

Commission « Formation, emploi et éducation »
Rapporteur-es : Chantal JOUPEAUX et Michel FRANCOMME

Avis du CESER sur le dossier du Conseil régional « Vers le plein et le bon emploi - Proposition d'un protocole d'expérimentation « Réseau pour l'emploi » en Bretagne »

1. Rappel des propositions du Président du Conseil régional

Après rappel du contexte général, à savoir les objectifs de la loi « Pour le plein emploi » qui vient d'être adoptée et les étapes de préfiguration « France Travail », la Région en lien avec les services de l'Etat en région, souhaite engager une démarche d'expérimentation en Bretagne jusqu'en fin 2024.

Pour ce faire, le Conseil régional soumet à son assemblée le protocole d'expérimentation « Réseau pour l'emploi » porté par le Préfet de région, la Région Bretagne, le département des Côtes d'Armor et Pôle emploi.

Après rappel du contexte socio-économique et du contexte institutionnel, il est proposé d'expérimenter via de nouvelles actions ou de renforcer des actions déjà lancées autour de quatre sections :

- Proposer des parcours de formation plus adaptés aux besoins des demandeurs d'emploi et des entreprises
- Faciliter le recrutement des entreprises
- Mettre en œuvre une gouvernance plus efficace
- Organiser l'expérimentation régionale « Réseau pour l'emploi »

Les trois premières sections sont déclinées en quinze engagements eux-mêmes explicités par des fiches actions.

Le protocole s'appuie sur la Stratégie régionale des transitions économiques et sociales et plus particulièrement le nouveau CPRDFOP, ses orientations et chantiers, avec donc la mise en œuvre d'une cohérence avec la stratégie régionale.

2. Observations du CESER sur les propositions du Conseil régional

2.1. Observations générales

Si le CESER apprécie les données relatives au contexte économique montrant notamment une croissance de la population active et un territoire moins marqué que le reste de la France par le chômage malgré une hausse des demandeurs d'emploi et des difficultés plus fortes dans certains secteurs (industries agroalimentaires et BTP), il tient à rappeler :

- d'une part, que les personnes restant sans emploi sur le territoire régional sont pour beaucoup celles qui sont les plus éloignées de l'emploi et de la formation et qui nécessitent donc un accompagnement spécifique, global et renforcé ;
- d'autre part, que les projections de population à horizon 2040-2050 (INSEE) montrent qu'un tiers de la population bretonne aura plus de 65 ans, ce qui ne sera pas sans impact sur l'emploi et les besoins régionaux dans certains secteurs - Santé, Sanitaire et social par exemple – et pas seulement dans le secteur de l'industrie cité dans le protocole.

Le CESER regrette fortement que les fiches actions, qui ont été remises aux membres et participants au Comité plénier du CREFOP le 21 novembre, n'accompagnent pas le protocole soumis à l'avis du CESER. En effet, ces fiches

fournissent des informations concrètes en termes d'objectifs, d'indicateurs, de mise en œuvre opérationnelle et de calendrier prévisionnel. Elles rendent plus compréhensibles les engagements posés et donnent également des éléments d'évaluation. Le CESER regrette d'ailleurs que les indicateurs prévus ne soient que quantitatifs alors que des indicateurs d'ordre qualitatif seraient fortement utiles pour évaluer les différentes actions prévues.

Si le CESER appuie la place faite aux Commissions territoriale emploi-formation (CTEF) et Commissions territoriales emploi-formation-insertion (CTEFI) dans la mise en œuvre de nombre des actions prévues, ayant lui-même préconisé dans son étude « *Organiser l'emploi-formation dans les territoires de Bretagne : dialogue et anticipation, une nécessité !* » de développer leur rôle, il souhaiterait disposer d'informations sur les avancées de l'expérimentation propre à la transformation des CTEF en CTEFI.

Si le CESER soutient globalement les grands principes posés dans les axes et les différents engagements du protocole, ces derniers appellent néanmoins un certain nombre d'observations.

2.2. Observations sur les orientations et engagements inscrits au protocole

2.2.1. Proposer des parcours de formation plus adaptés aux besoins des demandeurs d'emploi et des entreprises

S'agissant de l'engagement « Amplifier les initiatives en matière "d'aller vers les publics" », le CESER soutient la volonté d'aller vers les publics les plus éloignés de l'emploi et de la formation. S'il trouve intéressante la proposition de développer des initiatives déjà existantes, il note aussi qu'il est nécessaire de disposer d'un bilan desdites initiatives. A ce sujet, il est fait mention des « tiers lieux apprenants », des actions de « contact direct », déjà assez bien repérés mais aussi d'évènements « hors les murs », sans doute moins connus et sans exemple plus précis. D'autre part, au regard de la fiche action dédiée, si les travaux à mener avec les différents acteurs paraissent assez clairs, cela l'est moins concernant les publics ciblés particulièrement s'agissant de l'identification des attentes et des leviers à mettre en œuvre. Sur ce point des précisions seraient utiles.

Quant à l'engagement « Amplifier les parcours « adaptés » en direction des personnes éloignées de l'emploi », le CESER partage l'intérêt de construire des parcours « sans couture » ou « sur mesure » pour mieux répondre aux besoins de publics prioritaires : les plus éloignés de l'emploi et de la formation, les personnes en situation de handicap, les salariés en IAE. Il tient à préciser que ces parcours « sur mesure » doivent aussi permettre un accompagnement global renforcé à destination des demandeurs d'emploi de longue à très longue durée avant même qu'ils puissent se projeter dans une formation et/ou un retour dans l'emploi. Dans le cadre de l'accompagnement des plus éloignés, le CESER suggère de prendre en compte l'expérience, voire l'expertise des expérimentations *Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée*. Le CESER regrette d'ailleurs que ce dispositif ne soit pas du tout mentionné.

S'agissant de l'engagement « Amplifier l'acquisition des compétences socles », le CESER regrette que le plan régional de prévention et de lutte contre l'illettrisme 2021-2025 qui comporte un axe spécifique à l'accompagnement des personnes en recherche d'emploi ne soit pas mentionné dans le protocole. De même, il n'est fait aucunement mention de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) qui a pourtant une chargée de mission en Bretagne. Si le CESER partage les éléments de la fiche action à l'appui de cet engagement, il s'interroge sur les modalités concrètes de repérage des personnes ciblées. En effet, dans son étude sur l'illettrisme en entreprise (2018), le CESER avait noté les difficultés de repérage concernant les actifs en situation d'illettrisme et craint que ces difficultés de repérage soient accrues pour les demandeurs d'emploi et ce, malgré les outils existants.

Concernant l'engagement « Simplifier et accentuer les formations préalables au recrutement », le CESER retient avec intérêt le souhait de la Région de faire évoluer le dispositif des actions territoriales QUALIF Emploi de façon à faciliter et développer l'implication des entreprises dans les parcours de formation. Il suivra cette évolution avec attention.

2.2.2. Faciliter le recrutement des entreprises

Le CESER note que sur les 15 engagements posés par le protocole, 8 concernent cette thématique avec notamment la mise en place d'une « task force entreprise » dans un souci de coordination des actions répondant à la problématique du recrutement.

Le CESER partage le besoin d'accompagner les entreprises dans les opérations de recrutement au regard d'un tissu d'entreprises ayant des services RH limités et ce, tant en amont qu'en aval du recrutement. C'est d'ailleurs un constat qu'il a posé dans son étude *Organiser l'emploi-formation dans les territoires de Bretagne : dialogue et anticipation, une nécessité !* (Octobre 2023). Dans cette étude, le CESER insiste, comme le protocole, sur l'accompagnement des entreprises et préconise notamment d'accompagner les chefs d'entreprises pour une montée en compétences en matière de RH et pour développer « l'employabilité » des entreprises. Il soutient donc les engagements posés et les actions proposées qui vont en ce sens.

Le CESER appuie la nécessité de mieux connaître non seulement les besoins de recrutement des entreprises mais aussi la réalité de leur territoire d'implantation, préalable indispensable à une réponse adaptée. A cet effet, en-dehors de ce que prévoit le protocole, ne serait-il pas nécessaire, comme le CESER le souligne dans son étude précitée, que les entreprises fassent mieux connaître leurs stratégies et projets de développement pour faciliter le pilotage de l'offre régionale de formation ? Cela ne faciliterait-il pas aussi l'élaboration du diagnostic territorial dont il est fait mention ?

S'agissant de coordonner une réponse adaptée aux besoins des entreprises, si le CESER partage, comme indiqué, que « *la multiplicité d'accès à l'information peut nuire à la lisibilité et à la visibilité des services disponibles* » et donc la nécessité d'un outil « centralisateur » pour les entreprises, il s'interroge néanmoins sur le développement du « tout numérique » notamment quand on s'adresse à des publics plus éloignés de l'emploi et de la formation. Or, le portail régional dont il est question est bien destiné à tous les acteurs y compris le public des demandeurs d'emploi de longue durée et des publics très éloignés. Quid de l'humain dans tout cela ?

Si le CESER note l'intérêt de l'engagement visant à renforcer l'accompagnement de l'entrepreneuriat des demandeurs d'emploi, il suggère, s'agissant des personnes les plus éloignées de l'emploi qui sont aussi ciblées, que soit prévu un accompagnement social global renforcé avant toute construction d'un projet... Et il pose la nécessité d'un accompagnement post-crédation d'entreprises pour pérenniser l'activité créée.

Le CESER soutient le fait de « renforcer l'attractivité des métiers » de façon générale tout en notant un besoin plus fort sur les métiers dits en tension et de travailler pour cela à « *une collaboration active entre le monde économique et le Service public de l'emploi* ». Mais, le CESER tient à rappeler que l'attractivité passe, non seulement par la connaissance des métiers mais aussi par un travail sur les salaires et les conditions de travail, et ce, plus particulièrement dans certains secteurs d'activité en tension, ainsi que sur la prise en compte des freins périphériques dans l'accès à l'emploi et/ou à la formation. S'il est fait abstraction de cela, le CESER craint des difficultés pour atteindre les objectifs attendus.

Enfin, si le CESER trouve intéressant de prévoir des actions visant à développer l'engagement et l'inclusivité des entreprises, il entend que cette inclusivité passe par une intégration non seulement des personnes déjà qualifiées et immédiatement « employables » mais bien par une ouverture aux personnes les plus éloignées de l'emploi et de la formation. Cela suppose un engagement des entreprises en matière de formation, d'accès à la qualification, de montée en compétences. Si le protocole mentionne une labellisation « entreprise inclusive », rien n'est dit sur les critères et les modalités de cette labellisation : le CESER souhaite donc en savoir plus sur ce point.

2.2.3. Mettre en œuvre une gouvernance plus efficace

S'agissant de la gouvernance régionale, le CESER note avec intérêt l'évolution actée au sein du CREFOP avec la mise en place de la commission « emploi-formation » (futur comité régional « Réseau pour l'emploi ») qui devrait logiquement faire place aux différentes parties prenantes et différents acteurs de l'emploi-formation-insertion. Le CESER participera avec intérêt aux travaux de cette commission qui sera également en charge d'impulser plusieurs chantiers du CPRDFOP.

Au niveau des territoires, comme déjà écrit, le CESER souhaiterait avoir des informations sur l'expérimentation CTEFI en cours, cette expérimentation ayant vocation à être élargie à l'ensemble des CTEF et à être la base des futurs comités locaux France Travail.

Au niveau départemental, le CESER profondément attaché au quadripartisme, apprécie la place laissée aux partenaires sociaux ainsi que la prise en compte des différentes structures travaillant de longue date autour de l'insertion. Au regard des engagements inscrits au protocole et de leur déclinaison locale, il est essentiel pour le CESER qu'il existe une gouvernance de proximité qui fasse une place aux différents acteurs impliqués.

2.2.4. Organiser l'expérimentation régionale « Réseau pour l'emploi »

Le CESER apprécie que le suivi et l'évaluation reviennent au CREFOP, via la commission « emploi-formation », futur comité régional « Réseau pour l'emploi » et le bureau. Il souhaite que soit aussi prévue une information au Comité plénier du CREFOP de façon à ce que tous les acteurs de l'emploi-formation-insertion aient une visibilité sur l'expérimentation.

Pour terminer, le CESER souhaite pointer une vigilance à avoir sur les impacts de la mise en œuvre du Réseau pour l'emploi sur les conditions de travail des salarié-es des institutions et/ou organismes en charge de l'accompagnement des publics concernés (Pôle Emploi, Missions locales notamment). Il considère que les transformations structurelles induites nécessitent un accompagnement des services.

Par ailleurs, le CESER s'interroge sur les moyens alloués à la mise en œuvre du protocole.

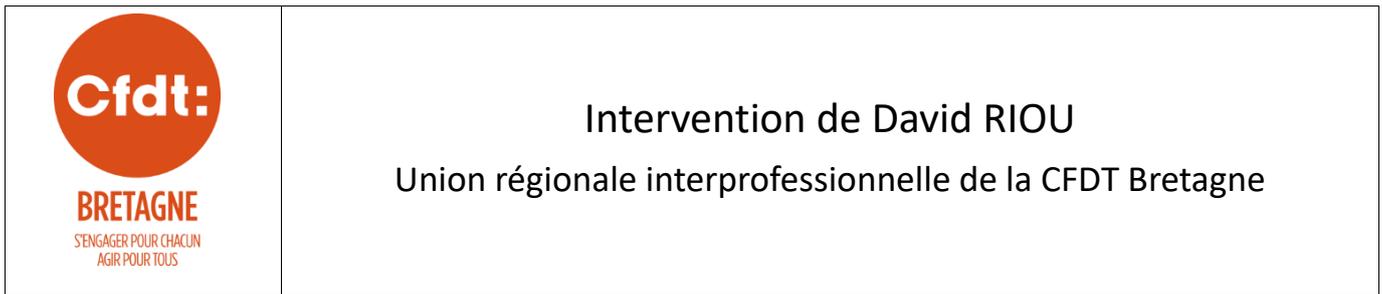
Vote sur l'avis du CESER de Bretagne

« Vers le plein et le bon emploi - Proposition d'un protocole d'expérimentation
« Réseau pour l'emploi » en Bretagne »

Ont voté contre : 0

Se sont abstenus : 0

Adopté à l'unanimité



La CFDT Bretagne prend acte du protocole d'expérimentation du Réseau pour l'Emploi en Bretagne proposé par l'Etat, la Région, le département des Côtes d'Armor et Pôle emploi, en tant qu'opérateur. Et apprécie que ce protocole s'appuie sur la SRTES.

La CFDT comprend l'intérêt de ce protocole d'une part pour le maintien du CREFOP dans toutes ses dimensions, d'autre part pour défendre le paritarisme. Il n'en demeure pas moins que ce document, après une phase d'expérimentation se terminant en décembre 2024, préfigure la mise en place en janvier 2025 de la loi « Pour le plein emploi ». Une loi « Pour le plein emploi » sur laquelle la CFDT pose un regard critique depuis plusieurs mois. Et, ce plus particulièrement sur les orientations et dispositifs relatifs au traitement des bénéficiaires du RSA, dont la CFDT ne peut se satisfaire.

S'agissant du volet Formation du protocole, si la CFDT Bretagne entend l'impératif de mieux répondre aux besoins de recrutement des entreprises, elle considère qu'il est nécessaire de bien prendre en compte les besoins des publics (demandeurs d'emploi, jeunes, ...) en identifiant bien leurs attentes en matière d'accès à la qualification, de montée en compétences. Et ce, non pas seulement dans l'objectif de répondre aux besoins des entreprises. A défaut, il s'agira d'appliquer une politique purement adéquationniste qui ne peut avoir notre aval. La CFDT Bretagne, tout comme indiqué dans l'avis du CESER, juge essentiel de prévoir un accompagnement social renforcé préalable à toute projection dans une formation ou un emploi pour les personnes les plus éloignées de l'emploi et de la formation. C'est primordial pour éviter d'en « laisser sur le bord de la route ».

Au regard de la place accordée aux CTEF/CTEFI dans l'opérationnalité de nombreuses actions accompagnant la mise en œuvre du protocole, la CFDT Bretagne attend un bilan d'étape de l'expérimentation CTEFI lancée depuis plusieurs mois. De plus, le développement du rôle des CTEF/CTEFI ne pourra se faire sans en modifier le fonctionnement en en faisant de réels lieux d'échanges entre tous les acteurs de l'emploi-formation-insertion impliqués en proximité.

La CFDT Bretagne apprécie les dernières évolutions du protocole en matière de gouvernance et la place faite aux partenaires sociaux dans la version qui nous est soumise. Elle s'interroge toutefois sur les modalités d'articulation qui sont pour elles nécessaires entre les futurs comités locaux du Réseau pour l'emploi et les comités locaux pour l'emploi (CLE) des Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée, un réseau qui a une certaine expérience dans l'accompagnement des publics les plus éloignés de l'emploi. Il est donc fortement regrettable que le protocole n'en dise rien. Et la CFDT attend que comme annoncé au bureau du CREFOP du 20 novembre dernier le réseau TZCLD soit bien un acteur reconnu dans les fiches actions qui déclinent les éléments de mise en œuvre opérationnelle du protocole.

Concernant plus concrètement la mise en œuvre même des expérimentations actées au protocole, la CFDT Bretagne constate qu'il n'est aucunement fait mention de quelconques moyens pourtant nécessaires. De quoi s'interroger donc sur la réelle faisabilité de tout cela. Qu'en est-il donc ??

La CFDT Bretagne veut aussi insister sur le nécessaire accompagnement des services des structures impliquées dans la mise en œuvre des différentes actions prévues et donc des salariés des dites structures face à des transformations importantes porteuses de risques en matière notamment de charge de travail. Les inquiétudes des équipes sur le

terrain sont réelles : elles doivent être entendues et des réponses apportées en termes d'accompagnement, de formation... la CFDT Bretagne y veillera.

Enfin, au regard du temps court donné à toute cette expérimentation – un an seulement – la CFDT Bretagne pose un constat clair : cela donne peu de latitude pour réaliser une véritable évaluation et laisse peu de marge pour d'éventuelles remédiations avant le 1er janvier 2025. Quelle évaluation d'ailleurs car s'il est bien indiqué que « la commission régionale emploi-formation du CREFOP suit les engagements du protocole et leur évaluation », rien n'est dit sur les modalités de cette évaluation.

La CFDT Bretagne partage les observations émises par le CESER dans son avis et le votera.



Intervention de Annie SAULNIER

Mouvement des entreprises de France (MEDEF) Bretagne

Je m'exprime au nom du MEDEF Bretagne.

Ce protocole d'expérimentation du futur « Réseau pour l'emploi » s'inscrit dans ce qui est habituellement appelé « Réforme France Travail » qui vise principalement à mettre un terme à cette situation socialement injuste et moralement insupportable selon laquelle, seuls 11 % des allocataires du RSA sont en situation de travail après y être entrés 6 ans plus tôt. En d'autres termes, lorsque l'une personne devient allocataire du RSA, elle a une faible probabilité d'en sortir.

Nous pouvons d'ailleurs regretter que seuls 40 % des allocataires du RSA sont inscrits comme demandeurs d'emploi, 20 % seulement en Ille-et-Vilaine.

Rappelons que la France compte près de 2 millions de personnes allocataires du RSA.

La réforme France Travail qui porte création du « Réseau pour l'emploi » vise à résorber en partie cette situation, dans un contexte où les entreprises éprouvent de réelles difficultés à recruter, y compris pour les emplois auxquels il est possible d'accéder sans qualification, la formation étant dispensée par l'entreprise.

Nous considérons que cette réforme, avec d'autres, sera de nature à contribuer à réduire la fracture sociale que nous connaissons entre les personnes qui ont un emploi et celles qui n'en ont pas depuis une longue période.

Nous tenons, dans ce contexte, à saluer les expérimentations qui ont lieu en Bretagne, que ce soit sur le bassin d'emploi de Redon ou sur celui de Saint-Brieuc, qui fait l'objet du présent protocole.

Même si l'essentiel du travail de rédaction fut l'œuvre de l'Etat, de la Région et de Pôle Emploi, nous avons apprécié l'attitude constructive de l'Etat et de la Région, dans le cadre du CREFOP, qui ont répondu aux observations et accueilli favorablement les propositions de modification de la CFDT et du MEDEF comme notamment la mention explicite de la présence des partenaires sociaux dans l'instance de gouvernance départementale ou la contribution possible du GREF Bretagne et des observatoires de Branches à l'identification des métiers en tension de recrutement qu'il conviendra de solliciter.

Nous appelons les acteurs de cette expérimentation à mobiliser les MEDEF départementaux et les branches professionnelles des territoires concernés afin de capitaliser sur leurs actions (Inclusion, RSE, Bâti-Job, etc...).

Dans un contexte d'entreprises qui peinent à recruter et de personnes qui ont vocation à revenir dans le monde du travail, nous appelons tous les acteurs à se mobiliser pleinement pour favoriser la mise en œuvre de la réforme France Travail, appelée désormais « Réseau pour l'emploi ».

Je vous remercie de votre attention.