

Comité Régional de l'Emploi de la Formation et de l'Orientation Professionnelles
Commission Emploi – Economie
Réunion du 26 avril 2018
Synthèse des échanges

Participants

M. Hervé BARON	Pôle Emploi
M. Pascal BESUELLE	FSU
Mme Sandrine BEURTON	Rectorat
M. Marc DIEU	DIRECCTE
M. Guillaume GRAVIER	CESER
M. Phillippe LAGRANGE	Diréccte
Mme Elodie LEBRETON	Rectorat
Mme Marine LELONG	CCIR
M. Thierry LEQUIN	CFE-CGC
Mme Cécile OLIVIERI	DIRECCTE
M. Abdelkader OUADAH	Région
Mme Nathalie PONTHEUX	Département 76
Mme Isabelle PUDEPIECE	UDES
Mme Hélène RAMMANT	Carif-Oref de Normandie
M. Gilles RICCI	CGT
Mme Sylvie SAINTEMARIE	ARML

En l'absence de M. RUDANT, M. LAGRANGE assure l'intérim de la présidence de la commission.
La vice-présidence est assurée par M. RICCI.

Excusés

Sébastien WEIL	DRAAF
Marie-Laure DELPORTE	CRMA
Martine HERAUD	Conseil Départemental 76
Ludovic LEPELTIER	Medef
Marie-Odile DOFFENIES	UDES

Ordre du jour

Présentation et échanges sur la feuille de route de la commission
Axes de travail et programmation 2018
Point d'actualité : PIC

Contexte

Introduction par M. Lagrange qui rappelle le travail de reconfiguration du Crefop, avec 4 commissions (contre 6 précédemment). La commission 4 emploi – économie conserve son périmètre initial.

Les projets de feuilles de route des 4 commissions ont été présentés au Crefop plénier.

La feuille de route générale est encore à l'état de projet du fait des évolutions législatives et réglementaires à venir notamment la future loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui doit être présentée en conseil des ministres vendredi.

Cette loi va impacter fortement la formation professionnelle, l'orientation, l'apprentissage...

L'évolution législative concernera aussi :

- Le Cnefop : Il devrait disparaître mais les Crefop seraient maintenus ; le Copanef et les Coparef, le FPSPP devraient disparaître, le Fongecif, les Opca, les Opacif également et seront remplacés par d'autres structures.
- la réforme du financement de l'apprentissage avec un prélèvement fait par l'URSSAF et après une redistribution dont les formes seront différentes.
- Une redéfinition du rôle des branches professionnelles
- Une évolution du système d'assurance-chômage
- ...

Le projet de feuille de route examiné en commission évoluera donc prochainement et devra s'adapter aux évolutions législatives et réglementaires

Point sur le futur pacte régional d'investissement dans les compétences

Présentation par M. Lagrange

Le PIC va se décliner sur 2019 – 2022 avec une phase d'amorçage 2018 qui est en cours de stabilisation avec une signature à venir avec le Conseil Régional et l'Etat.

Sur 2018-2022, 1 million de jeunes et 1 million de demandeurs d'emploi non qualifiés doivent être formés dans le cadre du PIC.

La phase d'amorçage du PIC consiste à former les publics peu ou pas qualifiés pour les amener après à intégrer un dispositif du PIC.

En ce qui concerne la Normandie, il s'agit de 7680 entrées en formation supplémentaires ciblées sur les publics peu ou pas qualifiés dont 4 500 réalisées par la Région et 3 180 par Pôle Emploi avec la signature d'une convention Etat / Région, et une convention nationale entre la DGEFP et la DG Pôle emploi.

Il doit être préalablement statué sur le solde du plan 500 000 (en cours de règlement) avant de passer à la signature de la convention pour la phase d'amorçage (courant mai).

Il y aura un comité de pilotage du PIC pour organiser le suivi.

Le pacte va être co-construit par l'Etat, la Région et les acteurs de la région (consultation d'acteurs prévue).

M Lagrange précise que des précisions devraient être données le 15 lors d'un séminaire technique organisé par la DGEFP (organisation, financement, calendrier, modalités d'élaboration ...).

Examen de la feuille de route

Il est procédé à la relecture de la feuille de route et les précisions suivantes sont apportées :

France compétences aura des compétences importantes et il n'est pas prévu de déclinaisons régionales.

Concernant l'apprentissage, la loi doit préciser comment se fera la répartition des fonds de la formation. Pour le moment, il est envisagé une enveloppe nationale de 430 millions d'euros avec une répartition par région à la fois pour les aspects accompagnement des investissements dans les CFA et prise en charge des coûts de formation qui pourrait être proposé dans certains CFA. Après c'est aux régions de décider de l'utilisation de ces fonds. Des incidences sont à prévoir pour les CFA (implantations, qualité, types de formation, financement dépendant du nombre d'apprentis....

Un travail d'accompagnement, d'évaluation de la mise en œuvre de cette réforme devra être réalisé après la parution des textes : impacts sur les organismes de formation, les centres d'apprentissage, organisation des OPCA vont s'organiser entre eux...
Ces points seront repris dans la feuille de route.

Des interactions existent entre la commission « emploi-économie » et la commission « territoires », leurs feuilles de route étant très proches. La feuille de route « territoires » sera beaucoup plus proche des territoires : réponses territoriales aux besoins des entreprises, des acteurs, des publics (salariés ou demandeurs d'emploi).
La commission « Emploi Economie » sera plus régionale.

Retour sur le « **périmètre de la commission** »

Le périmètre est identique :

- Alimentation et suivi du CPRDFOP
- Observation des relations emploi-formation (appui du Carif-Oref)
- Dispositifs et mesures d'aide en faveur du maintien et retour vers l'emploi
- Suivi des travaux des contrats d'objectifs* avec les branches et des travaux avec les filières
- Articulation avec les axes prioritaires du SRDEII
- Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH)
- Insertion par l'activité économique (IAE)
- Plan d'investissement d'avenir (PIA)

** précision apportée par M. OUADAH (Région)*

*Les contrats d'objectifs avec les branches vont être remplacés par des « **Accords de partenariat** ».
(Rapport voté en assemblée plénière le 9 avril)*

Echanges autour des différents points de la feuille de route :

1- « Participation à l'élaboration du SCEOFP »

Il est acté par la commission que la SCEOFP devrait sans doute disparaître (annonce faite lors du CNEFOP mais sans confirmation à ce jour du ministère du travail).

Cet axe de travail sera très vraisemblablement remplacé par : « *participer à l'élaboration du pacte régional d'investissement dans les compétences* ».

2- « Amélioration de l'articulation et de l'adéquation entre les besoins des entreprises et des territoires, des publics bénéficiaires et l'offre et la qualité de la formation en lien notamment avec la mise en œuvre du PIC »

M. OUADAH (Région) apporte des précisions sur l'animation territoriale : la Région a une équipe d'animateurs territoriaux sur 22 zones. Il est prévu d'avoir une clé d'entrée territoriale commune avec l'Etat via les arrondissements.

M. LAGRANGE rappelle que ce travail de convergence est en cours, et qu'il y a de fait un besoin évident de travailler sur les territoires en lien étroit avec l'ensemble des acteurs. Au niveau de l'animation territoriale, il s'agit d'un travail étroit entre l'Etat et la Région associant les acteurs territoriaux en fonction des besoins qui sont identifiés (les missions locales, les consulaires, les partenaires sociaux, les filières professionnelles, les acteurs de la formation, etc.).

Une charte partenariale Etat/région de l'animation territoriale est en cours de finalisation et doit être signée avant fin juin. Elle prévoit d'y associer les partenaires sociaux.

Un séminaire de travail Etat/Région sur l'animation territoriale a lieu le 27 avril pour travailler sur la charte de l'animation territoriale.

Le déploiement du PIC sera un des axes de travail majeur de cette animation territoriale.

Concernant le travail avec les branches, et les futurs « Accords de partenariat », M. OUADAH apporte des précisions sur les deux axes stratégiques retenus par la Région :

- un axe sur la carte des formations axé sur la voie scolaire et l'observation de la relation emploi-formation, pour pouvoir travailler avec les branches pour identifier les métiers émergents, l'évolution des métiers... afin de répondre aux besoins des entreprises.

- un axe sur l'orientation : orientation dite immersive. L'objectif est de s'appuyer sur les plateaux techniques des lycées, des CFA... et de les ouvrir aux publics autres que les jeunes en parcours (demandeurs d'emploi, salariés en reconversion...) afin de permettre à ces publics de tester les métiers via les plateaux techniques et ainsi les aider à valider des projets professionnels.

Volonté de la région de travailler à la fois avec les autorités académiques et les branches.

Ces orientations restent néanmoins conditionnées aux évolutions législatives à venir (modalités d'établissement et de gestion des cartes des formations).

Au niveau de la gouvernance, il y aura une seule instance de pilotage, et il y aura des groupes de travail à visée opérationnelle auxquels seront associés les partenaires des ex-contrats d'objectifs.

Il est proposé d'inscrire comme axe de travail dans la feuille de route du Crefop 2018-2019, l'impact de la réforme sur les organismes de formation, les CFA, l'orientation...

Des échanges se font autour de :

- la nécessité d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins en termes de profils, de compétences

- le besoin d'accompagner également les acteurs de l'emploi-formation pour qu'ils montent en expertise

- l'évolution des objectifs : aller vers l'élévation des niveaux de formation n'est plus le 1^{er} critère ; c'est le critère de l'insertion qui est mis en avant.

- du besoin de travailler sur les questions de mobilité sous toutes ses formes

- la nécessité d'une harmonisation sur ce qu'on met sous le terme de « métiers en tension »

Il est acté qu'au sein de la commission emploi-économie, un gros travail va devoir être fait sur :

- le PIC

- l'impact et les conséquences régionales de la future loi

➔ Le point 2 de la feuille de route sera reformulé.

3- « Réflexions et propositions sur les entreprises et / ou secteurs d'activité en mutations économiques »

Ce point concerne toutes les évolutions qui sont liées aux restructurations ou aux évolutions technologiques amenant les entreprises à s'adapter.

Quels outils sont mobilisables ? Quelle anticipation des besoins de recrutements mais aussi des difficultés de reclassement de salariés ?

M. RICCI précise que le FPSPP faisait des appels à projet sur les mutations économiques mais il n'y en aura plus du fait de la disparition du FPSPP...

4- « Le Plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) »

Informations données par M. LAGRANGE

Le PRITH est en cours de signature.

Un comité de pilotage est prévu le 30 mai.

Principaux axes d'orientation du PRITH :

- diversifier les trajectoires d'insertion professionnelle et sécuriser les parcours des publics handicapés

- faire de la formation un levier pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées
- renforcer la sensibilisation des employeurs et diversifier leurs réponses à l'obligation d'emploi
- prévenir les risques de désinsertion professionnelle et favoriser le maintien dans l'emploi ou dans l'activité
- observation, information et valorisation des actions

Ces axes seront examinés lors des travaux du GT PRITH de cette commission 4.

5- « Fonds d'Inclusion dans l'Emploi » (FIE) »

Présentation par M. LAGRANGE et M. DIEU (Directe)

L'instruction ministérielle du 11 janvier 2018 a créé le Fonds d'Inclusion dans l'Emploi regroupant le financement des contrats aidés et de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE) et la création d'un Fonds d'Initiatives Territoriales

En Normandie, ce FIE est doté de 75 M € répartis entre les contrats aidés et l'IAE

Il existe une possibilité de fongibilité des crédits dans le sens PEC vers IAE dans la limite de 20% de l'enveloppe ;

Le choix a été fait par la Directe de Normandie de flécher 10% des crédits du fonds vers l'IAE (maintien des aides aux postes et aide à l'accompagnement de nouvelles structures).

Une enveloppe de 2% comprise dans cette précédente enveloppe pourra être déduite pour les initiatives territoriales (environ 600 K €)..

Le but est d'élaborer dans les prochains mois une **stratégie régionale d'inclusion dans l'emploi**.

Il est aussi envisagé en 2019 l'extension de ce FIE au financement des entreprises adaptées.

Point sur les Parcours Emplois Compétences

Le Parcours Emploi Compétences (P.E.C) est instauré à compter de janvier 2018 avec le CAE comme même support juridique. L'objectif 2018 est de 7 970 contrats (hors EN) pour la Normandie uniquement dans le secteur non marchand.

M. BARON (Pôle emploi) précise qu'il y a un renversement de logique par rapport au CAE : on part du demandeur, de ses compétences pour les proposer aux employeurs.

Les nouvelles prescriptions et/ou renouvellements d'emplois d'avenir sont supprimés depuis le 1^{er} janvier 2018

Point d'avancement :

* Actuellement 1 200 ont été faits (y compris EN)

* 8 à 9% de formations qualifiantes depuis le début de l'année

* L'ensemble des tuteurs a été désigné

* Très peu de rupture (seulement 7)

* Beaucoup d'engagements de formation et de mesures d'accompagnement (bilan de compétences)

* Un axe important : celui de l'insertion des publics les plus en difficultés avec près de 75% de demandeurs d'emploi de longue durée, 30% de RSA, 12% qui viennent des quartiers prioritaires de la ville

* sur la partie travailleurs handicapés : 25% de prescriptions TH sur l'ensemble des prescriptions depuis le début de l'année (France : 16-17%)

* 50% des embauches en PEC sont réalisées dans des associations et à peu près 15% dans les communes rurales (-2000 hab.)

L'innovation forte du PEC est qu'il bénéficie d'abord aux publics les plus éloignés de l'emploi, avec un engagement tripartite entre :

- le prescripteur : Pôle emploi (à hauteur de 80% des prescriptions), les missions locales (à hauteur de 10%) et les Cap emploi (à hauteur de 10%).

- l'employeur

- et le bénéficiaire

Cet engagement indique précisément, outre la nature des tâches, tous les dispositifs de formation, d'accompagnement, de tutorat... qui vont être mis en œuvre par l'employeur au cours du contrat (au maximum qui dure entre 9 et 12 mois) : un engagement de l'employeur d'accompagner, former, tutorer le salarié pour qu'il soit ensuite entraîné vers une insertion durable dans l'emploi.

Le taux d'insertion durable dans l'emploi pour les CAE était de 22% sur deux ans (48% sur 6 mois). L'objectif est d'augmenter fortement ce taux d'insertion durable.

Un arrêté préfectoral a fixé les différents taux de prise en charge applicable au 5 mars 2018 :

- Taux de base : 35%

- Taux de 45% (pour les communes rurales, pour les formations qualifiantes et certifiantes...)

- Taux de 50% pour les travailleurs handicapés et pour les AVS Education Nationale

- Taux de 60% : CAOM conclues entre Etat et conseils départementaux.

Il y a des cellules opérationnelles de suivi au sein des zones d'animation territoriale.

Au sein de la commission emploi-économie, deux groupes de travail (PRITH et IAE) vont être concernés par ces sujets et pourront être force de propositions.

Les 2 groupes de travail (PRITH et IAE) se réuniront le 13 juin

Martine BOUCHER (Directrice) pilote ces groupes et va lancer les invitations.

Questions diverses

M. RICCI réitère sa demande sur :

- une évaluation des EDEC

- un retour sur les CMQ (campus des métiers et qualifications) et ce qu'ils deviennent.

Mme LEBRETON (Rectorat) rappelle qu'une présentation d'un état des lieux avait été faite à la commission en juin 2017. S'il est souhaité une évaluation des CMQ il faut préciser la demande : s'agit-il d'une évaluation en termes de fonctionnement ? de moyens dédiés ? de résultats ?

M. RICCI se charge de faire préciser la commande.

Prochaine réunion envisagée **le mercredi 4 juillet matin sur Caen**. (sous réserve de confirmation par M. RUDANT)