

Un premier axe de mise en œuvre de la SREFOP Des territoires de solutions Emploi-Formation-Orientation professionnelles

L'Etat, la Région et les Partenaires sociaux ont élaboré conjointement une **Stratégie Régionale Emploi, Formation et Orientation Professionnelles (SREFOP)**, validée en CREFOP plénier le 23 octobre 2017, qui prévoit la mise en place, en lien avec les intercommunalités, **d'un territoire d'actions infra-départemental commun unifiant les périmètres de toutes les institutions.**

Les enjeux de la SREFOP sont nombreux et sa mise en œuvre sera progressive. Néanmoins l'un des enjeux majeurs concerne les difficultés de recrutement des entreprises. Aussi, il est proposé que la nouvelle organisation des « territoires d'actions » en cours de définition se consacre prioritairement, dans un premier temps, à cette problématique.

L'objet est de mettre en place une coopération territoriale concertée pour mobiliser et articuler les ressources locales, apporter des solutions de proximité aux enjeux déterminés localement, assurer le déploiement au niveau de chaque territoire des politiques publiques en veillant à garantir la complémentarité et la cohérence de l'action de l'ensemble des partenaires.

C'est une **logique forte de simplification** qui remet à plat les découpages actuels des SPEP, SPRO, PSAD, en intégrant à la réflexion les périmètres d'intervention des agences de Pôle emploi (Pôle emploi mettra des agences référentes des territoires d'actions unifiés) et ceux des comités locaux éducation-entreprises (CLEE) du Rectorat dont les périmètres peuvent évoluer selon l'organisation arrêtée par le Recteur". Cette simplification administrative est source de gains d'efficacité, de lisibilité et de cohérence, tout en étant **transparente pour les entreprises et les citoyens.**

1/ Des territoires de solutions unifiés pour agir efficacement auprès des entreprises et des publics : une logique forte de simplification

Le **premier principe** retenu pour établir ces territoires unifiés, est de **tenir compte des aires de mobilité professionnelle**. 75% de la population active ligérienne a un niveau bac et infra bac, ce sont sur ces **métiers de premier niveau de qualification** que sont constatées les **tensions de recrutement en volume** important. Sur les métiers correspondant à ces niveaux de qualification, les mobilités domicile-travail sont de l'ordre de 30 minutes. Ces zones de mobilité sont mises en évidence par l'INSEE dans la délimitation des zones d'emploi.

Le **second principe** retenu pour le découpage des territoires unifiés est de **prendre en compte les périmètres des EPCI reconfigurés dans le cadre de la loi NOTRe**. Ainsi, aucune intercommunalité ne sera divisée sur plusieurs territoires.

Il faut maintenant **arrêter en concertation** le zonage de ces territoires avec l'ensemble des partenaires, et **en particulier les EPCI**.

Il est proposé de découper ces territoires de la manière suivante :

- Loire-Atlantique : Loire-Atlantique Centre, Loire-Atlantique Nord, Loire-Atlantique Ouest, Loire-Atlantique Sud
- Maine-et-Loire : Maine-et-Loire Centre, Maine-et-Loire Est, Maine-et-Loire Ouest, Maine-et-Loire Sud
- Mayenne : Mayenne Centre, Mayenne Nord, Mayenne Sud
- Sarthe : Sarthe Centre, Sarthe Sud, Sarthe Nord
- Vendée : Vendée Sud, Vendée Centre, Vendée Nord, Vendée Ouest

2/ Une offre de solutions sur chacun de ces territoires : des « Plans d'actions territoriaux Emploi-Formation-Orientation professionnelles »

Il est proposé d'élaborer des « **Plans d'actions territoriaux Emploi-Formation-Orientation professionnelles** », en cohérence avec les objectifs de la SREFOP. Ainsi, **avec l'ensemble des acteurs concernés, il s'agit d'organiser globalement l'offre de solutions aux entreprises** en coordonnant le **continuum de réponses Emploi-Formation-Orientation professionnelles**.

A l'échelle des territoires infra-départementaux, le « Plan d'actions territorial Emploi-Formation professionnelles » serait construit en organisant les interventions sur plusieurs thématiques mais en les articulant et les coordonnant pour :

- Identifier les freins au recrutement sur les territoires en intégrant toutes les dimensions (analyse mobilités, garde d'enfants, attractivité des postes proposés...) et proposer des leviers d'actions
- apporter une offre de solutions individualisée aux besoins en compétences exprimés par les entreprises ;
- partager la carte des formations sur le territoire afin d'ajuster et coordonner les réponses formation (initiales, en alternance, professionnelles continues, supérieures) aux besoins en compétences attendues et à venir et aux évolutions des métiers
- mobiliser les dispositifs et acteurs d'accompagnement vers l'emploi des publics afin de leur permettre d'intégrer le marché du travail ;
- renforcer la connaissance des métiers qui recrutent par les acteurs de l'orientation et conduire des actions concertées pour améliorer leur attractivité
- veiller à l'accès à l'emploi et à la formation des publics les plus fragiles.

A noter que chaque territoire disposera de « **Repères territoriaux Emploi-Formation-Orientation professionnelles** » **objectivés** sur la **situation du marché du travail local** et de la **carte des formations** (Lycées professionnels, Apprentissage, « REGION FORMATION », contrats de professionnalisation,...). Ces « Repères territoriaux » seront réalisés par le Carif-Oref en partenariat avec les services de l'Etat et Pôle emploi qui mobilisera ses diagnostics territoriaux et ses outils comme FORMA DIAG et MMT.

Ils seront alimentés par les « dialogues sectoriels régionaux » réalisés avec les branches ou filières professionnelles.

3/ Une gouvernance locale partagée pour déverrouiller tous les freins et mutualiser les moyens.

Même à une échelle infra-départementale, le partage des compétences nécessite une **gouvernance partagée** entre l'Etat, la Région, les Partenaires sociaux, Pôle emploi, les EPCI, les conseils départementaux et les opérateurs de ces différentes politiques. Aussi, il est proposé d'installer **deux instances de gouvernance territoriale** « Emploi-Formation-Orientation professionnelles » :

- une première instance au niveau départemental « Comité de pilotage départemental Emploi-Formation-Orientation Professionnelles » dans chaque département ;
- une seconde instance au plus près du terrain sous la forme d'un « Conseil local Emploi-Formation-Orientation professionnelles » dans chaque territoire.

L'opérationnalité de terrain sera assurée par un groupe opérationnel technique rattaché à cette seconde instance.

a) **Les « Comités de pilotage départementaux Emploi-Formation-Orientation Professionnelles ».**

Il est proposé d'installer dans chaque département un « **Comité de pilotage départemental Emploi-Formation-Orientation Professionnelles** ». **Coprésidée par le Préfet de département et le Vice-président de la Région en charge de l'emploi**, cette instance est une déclinaison départementale du CREFOP.

Ce comité se **réunit deux fois par an**. Il est le lieu d'impulsion où sont partagées les orientations nationales et régionales en matière d'emploi et de formation et où il est rendu compte des actions mises en œuvre dans chacun des territoires Emploi-Formation-Orientation professionnelles du département. Il est particulièrement impliqué sur les questions d'insertion des publics éloignés de l'emploi. L'ordre du jour est établi en quadripartite (Etat, Région, partenaires sociaux).

b) **Les « Conseils locaux Emploi-Formation-Orientation professionnelles » (CLEFOP)**

Il est proposé d'installer un « **Conseil local Emploi-Formation-Orientation professionnelles** » (**CLEFOP**) **sur chacun des 18 territoires**. Il est présidé par **l'Etat (sous-préfet)** et par **la Région (un conseiller régional désigné par l'Assemblée régionale)**. Ce conseil local se réunit 2 à 3 fois par an et est composé des représentants de l'Etat, de la Région, des partenaires sociaux, de Pôle emploi, des représentants des EPCI, du conseil départemental, et des autres opérateurs. L'ordre du jour est établi en quadripartite (Etat, Région, partenaires sociaux).

Ce « Conseil local Emploi-Formation-Orientation professionnelles » pilote le « **Plan d'actions territorial Emploi-formation-orientation professionnelles** ». Il détermine les enjeux forts du territoire à partir des « Repères territoriaux EFOP » fondés sur des **données objectivées**. La maîtrise de ces enjeux par l'ensemble des partenaires permettra d'agir avec pertinence.

c) **Le groupe opérationnel**

Enfin , un groupe opérationnel est constitué afin de mettre en œuvre et suivre le plan d'action qui sera dans un premier temps orienté sur les difficultés de recrutement, puis sur la totalité de la déclinaison de la SREFOP.

Il favorise l'articulation des réponses orientation, formation, emploi. Ce groupe opérationnel technique regroupe l'ensemble des acteurs locaux qui s'impliquent sur le champ EFOP dans le territoire. En termes de méthode, il s'efforce de soutenir des dynamiques collaboratives. Il bénéficie notamment de l'apport des acteurs du SPRO et de leurs dynamiques collaboratives sur le champ de l'orientation. Il reposera sur une animation partagée entre le Chargé de développement de l'emploi et des territoires (CDET) de la Direccte, le Délégué territorial orientation et emploi (DTOE) de la Région et les représentants du Rectorat et de Pôle Emploi désignés à cette fin sur le territoire. Il bénéficie de l'appui du CARIF-OREF pour l'accompagnement des projets du plan d'action et la professionnalisation des acteurs.

Annexe - Une expérimentation sur 5 territoires

Il s'agit d'expérimenter un **accompagnement coordonné et renforcé** pour des entreprises, prêtes à s'engager, qui connaissent des difficultés de recrutement. Il s'agirait ainsi de sélectionner 5 bassins d'emploi pilotes (1 par département), qui pourraient par exemple être sélectionnés de la manière suivante :

5 territoires retenus pour expérimenter une réponse globale et unifiée auprès de 10 à 15 entreprises de chaque territoire : Ancenis, Saumur, Sud-Mayenne, Sablé-sur-Sarthe/La Flèche et Les Herbiers

Une réponse globale et unifiée pour les 10 à 15 entreprises prêtes à s'engager dans cette expérimentation sur chacun de ces territoires. Il s'agit de renforcer et de fluidifier le travail en réseau entre les acteurs du territoire pour accompagner les entreprises dans leur problématiques RH. Quel que soit le point de contact initial du chef d'entreprise (conseiller entreprise de Pôle emploi ou de la Mission locale, développeur économique de l'Agence régionale, chargé de mission de la DIRECTE, conseiller OPCA, conseiller de la CCI, développeur économique de l'EPCI...), **cet interlocuteur privilégié agira comme référent unique chargé d'organiser et de coordonner une réponse globale et unifiée pour accompagner l'entreprise.**

Les acteurs de ces territoires partageront ainsi une boîte à outils commune, globale et unifiée, composée des réponses apportés par chacun des partenaires de l'expérimentation (**recrutement, formation, insertion, orientation, prestation RH, logement, transport ...**).

L'animation de cette expérimentation sera organisée par le binôme composé du Chargé de développement de l'emploi et des territoires (CDET) de la Direccte et du Délégué territorial orientation et emploi (DTOE) de la Région. Un point régulier en sera fait dans les CLEFOP concernés.

Les principes pour les partenaires :

- un référent pour l'entreprise en charge de suivre la « réponse globale et unifiée » auprès de ses partenaires et qui en est garant ;
- un outil collaboratif dématérialisé pour partager les informations sur l'entreprise avec une obligation de confidentialité et planifier et tracer les interventions ;
- une réunion hebdomadaire en visioconférence pour faire le point sur l'accompagnement personnalisé des entreprises et coordonner les interventions des partenaires.

Il est proposé de lancer **cette expérimentation sur 12 mois** au cours du **premier semestre 2018**. L'expérimentation pourra ensuite être étendue à d'autres territoires. Elle introduirait un nouveau mode de coordination des politiques d'accompagnement des entreprises, d'emploi, de formation, et d'orientation en partant des besoins individualisés des entreprises, avec une logique de mobilisation optimale des acteurs et des dispositifs.