

Cahier des charges - Emploi

Chef de file : Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

A. Cadre stratégique

Une grande priorité : l'emploi, notamment l'emploi des jeunes

L'emploi constitue la priorité fixée par le Président de la République.

Conformément à la circulaire du Premier ministre du 2 août 2013, l'emploi, priorité du gouvernement, est un sujet systématiquement abordé de manière transversale dans les thématiques prioritaires retenues pour les CPER :

- l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation ;
- les filières d'avenir et l'usine du futur ;
- la mobilité multimodale ;
- la couverture du territoire par le très haut débit et le développement des usages du numérique ;
- la transition écologique et énergétique.

De même, l'emploi sera intégré dans les volets territoriaux du CPER.

La présente note a pour objet d'explicitier les enjeux et axes prioritaires de la négociation pour l'élaboration des CPER 2014-2020 sur le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, au regard des réformes en cours sur ces champs.

Comme l'indique la feuille de route de la grande conférence sociale des 20 et 21 juin 2013, « *Dans une économie où les mutations s'accroissent et où les carrières sont de plus en plus segmentées, notre capacité collective à adapter les compétences des salariés et des demandeurs d'emploi aux besoins des entreprises et à faciliter les transitions professionnelles devient un facteur décisif de compétitivité et de développement de l'emploi.* »

La mise en œuvre du Contrat de plan Etat/Région sera accompagnée par l'adoption conjointe d'une stratégie partagée entre l'Etat et la Région portant sur l'emploi, l'orientation et la formation professionnelle, venant en appui des axes stratégiques arrêtés dans le cadre du CPRDFP et issue d'un diagnostic territorial actualisé, axé sur les thématiques prioritaires du CPER. Cet exercice permettra ainsi d'assurer dans des domaines très liés - emploi, formation professionnelle et orientation - une concertation régionale renforcée entre l'Etat et les régions.

Les axes proposés sur le champ Orientation/Emploi/Formation du CPER devront permettre de conduire régionalement les objectifs suivants :

- accompagner le développement des entreprises du territoire, suivant, notamment, les axes de la stratégie régionale de développement économique ;
- faciliter l'accès et le retour à l'emploi des jeunes, des chômeurs de longue durée, et des personnes en situation de handicap ;
- améliorer la fluidité du marché du travail local en travaillant notamment sur les métiers d'avenir et la mixité des filières de formation et des métiers ;
- contribuer à la sécurisation des parcours professionnels, notamment par le développement des conseils en orientation et l'accès à la formation.

La circulaire précitée indique par ailleurs la nécessité d'articuler les CPER avec les contrats de plan régionaux de développement des formations professionnelles.

B. Méthode

Un exercice à mettre en perspective au regard des réformes en cours

Le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP) a vocation à être le cadre de contractualisation stratégique et opérationnel partagé entre l'Etat, la région et les partenaires sociaux dans le domaine de la formation professionnelle. Il est sous-tendu par une logique de sécurisation des parcours professionnels. Sa gouvernance est confiée au comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP), sous pilotage du Conseil régional, en coopération avec l'Etat qui cosigne le contrat. Les CPRDFP actuels ont généralement été passés pour la période 2011-2015.

Surtout, les prochains CPRDFP, adoptés l'année suivant le renouvellement des conseils régionaux, pour la durée du mandat des conseillers régionaux (2016-2021), ont vocation à voir leur contenu opérationnel renforcé à l'occasion du volet II de la loi de décentralisation.

Le CPER reste le cadre juridique et financier de référence, défini entre l'Etat et les Régions, sur leurs priorités partagées. Les CPER sont conclus pour la période 2014-2020, et comportent des engagements financiers pluriannuels de l'Etat et de la Région. A ce titre, ils doivent intégrer, pour contribuer à sa mise en œuvre, la priorité politique représentée par l'emploi et la formation professionnelle.

Compte tenu de ce calendrier, il importe que l'adoption des CPER anticipe et mette « en avance de phase » la définition partagée d'une stratégie régionale pour l'emploi, l'orientation et la formation professionnelle qui pourra servir de base à la négociation des futurs CPRODFP¹ à partir de 2016.

Il conviendra donc de travailler sur la base des axes stratégiques des actuels CPRDFP.

La mise en œuvre du Contrat de plan Etat/Région doit contribuer et faciliter la mise en œuvre de la stratégie partagée entre l'Etat, la Région et les partenaires sociaux, portant sur l'emploi, l'orientation et la formation professionnelle, arrêtés dans le cadre du CPRDFP.

Cette nécessité est commune à l'ensemble des thématiques retenues au titre du CPER.

Dans ce contexte, l'Etat souhaite contractualiser avec les régions sur trois axes :

- les diagnostics de territoires, de filières et de secteurs professionnels ;
- l'accompagnement de la réforme du service public de l'orientation et notamment l'information sur l'offre de formation et la professionnalisation des acteurs intervenant auprès des publics ;
- la sécurisation des parcours professionnels et l'anticipation des mutations économiques.

Ces trois axes de contractualisation transversaux sont intégrés, au titre de l'emploi et de la formation et de l'orientation professionnelle aux thématiques retenues pour les CPER 2014-2020 (l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation ; les filières d'avenir et l'usine du futur ; la couverture du territoire par le très haut débit et le développement des usages du numérique ; la transition écologique et énergétique), ainsi que pour le volet territorial.

La réduction des inégalités entre les femmes et les hommes ainsi que le handicap seront des problématiques intégrées aux différents axes.

C. Objectifs et contenus

1. L'amélioration des diagnostics de territoires, de filières et de secteurs professionnels (partenaires concernés : Etat, région, partenaires sociaux)

Un des enjeux clés de la politique de l'emploi est de mieux coordonner les politiques nationales de filières et stratégie de développement économique des territoires. La nouvelle génération de CPER doit donc contribuer à :

- ➔ développer et améliorer la réalisation de diagnostics locaux partagés, supports des plans d'actions territoriaux (Etat, régions, partenaires sociaux) ;
- ➔ articuler les diagnostics locaux avec les démarches menées aux niveaux national et régional, notamment dans les secteurs en fortes mutations (observatoires de branches, secteurs d'activités, INSEE, OREF, ARACT...) et les cartes de formation des CPRDFP, notamment dans le champ du sanitaire et social.

Pour ce faire, une vision partagée de la situation socioéconomique de la région est indispensable que les CARIF / OREF, contribuent à construire. Leur financement doit donc être sécurisé à ce titre dans la prochaine génération des CPER.

En outre, le déploiement sur les territoires des outils nationaux de la politique de l'emploi souffre régulièrement de défaut de coordination entre acteurs, en raison notamment des écarts de périmètres de compétences de chacun d'entre eux. La nouvelle génération de CPER doit donc contribuer à définir les territoires infra régionaux partagés pour des déploiements et pilotage de proximité

1.1.1. L'accompagnement de la réforme du service public de l'orientation et la professionnalisation des acteurs de l'accompagnement

1.2. Faciliter et contribuer à la mise en réseau de l'ensemble des acteurs en charge de mission de service public sur le champ de l'orientation

Le volet 2 de la loi de décentralisation prévoit de confier aux régions la coordination et l'animation des acteurs contribuant à la mise en œuvre du service public de l'orientation, le gouvernement étant convaincu que cette dynamique de territoire sera source de plus grande efficacité.

Cette nouvelle responsabilité n'emportant aucun transfert de compétences sur les opérateurs concernés, il est essentiel que l'Etat, lorsqu'il a autorité sur ces services, s'assure de la contribution active de ses opérateurs à cette dynamique partenariale de territoire.

Sur le fond, la réforme doit notamment conduire à développer les synergies et favoriser le développement du travail en commun dans une logique de réseau, et notamment :

- de créer une culture commune et développer une meilleure connaissance des acteurs entre eux,
- de soutenir une politique partenariale et la mise en réseau local des services d'orientation par la mise en commun de services, ressources et outils d'aide à l'orientation (ex. fiche de liaison commune à l'ensemble des réseaux) dans le cadre d'une expérimentation en cours.

1.3. La professionnalisation des acteurs intervenant auprès des publics

La dynamique partenariale du service public de l'orientation passe également par une nécessaire professionnalisation interinstitutionnelle des conseillers en orientation.

La nouvelle génération de CPER doit donc veiller à :

- ➔ contribuer à la professionnalisation continue des acteurs par des actions mutualisées (formations, échanges de pratiques...) : capitalisation et mutualisation des compétences, acquisition de nouvelles compétences, de connaissances sur l'environnement socio-économique.
- ➔ développer l'offre de formation et de professionnalisation en direction des réseaux chargés de l'accueil et de l'accompagnement jeunes (missions locales, Cap emploi, SIAE, tuteurs d'entreprises, parrains bénévoles...) afin que la qualité de l'ensemble du processus (accueil, information, orientation, accompagnement) soit garantie.

1.4. L'information sur l'offre de formation

Enfin, la qualité des données disponibles en « back office » du service public de l'orientation est une condition indispensable de son développement. La nouvelle génération de CPER doit donc contribuer à améliorer l'information disponible pour les réseaux du SPO comme pour le grand public sur le marché de l'emploi local, les métiers qui recrutent, et l'offre de formation (développement des bases régionales connectées ou directement de la base nationale en cours de création – Dokélio -).

1.4.1. La sécurisation des parcours professionnels et l'anticipation des mutations économiques

→ Accroître la sécurisation des parcours professionnels

En facilitant la mise en œuvre opérationnelle du compte personnel formation sur le territoire dès que les dispositions auront été arrêtées dans le cadre des négociations et concertations en cours et de la réforme de la formation professionnelle attendue en fin d'année ; et plus généralement l'accès à la formation :

- des jeunes sans qualification en parcours d'insertion professionnelle (formation emplois d'avenir, plateformes décrocheurs, garantie jeunes, dispositifs « deuxième chance » notamment les E2C...).

Les clauses d'insertion dans les marchés publics sont une opportunité d'accès à l'entreprise pour les jeunes, leur généralisation est ainsi un objectif du projet de loi relatif à l'économie sociale et solidaire. Cet objectif de développement des clauses sociales est par ailleurs intégré dans le cahier des charges de CPER du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

- des demandeurs d'emploi, en facilitant la mise en œuvre du futur service public régional de la formation professionnelle, et par l'accompagnement créateurs d'entreprises.

A ce titre, il convient de renforcer l'accompagnement post création, point faible de l'appui au créateur ; le développement des entreprises de l'Economie Sociale et Solidaire, mobilisées pour la création d'emploi, notamment via les emplois d'avenir, les contrats de génération et l'insertion par l'activité économique, sera encouragé.

- des salariés licenciés pour motif économique, en particulier les salariés adhérant au contrat de sécurisation professionnelle, cofinancé par l'Etat et les partenaires sociaux. Le dispositif CSP nécessite en effet pour fonctionner de pouvoir mobiliser l'ensemble des outils de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle et un accompagnement des parcours;

- des salariés en activité partielle, en CDD récurrents, des intérimaires, et salariés de l'IAE

- des femmes éloignées de l'emploi ou salariées dans des emplois peu qualifiés

- des salariés des entreprises, notamment les plus fragiles (bas niveaux de qualification, seniors, etc.) et les salariés des TPE / PME ou encore ceux porteurs d'un projet de reprise, et des secteurs en mutation (à travers la mobilisation des dispositifs EDEC/GPEC, du FNE formation, et l'intervention du FPSPP).

→ Identifier et accompagner les entreprises des secteurs concernés par les mutations économiques

Afin de déployer les outils d'intervention de l'Etat, des Régions et des partenaires sociaux, un cadre facilitant l'identification des entreprises, des secteurs et des territoires nécessitant un accompagnement renforcé sera mis en place, accompagné d'une promotion de l'offre de service aux entreprises.

- Accompagner le déploiement des accords de branches nationaux et développer les accords régionaux (GPEC, EDEC...)

Cet accompagnement se fera en lien avec la stratégie de développement économique du territoire (analyse des opportunités d'emploi et de besoins en compétences), notamment dans les filières d'avenir et particulièrement, s'agissant de la transition écologique et énergétique, par adaptation de l'offre de formation. Cet objectif figure dans les cahiers des charges des filières d'avenir et de l'usine du futur et de la transition écologique et énergétique.

En effet, les cahiers des charges des thématiques filières d'avenir, usine du future et transition écologique et énergétique, prennent particulièrement en compte les conclusions de la grande conférence sociale et de la conférence nationale sur la transition écologique, dans son volet emploi.

Le renforcement de la sécurisation des parcours professionnels des salariés suppose de démultiplier les actions concertées visant l'anticipation des mutations économiques, soit en relais d'actions menées au niveau national par l'Etat et les partenaires sociaux, soit en complément des accords régionaux ou de démarches territorialisées (type plateforme mutations économiques).

Pour l'ensemble de ces axes, il est possible de mobiliser l'ensemble des outils de la politique de l'emploi et ses opérateurs.

D. Livrable

Vous nous ferez parvenir, pour février 2014, sur la base des orientations ci-dessus, un document comprenant :

- un rappel des enjeux sur le champ emploi/formation/orientation
- les objectifs d'une stratégie régionale
- les propositions de projets
- l'impact de vos travaux sur l'actuel CPRDFP

