretagne)	
▪ Géraldine GRAVOUIL, Pôle emploi	
<b>Table ronde : IMMERSIONS, PÉRIODES TRAVAILLÉES ET STRATÉGIE D'INTERMÉDIATION</b> ..	<b>15</b>
<i>Table ronde animée par Laurent DUCLOS, Adjoint au chef du département des Synthèses, DGEFP</i>	
▪ Thierry FIQUET, Pôle emploi	
▪ Yves MONTEILLET, Cabinet OPUS 3	
▪ Jean-Lou ORLANDINI, AFPA	
▪ Thomas CAPELIER, Amnyos	
▪ Anne FRETTEL, Université de Lille 1	
▪ Michel BOUFFARD, Manpower pour le Prisme	
▪ Alexandra ROBERT-COFFRE, Maison de l'emploi de Montbéliard	
<b>Table ronde : FORMATION ET PROBLÉMATIQUE D'AJUSTEMENT DES PARCOURS</b> .....	<b>27</b>
<i>Table ronde animée par Philippe Dole, Responsable du programme Contrat de sécurisation professionnelle, DGEFP</i>	
▪ Sandrine HERVE-CHANUT, Pôle emploi	
▪ Marie-Odile LENHARDT, Fongecif Alsace	
▪ Olivia Da SILVA, Agéfos PME	
▪ David DUVAL, Opcalia	
▪ Karine DARTOIS, FPSPP	
▪ Henri SIMORRE, Région Bretagne	

**PERFORMANCE DU CSP : LE POINT DE VUE DES PARTENAIRES SOCIAUX ..... 35**

*Temps d'échange animé par Philippe Dole, Responsable du programme Contrat de sécurisation professionnelle, DGEFP et Laurent Duclos, Adjoint au chef du département des Synthèses, DGEFP*

- Isabelle DEPUYDT, Confédération Générale du Travail (CGT)
- Christian JANIN, Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)
- Stéphane LARDY, Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière (CGT-FO)
- Antoine FOUCHER, Mouvement des Entreprises de France (MEDEF)

**SYNTHÈSE ET PERSPECTIVES ..... 38**

- Isabelle EYNAUD-CHEVALIER, Chef du service des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle, DGEFP

## OUVERTURE DU SÉMINAIRE

### **Laurent FISCUS, Préfet, Secrétaire général aux affaires régionales à la Préfecture de Paris d'Ile-de-France**

Le thème du contrat de sécurisation professionnelle est particulièrement sensible en Ile-de-France comme dans les autres régions françaises. Il s'agit de faciliter le retour à l'emploi durable des bénéficiaires de CSP grâce à un parcours renforcé, soutenu et personnalité de reclassement. Le pilotage, souhaité par le Préfet de région, a permis de créer une synergie entre les acteurs et d'optimiser les opportunités de retour vers l'emploi des bénéficiaires de CSP. A titre expérimental, le bassin d'emploi de Poissy-les-Muraux dans les Yvelines a été sélectionné au titre du CSP, et ce choix est particulièrement important dans le contexte de dégradation de l'industrie automobile dans lequel l'Ile-de-France est en première ligne.

### **Thierry REPENTIN, Ministre délégué auprès du Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, chargé de la formation professionnelle et de l'apprentissage**

Face à une situation particulièrement dégradée, marquée par le passage de la barre des trois millions de chômeurs, beaucoup considèrent qu'il n'est pas temps de modifier nos méthodes ou d'innover. Nous pensons le contraire, car ce contexte exige le changement. C'est la raison pour laquelle je tenais à vous adresser mes sincères remerciements ainsi que mes encouragements. Remerciements pour les travaux réalisés dans les groupes de travail qui se sont réunis de février à juillet, car ils nous permettent aujourd'hui d'ouvrir des horizons nouveaux, au-delà même du CSP, pour le service public de l'emploi, et les acteurs de la formation professionnelle. Et encouragements à faire en sorte qu'ils se traduisent dans les faits et se diffusent dans les pratiques au service des salariés, des demandeurs d'emploi et des entreprises.

Votre approche a su s'appuyer sur la mise en œuvre d'un dispositif en vue d'identifier des pistes d'amélioration pour l'ensemble de la politique de l'emploi. Elle n'a été possible que grâce au travail de suivi et d'évaluation réalisé par le comité de pilotage national du contrat de sécurisation professionnelle et, avant lui, du contrat de transition professionnelle. Je tiens à saluer le co-pilotage Etat, partenaires sociaux, qui a été, me dit-on, exemplaire et pourrait dans l'avenir servir de modèle pour d'autres dispositifs. Depuis 2003, les partenaires sociaux, au-delà de leurs divergences, ont avancé pas à pas vers la concrétisation du droit pour tout actif à construire sa vie professionnelle. Ils ont été le fer de lance de l'émergence d'une sécurisation des parcours à la française, fondés sur une responsabilisation des individus, une individualisation des droits et un accompagnement adapté des personnes. Preuve que le dialogue social peut être source non seulement de droits nouveaux, mais d'innovation et de modernité.

Le gouvernement souhaite renforcer la démocratie sociale et veut s'appuyer, pour cela, sur un dialogue social à la française qu'il nous revient d'inventer. De ce point de vue, l'action des partenaires sociaux en matière de sécurisation des parcours, et leur rôle dans la mise en œuvre du CSP, peuvent nous montrer une voie à suivre. Face aux difficultés, il ne faut pas avoir peur du changement, et les travaux qui nous réunissent aujourd'hui en proposent au moins trois : changement concernant les informations relatives à l'emploi et leur accessibilité, changement dans les modes de construction des projets et des parcours des actifs en transition professionnelle, et changement dans l'approche de la relation tripartite entre un actif, un employeur et un conseiller.

Changement d'abord concernant les informations relatives à l'emploi et leur accessibilité. Deux constats peuvent être faits. D'une part, les données dont nous disposons pour étudier le marché de l'emploi ont des limites et certaines sources restent sous-utilisées comme les données administratives engendrées par l'activité économique du territoire. D'autre part, les informations disponibles sont souvent utilisées pour réaliser des diagnostics locaux servant

aux acteurs de l'emploi, mais restent inaccessibles aux demandeurs d'emploi et aux conseillers car parfois inadaptées dans leur contenu comme dans leur forme à un usage permettant d'éclairer un projet professionnel. Ainsi, le premier changement proposé concerne à la fois la nature des informations à mobiliser et le mode de traitement pour les rendre accessibles et utilisables. L'enjeu consiste à relier chaque source à un usage pertinent pour les actifs, les entreprises et/ou les intermédiaires. Cette réflexion rejoint en partie la volonté du gouvernement de renforcer l'accessibilité, l'information, et l'approche métier au sein d'un Service public de l'Orientation tout au long de la vie, s'appuyant sur les branches et les réseaux professionnels. Dans ce cadre, une mission a été confiée conjointement à l'IGAS et à l'inspection générale de l'éducation en vue de dresser un bilan du SPO qui devrait être rendu dans les prochains jours.

Second changement, celui des modes de construction des projets et des parcours des actifs en transition professionnelle, plus structurant car il pose la question de la nature même de l'accompagnement. Consiste-t-il à amener un individu vers un métier identifié, en fonction d'un projet validé, ou ce projet n'est-il pas lui-même construit lors de l'accompagnement, notamment grâce à l'acquisition de nouvelles compétences et aux expériences professionnelles offertes. Il n'y a pas de réponse univoque. Les travaux menés nous révèlent que les cas sont très divers, mais cela doit nous inciter à mettre à la disposition des actifs et des conseillers la palette d'outils la plus large possible pour pouvoir diversifier les réponses. Le projet professionnel ne doit pas être un carcan pour le bénéficiaire. Les participants aux travaux constatent d'ailleurs qu'il y a peu de reprise d'emploi correspondant au projet initial du bénéficiaire.

Les partenaires sociaux, par un avenant de janvier 2012, ont reconnu que les contrats courts pouvaient, sous certaines conditions et avec certaines garanties, constituer des leviers vers l'emploi durable et permettre de faire mûrir un projet professionnel. Cela pose la question de l'articulation entre immersion et formation professionnelle. Nous rencontrons le même enjeu sur d'autres dispositifs comme les emplois d'Avenir dont les premiers seront signés d'ici quinze jours. Quel équilibre trouver entre activité et formation ? Comment réunir les deux dans un même objectif, celui de la découverte d'un métier et de l'acquisition de compétences ? Comment faire en sorte que l'activité donne lieu à une reconnaissance des compétences acquises. Ainsi, les travaux rejoignent la volonté du gouvernement de trouver des voies pour mieux garantir la traçabilité des parcours et la reconnaissance des compétences acquises.

Enfin, troisième changement, celui dans l'approche de la relation tripartite entre un actif, un employeur et un conseiller. C'est le plus délicat à appréhender car il modifie la perception du rôle de chacun des acteurs de la relation d'intermédiation sur la base de quelques constats simples. La rencontre entre un employeur potentiel et un demandeur d'emploi se fait souvent sur des postes qui n'ont fait l'objet d'aucune offre. L'élaboration d'une offre peut elle-même nécessiter un travail de formalisation, voire parfois de révélation, des besoins non identifiés à l'origine par l'employeur. L'identification des bons candidats et l'intégration réussie d'actifs en recherche d'emploi ne peut se réduire à la mise en relation d'un profil correspondant aux caractéristiques d'une offre. De ce point de vue, la méthode de recrutement par simulation développée par Pôle Emploi apporte une véritable plus-value.

Sur la base de ces constats, les travaux mettent en avant la nécessité de promouvoir un appariement qui aille au-delà de la simple intermédiation entre offre et demande d'emploi et qui soit en rupture avec les logiques de prescription. L'engagement de l'actif dans son projet, de l'employeur dans son recrutement et du conseiller dans son accompagnement apparaît comme la principale condition de réussite. L'actif doit participer aux actions contribuant à sa recherche d'emploi, l'entreprise doit clarifier son offre, le conseiller doit identifier les offres disponibles et les formations envisageables. Mais ce travail n'est rien si l'actif n'est pas impliqué dans un projet auquel il croit, si l'employeur ne prend pas le temps de le rencontrer,

d'échanger, voire d'expérimenter une relation de travail avec lui, et si le conseiller n'adapte pas son accompagnement à la spécificité des aspirations et du parcours de l'individu.

Ces trois changements constituent autant de défis lancés à nos pratiques collectives. Cependant, je ne doute pas de votre motivation à faire en sorte que des évolutions puissent avoir lieu au bénéfice de la sécurisation des parcours. Une journée comme aujourd'hui peut nous y aider. Sachez que le gouvernement, en lien avec les partenaires sociaux, est à la manœuvre pour construire un cadre plus favorable à la sécurisation des parcours. Il agit notamment pour rendre la formation plus accessible, à ceux pour qui elle ne l'est pas suffisamment, et tout particulièrement aux jeunes non qualifiés et aux demandeurs d'emploi.

Dans mes responsabilités ministérielles, j'ai ainsi partagé avec les partenaires sociaux des documents cadres sur ces sujets qui auront vocation à être déclinés en plan d'action dans les régions dès début 2013. Le gouvernement agit aussi pour développer la portabilité des droits à la formation, pour préciser les contours d'un éventuel d'un compte individuel de formation sur lequel a été saisi le Conseil national de la Formation tout au long de la vie, qui devrait rendre un rapport durant le premier semestre 2013. Il agit ensuite pour accompagner la mise en œuvre de la convention tripartite Etat-Pôle Emploi 2012-2014 qui doit permettre de personnaliser l'offre de service, de l'adapter aux réalités des territoires, et de le faire gagner en performance. Il agit enfin pour favoriser le développement des dispositifs d'anticipation des mutations économiques dans les entreprises, dans les branches et dans les territoires, ambition également inscrite à l'ordre du jour de la négociation sur la sécurisation de l'emploi conduite par Michel Sapin.

Mais la volonté de l'Etat est également d'améliorer le dispositif du contrat de sécurisation professionnelle. Je vous soumetts deux pistes parmi d'autres. La première serait de faire bénéficier le plus grand nombre de l'accompagnement renforcé et des méthodes innovantes mises en œuvre dans le cadre du CSP. Je vois deux leviers mobilisables pour ce faire. Le premier consisterait à étendre l'expérimentation du dispositif pour les publics les plus précaires au-delà des trente-deux bassins d'emploi actuellement concernés. Le second levier consisterait à mieux diffuser les pratiques et modes d'intervention utilisés pour le CSP dans le cadre plus global du SPE. La deuxième piste serait de développer encore la co-construction et le pilotage multi acteurs, notamment en renforçant les conférences de financeurs en région qui permettent de faire converger les efforts, de mutualiser les fonds et de construire une vision plus globale quant à leur utilisation avec un mode d'organisation neutre en termes de compétence.

A ces deux pistes s'ajoute une double interrogation : doit-on revoir le rythme du parcours de douze mois des bénéficiaires et comment articuler les temps de période de travail et de formation ? Notre ambition ne se satisfera pas d'un simple effort supplémentaire fondé sur les mêmes pratiques et les mêmes approches. Changer nécessitera une implication de tous les acteurs du service public de l'emploi et de la formation professionnelle, c'est-à-dire les services de l'Etat, Pôle Emploi et ses opérateurs, les régions, les universités, les centres de recherche, les partenaires sociaux, les acteurs de branche, et leurs OPCA respectifs. Nous sommes à un moment charnière dont nous devons prendre la mesure. Alternance politique, nouvel acte de décentralisation dès le printemps prochain, grande négociation en cours sur la sécurisation de l'emploi, négociation engagée de la convention Etat/FPFPP. Sur ce dernier point, j'invite les partenaires sociaux à poursuivre leur effort dans le sens de la sécurisation des parcours et je me réjouis d'un axe relatif à la sécurisation des salariés et des demandeurs d'emploi confrontés à des mutations économiques. Nous devons faire converger nos efforts pour sécuriser l'emploi et les parcours professionnels. Je suis venu vous assurer de l'engagement de l'Etat sur ce point et je ne doute pas du vôtre. Très bonne journée de travail et d'échange.

## INTRODUCTION GÉNÉRALE

### **Emmanuelle WARGON, Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle**

Je tiens à remercier le Ministre de sa présence parmi nous, mais aussi de ce discours fort et mobilisateur. Je placerai mon introduction sous le signe de l'exemplarité et de l'exigence. Ce dispositif est exemplaire à la fois dans ses modalités de construction et d'animation. Il est né d'un accord interprofessionnel de mai 2011 et a été très vite repris par la loi Cherpion du 28 juillet 2011. Il part d'expériences existantes, notamment CRP et CTP, et s'oriente vers une unification et une mobilisation de la totalité du territoire à partir de ce dispositif. Les partenaires sociaux qui co-construisent ces nouveaux dispositifs avec l'Etat décident de mettre tout de suite en place l'évaluation qui va avec et d'interroger les pratiques pour unifier et challenger la façon dont nous allons développer ce dispositif. Il intègre Pôle Emploi à qui est confiée la mise en œuvre et son objectif est de voir comment avancer et prévoir son évaluation. Développer un dispositif national à partir d'expériences précédentes mais l'évaluer tout de suite est extrêmement intéressant, de même qu'avoir décidé de mettre tout le monde autour de la table, avec une exigence vis-à-vis de tous les acteurs, mais aussi vis-à-vis des bénéficiaires. Cette exigence pose des questions auxquelles nous devons répondre collectivement. Comment conjuguer une adhésion volontaire de la personne qui rentre et une construction collective des partenaires du bassin d'emploi. Comment mettre la personne en tension dans un délai relativement bref et considérer que doit se passer une forme de révolution durant cette période de transition. Comment conjuguer cette révolution avec un encadrement solidaire de la part de tous ceux qui s'engagent. Comment trouver des marges de manœuvre locales. Comment imaginer un dispositif cadre pensé nationalement et le décliner ensuite sur les bassins d'emploi. Comment, à chaque fois, partir d'un dispositif national et l'étendre, aller tout de suite au-delà avec une version expérimentale sur de nouveaux publics, et en tirer les conséquences pour les personnes qui sont au cœur du dispositif.

Nous sommes face à un défi extrêmement important. Il s'agit de réunir l'ensemble des partenaires et trouver des dispositifs opérationnels. Comment convaincre l'individu, comment l'accompagner, comment co-construire un projet avec lui, comment conjuguer formation et intégration dans l'entreprise autour de la notion d'immersion, comment trouver pour chaque personne les modalités d'individualisation de ce parcours, comment adapter l'offre aux besoins de la personne et à ceux de l'entreprise, comment aller à la rencontre des employeurs, notamment des TPE dans les bassins d'emploi, comment faire l'adéquation entre les besoins de l'entreprise au plus près du local et ce que la personne est capable de faire.

Durant cette journée, vous allez parler des pratiques et nous allons nous interroger sur ce qui a marché et ce qui n'a pas marché, quel bilan de l'accompagnement individuel, quelle capacité à comprendre les besoins du bassin d'emploi, à aller vers le marché caché des offres d'emploi, la réorientation vers les secteurs en tension est-elle une bonne ou une mauvaise idée, et l'offre en tension existe-t-elle. De ce bilan fin, nous devons pouvoir tirer des enseignements. Personnaliser les parcours et Pôle Emploi 2015 est axé sur cette idée de différenciation. Comment rapprocher cette offre globale de Pôle Emploi sur la différenciation des parcours et cet outil de CSP. Comment faire travailler tous les partenaires ensemble, sachant que le partenariat est un défi permanent. Comment co-construire ensemble avec un pilotage impliquant la responsabilité de chacun. La volonté du gouvernement est de co-construire aujourd'hui tous les dispositifs, allant des contrats d'Avenir aux contrats de Génération, en passant par tous les dispositifs de la politique de l'emploi, réinterroger les idées initiales que nous avons eues, les confronter à la réalité, faire évoluer les dispositifs.

## **Florence DUMONTIER, Directrice générale adjointe de Pôle Emploi**

Pôle Emploi 2015 est une déclinaison de la convention tripartite signée en janvier 2012 avec les partenaires sociaux et l'Etat et qui se traduit par un plan stratégique se déclinant en six axes, dont deux particulièrement liés au CSP. Celui de la personnalisation de la relation et celui de la territorialisation. S'agissant de la personnalisation de la situation, l'un des enjeux de Pôle Emploi 2015 est de différencier le service en proposant trois typologies d'accompagnement : un accompagnement du suivi appui recherche qui renvoie à l'autonomie assez forte du demandeur d'emploi, un accompagnement guidé qui renvoie à une autonomie moins forte, et un accompagnement renforcé qui renvoie à la nécessité de l'accompagner de façon étroite. Quel lien avec le CSP ? Une prestation de service personnalisée et dédiée au demandeur d'emploi qui se traduira par des portefeuilles de 70 demandeurs d'emploi. Nous serons donc très proches de ce que nous faisons avec le CSP en termes de volume et de prestations de service offertes. S'agissant de la territorialisation de nos actions, les comités de pilotage départementaux sont de véritables leviers d'action sur le territoire et permettent de traiter les emplois, d'accompagner les demandeurs en termes de formation, et de réussir le placement. Parmi ces leviers, les agences spécialisées que Pôle Emploi met à disposition. J'émettrai un vœu sur l'action des CSP. Je pense que l'efficacité se démontre, et il faut continuer les contrats courts et le développement des bassins, mais nous devons travailler aux freins périphériques à l'emploi, sur ce qui fait que la reconversion professionnelle est parfois moins facile. La mobilité, les conditions sociales, la formation aux savoirs de base y compris pour des actifs. Nous devons prendre en compte la totalité des difficultés que peut rencontrer un actif sur le marché du travail.

## **OUVERTURE DES TRAVAUX**

### **Philippe DOLE, Responsable du programme Contrat de sécurisation professionnelle à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)**

Les partenaires sociaux et le législateur ont défini un cadre à ce dispositif de sécurisation professionnelle, dont 100 000 personnes bénéficient aujourd'hui. Et nous avons avec vous fait le pari d'une approche collective et ciblée, donc réductrice, du processus collectif qui se noue auprès des bénéficiaires avec l'ensemble des représentants des partenaires sociaux, OPCA, Direccte, Pôle Emploi, régions, prestataires, agences d'emploi, maisons de l'emploi, Carif-Oref, administrations centrales, universitaires et chercheurs.

D'abord, quelques questions que se posent les bénéficiaires. Quel avenir pour moi, quel métier, où me diriger, qui va me recruter, qui m'assiste, qui finance, comment agir, avec qui, à partir de quelles informations, dans quelle ville, quel bassin d'emploi, quel est le sens, quel est mon projet ? Quelques mots ou concepts. Adhésion, cadre solidaire, co-responsable, contrat de services, choix individuel, prescription, appariement, réseau, opportunités, accompagner, recruter, conseiller, se concerter, expertiser, financer, former, évaluer. Les bénéficiaires, les CSPites, autrement dit un contractant, sont au premier chef au cœur de nos préoccupations aujourd'hui, en tant que sujets et non objet. C'est de « l'individu acteur » que nous parlons. Autant de questions auxquelles nous vous invitons à appréhender, à partir des regards croisés de spécialistes et acteurs de terrain, les acteurs que vous êtes tous ici rassemblés, au-delà même des intervenants, afin de permettre à ceux qui sont confrontés à ces questionnements dans nos territoires et bassins d'emploi d'y répondre et de permettre aux bénéficiaires de trouver les chemins multiples qui conduisent au retour à l'emploi.

Les trois séquences qui suivent vont vous permettre de découvrir l'univers de la connaissance du marché du travail, les subtilités du marché caché, les difficultés de recrutement, et les métiers dits en tension. Pour paraphraser une antienne connue : toutes les entreprises chassent-elles des métiers en tension ? Quels espaces recouvrent les flux de recrutement ? Comment élargir les possibles, explorer les opportunités, connaître pour mieux les utiliser l'ensemble des techniques et canaux de recrutement ?

Il s'agira aussi de revisiter les différentes formes d'intermédiation et d'appariement qui jalonnent les parcours et entretiennent la relation entre entreprise et chercheur d'emploi, cette itération du parcours qui associe projet et opportunités et qui est peut être l'une des formes de sécurisation de l'emploi. La place du territoire et la qualification, comme la reconnaissance mutuelle des acteurs chargés du développement, comme l'accompagnement des transitions, autrement dit la capacité du territoire à s'organiser et innover peut-elle constituer un avantage décisif voire concurrentiel pour l'emploi ?

La sécurisation des projets, c'est la notion de choix fait par la personne, de l'exercice d'une responsabilité qui engage sa vie professionnelle et personnelle, dans un cadre d'accompagnement solidaire et limité dans le temps. C'est une question d'équilibre entre le projet et les ressources affectées au projet. L'accompagnement au retour à l'emploi mobilise également un réseau de partenaires financeurs, mais aussi d'experts solidaires dont la pertinence des actions est mise à l'épreuve du projet individuel, de la concordance des temps, de l'ajustement des parcours avec leur dimension formation. Serait-ce là une nouvelle acception du principe d'économie de la connaissance, avec son cortège de délai de décision, d'accès et de contenu de l'offre de formation ? Peut-on s'affranchir d'une offre de formation qui rendrait captif le projet ? Nos travaux vont nous conduire à poser les jalons du GPS du CSP ou précisément les garanties pour un projet sécurisé de retour à l'emploi durable, afin d'outiller plus encore l'ensemble des acteurs solidaires que vous êtes.

### **Table ronde :**

#### **ACCOMPAGNEMENT ET ENJEUX DE SÉCURISATION DES PROJETS**

***Comment mettre l'individu en projet ? Quelles sont les conditions d'un projet durable ? Quelle information porter à la connaissance de l'individu relativement au marché local de l'emploi et à la formation ? Quid de la disponibilité, de l'accessibilité et des usages possibles de l'information statistique locale notamment relative aux métiers et aux recrutements ?***

▪ **Table ronde animée par Marc-Antoine ESTRADE, Chef du département des Synthèses, DGEFP**

**Marc-Antoine ESTRADE, Chef du département des Synthèses, DGEFM**

Le cœur du CSP porte sur la définition par le bénéficiaire d'un projet de reclassement durable. Or, cette notion reste encore assez mal définie, parfois mal instrumentée. Par ailleurs, le CSP incite à sortir d'une conception totalement linéaire du parcours et à faire en sorte que le projet puisse être modifié, réorienté en fonction des résultats des actions menées. Un projet de reclassement durable nécessite de réfléchir à ce qu'il peut signifier et de savoir quel type d'information doit être fournie au bénéficiaire pour que ce projet puisse être mené. D'autre part, la co-construction implique que l'individu doit porter lui-même le projet, sachant qu'un projet ou un parcours imposé à l'individu depuis l'extérieur reste une forme fréquente. Pour évoquer le danger d'une approche dans laquelle la posture de l'individu ne serait pas suffisamment prise en compte, je laisse la parole à Xavier-Louis Régent, directeur de l'ADEFIM Centre. Vous avez participé à une opération de ce type qui a été un échec. Pourquoi cet échec et quelles leçons avez-vous pu en tirer ?

**Xavier-Louis REGENT, ADEFIM Centre**

Des entreprises de la filière aéronautique dans le bassin d'emploi connaissent actuellement une très forte activité. De surcroît, elles sont confrontées au renouvellement des classes d'âge et nous souhaitons anticiper ces départs à la retraite. Le besoin exprimé concernait les opérateurs dans le domaine de l'usinage. Fort de cette perspective d'emploi durable, de

concert avec le service public de l'emploi, nous nous sommes mobilisés, nous avons rencontré les demandeurs d'emploi, organisé des informations collectives, des visites d'entreprises, la méthode de recrutement par simulation a été mise en œuvre. L'essentiel des candidats rentrés dans le cursus en usinage a fui le dispositif. En fait, nous avons fait l'impasse totale sur les projets que les individus pouvaient nourrir pour eux-mêmes. Le second point ayant fait échouer le dispositif est le fait que le processus de recrutement lui-même a été escamoté, c'est-à-dire qu'il n'y a pas eu d'entretien de recrutement entre l'entreprise et les individus. Ce n'est donc pas le dispositif en lui-même qui était mauvais, mais la manière dont nous l'avons conduit. Nous avons cinq autres opérations qui sont couronnées de succès, et les entreprises concernées par ce projet ont remis en œuvre un processus de recrutement.

### **Dominique CROCHU, Fongecif Bretagne**

L'orientation est simple à dire mais difficile à vivre pour la personne concernée. L'orientation, c'est répondre à une question simple : quel métier vais-je choisir aujourd'hui, pour suivre quelle formation dans six mois ou dans un an pour déboucher sur le marché du travail dans un an, deux ans ou trois ans ? Dans un monde complexe et incertain, cette délicate question engage la vie d'un certain nombre de nos concitoyens. La position des publics que nous rencontrons au Fongecif n'est pas tant de savoir quels sont les emplois à satisfaire, quels sont les besoins de main-d'œuvre, quels sont les métiers en tension, mais de savoir s'il y aura un emploi pour eux dans le métier qu'ils ont choisi dans leur bassin d'emploi. Quelques principes fondent l'accompagnement des publics sur les transitions professionnelles. C'est rendre l'individu sujet de son parcours, l'aider à prendre conscience de ses acquis et à saisir les opportunités. Un projet professionnel doit se construire et s'ajuster tous les jours. C'est aussi éviter les démarches prescriptives et poser les jalons d'une résolution de problème. Et c'est surtout l'aider à trouver la formation pertinente dans un monde surinformé. En résumé, c'est mettre l'individu en démarche de projet, en projection, et confronter les projets des personnes avec la réalité à travers des rencontres avec des professionnels pour s'assurer que le projet est faisable. Enfin, il ne faut ni surestimer ni sous-estimer les publics. On peut réussir des projets professionnels dans des secteurs et des métiers en crise parce qu'il y a la volonté, parce que la personne sait qu'il y a un emploi pour elle et l'a cherché. L'essentiel, c'est l'individu auteur et acteur et l'appropriation par l'individu de son projet professionnel.

### **Marc-Antoine ESTRADE**

Maryse Monfort, en tant que chargée d'études à la Direccte Ile-de-France, vous êtes souvent amenée à former des conseillers de terrain sur la manipulation des données. Que doit-on penser de l'enquête BMO et des offres collectées par Pôle Emploi ? Ces informations ouvrent-elles des possibles pour les individus ou non et à quelles conditions ?

### **Maryse MONFORT, Direccte Ile-de-France**

Ce sont des sources très facilement accessibles et largement utilisées. La question de l'utilité pour une personne en recherche d'emploi, dans le cadre d'un CSP ou non, est beaucoup plus délicate. Le service public de l'emploi lui-même connaît très mal le besoin des entreprises dans son exhaustivité. Toutes les offres d'emploi à venir ne transitent pas par le canal Pôle Emploi. Nous aurons des différences par métier, Pôle Emploi étant plus ou moins bien positionné selon les métiers, les secteurs d'activité, les territoires concernés. D'autres facteurs interviennent comme la durée des contrats. De leur côté, les entreprises ne connaissent pas forcément très bien leurs besoins de recrutement. L'enquête BMO de 2012 annonce 1,6 million de projets de recrutement alors que les recrutements qui ont lieu en moyenne chaque année s'élèvent à 35 millions et 20 millions sans l'intérim. L'institution qui conduit cette enquête va l'utiliser en partie pour faire en sorte que ces offres soient visibles sur le site internet, mais quand le demandeur d'emploi en prend connaissance, c'est souvent trop tard soit parce que le recrutement a eu lieu, soit parce qu'il a été annulé. L'usage premier de BMO n'est donc pas d'apporter une aide individuelle.