

CREFOP Auvergne-Rhône-Alpes

Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles

*Réunion de la commission Emploi,
le 24 janvier 2017
modifié suite à la commission du 4 avril 2017*

Patrick Riocreux accueille les participants et indique que l'UPA Auvergne-Rhône-Alpes deviendra U2P au printemps avec l'adhésion de l'UNAPL.

Le CR de la dernière commission est validé.

1) Thèmes prioritaires retenus par la commission emploi en 2017

La lettre de cadrage du CREFOP demande aux commissions de déterminer leurs axes de travail. Les sujets suivants avaient été proposés précédemment :

- Correspondance entre compétences recherchées et compétences disponibles
- Articulation entre dispositifs
- Amener les publics les plus éloignés de l'emploi vers les métiers en tension
- Mixité des métiers (exemple : filière mécanique)

Philippe Nicolas indique que l'IAE pèse 100 M€ en région

Chantal Bunel-Delarche apporte un point de vigilance sur le fait de ne pas déborder sur le champ de la commission orientation mobilité sécurisations.

Annick Taton évoque les filières qui connaissent des transitions technologiques qui impactent les métiers et les référentiels de formation exemple le BIM pour le bâtiment: cela peut se retrouver dans les métiers de plusieurs branches professionnelles il faut le prendre en compte dans le besoins d'évolution dans les qualifications nécessaires aux métiers de ces branches. En même temps nous avons engagé sur la branche Numérique-Ingénierie-Conseil –Evènementiel, un travail de diagnostic préalable à la conclusion d'un COEF (contrat d'objectifs emploi-formation) en cours de montage ; le document de diagnostic apporte un éclairage sur les besoins de recrutement, les problématiques de diversification des voies de recrutement, il sera déposé dans les documents accessibles à la commission Emploi.

Pierre Cousin, représentant du CESER, propose à la commission emploi de se baser sur le rapport du CESER « former pour travailler ».

Frédéric Saussac pour le MEDEF souligne que les deux thèmes emploi et formation sont très liés. On ne peut pas être trop restrictif.

Mireille Gouyer indique qu'il est important de connaître les dispositifs pour avoir un regard croisé.

Bruno Canet rappelle que l'emploi est une donnée rare : il faut développer l'activité économique pour permettre de développer les capacités de création d'emplois.

Bernard Perret pour la CPME souligne que l'accompagnement des DELD pousse parfois à la reconversion via des parcours de formation, et confirme qu'on ne peut pas parler d'emploi sans parler de formation. Il faut accompagner les DE sur cette démarche d'ouverture vers les nouveaux métiers qui recrutent.

Philippe Nicolas confirme cette analyse ; le stand du service Service Public de l'Emploi du Mondial Des Métiers cette année présentera le dispositif « météo de l'emploi » mis à disposition par Pôle Emploi qui permet d'identifier l'offre territoriale d'emploi, en croisant la motivation des personnes avec une approche territoriale.

Gilles Desvaquet de PE indique que le plan stratégique des 2/3 années prochaines de PE opère un virage : on n'est plus sur l'intermédiation mais dans la fonction de Conseil en Evolution Professionnelle. Il est proposé de présenter ce plan stratégique de PE lors d'une prochaine séance.

Youssef Elmeddah de la DRAAF : l'adéquation de l'offre et la demande d'emploi devient aléatoire voire illusoire. 60 % des jeunes pensent à créer leurs propre emploi. Pour ne pas se disperser il faut que la commission se concentre un public : jeunes, TH ... ?

Annick Taton propose à partir de la présentation des recommandations du CESER avec un focus sur les principales recommandations, de mettre en regard les principaux dispositifs en réponse (CEP, CPA, ...).

Bruno Canet évoque les nouvelles générations Y et Z qui ont un rapport au travail différent, et n'acceptent pas la frustration et préfère quitter un travail s'il ne leur convient pas.

Philippe Nicolas : les questions du sens du travail sont importantes, qualité de travail et performance économique des entreprises remettent en cause le management vertical.

Michel James pour la COMUE pose la question de la formation des acteurs qui accompagnent les publics jeunes.

Gilles Desvaquet indique que la formation des acteurs existe et est de qualité, avec des pré-requis importants.

Isabelle Carru Rouch indique que le PRAO a élaboré et mis à jour un tableau de dispositifs emploi formation à la demande de la commission orientation formation, il est en ligne sur IODA.

Pierre Cousin du CESER évoque le numérique, les compétences technologiques et le savoir être.

Philippe Nicolas : la formation n'est qu'un adjuvant.

Le Medef rappelle que sur des métiers techniques la formation est indispensable, et surtout une formation de proximité

Philippe Nicolas : il faut la conjonction de la remédiation, concentration des forces.

Un petit groupe du travail se mettra en place pour préparer pour la prochaine commission emploi une méthode de travail, mettre en perspective les préconisations du CESER comme fil conducteur avec les dispositifs de terrains, les recherches d'action des différents acteurs, pour permettre d'analyser la situation et remédier à la situation éclairées avec des illustrations de terrains. Ceci permettra de proposer les thèmes de travail à la commission emploi en 2017.

Christophe Franceschi pour l'UNSA demande une représentation de toutes les parties dans ce groupe de travail.

Composition du groupe : M. Cousin du CESER, M. Franceschi pour l'UNSA (à confirmer par collègue salarié), Bernard Perret pour la CPME, Frédéric Saussac pour le Medef, Gilles Desvaquet pour PE, Michel Brosse pour la région académique, Chantal Bunel-Delarche pour la Région, et Direccte (à déterminer) : réunion à fixer en mars (en prévision de la commission du 4/04) – doodle / organisation par courriels et non par IODA.

2) Sollicitation d'avis du CREFOP sur les agréments des formations à destination des membres des CE et des CHSTC

Présentation par le Pole Travail de la DIRECCTE

L'instance CHSCT a pour mission de contribuer à la santé et la sécurité physique et mentale des salariés, et être force de proposition. L'employeur a l'obligation de former les membres du CHSCT, en faisant appel à un organisme agréé par les services de l'Etat au niveau national ou sur une liste. Le financement incombe à l'employeur (pas de prise en charge par l'OPCA).

Cette formation est d'une durée de 3 jours dans les entreprises de moins de 500 salariés, et de 5 jours pour les entreprises de plus de 500 salariés.

DIRECCTE s'attache surtout à vérifier compétence des formateurs, référentiel de formation national dans le déroulé pédagogique, et à la méthode pédagogique.

5 dossiers soumis, 1 dossier a été retiré (Scriptel formation).

La DIRECCTE instruit les demandes et donne un avis, le préfet établit ensuite la liste par arrêté; le silence de l'administration dans les 4 mois vaut rejet.

La liste régionale compte environ 100 OF agréés pour la formation CHSCT.

L'agrément de l'Etat vaut sans durée prédéterminée sauf si retrait agrément (pour absence d'activité par exemple).

Il est demandé de préparer un seul document en pièce jointe pour l'ensemble des fiches.

Avis unanime de la commission emploi sur l'agrément formations CHSCT.

- **Formation des membres du CE**

Le Comité d'Entreprise a pour principale mission de suivre l'activité économique des entreprises.

Les textes qui prévoient l'agrément des membres du CE ont des exigences plus légères, notamment ils ne portent pas sur la compétence des formateurs.

Frédéric Saussac pour les Medef suggère que les CV des formateurs soient demandés aux Organismes de Formation candidats à l'agrément.

L'agrément régional permet l'intervention de l'OF sur l'ensemble du territoire.

Le délai de réponse est de 2 mois.

La commission emploi rend un avis favorable sur les 3 formations CE.

3) Avis du CREFOP sur candidatures de formations à la labellisation Grande Ecole du Numérique

La Grande Ecole du Numérique est un appel à projets pour un label lancé en 2015 par le Président de la République. Le concept cible des projets de formation innovants, à destination des publics les plus éloignés de l'emploi. Cette démarche concerne quatre Ministères : secrétariat d'Etat au Numérique, Travail-Emploi, Education Nationale, Ville.

La démarche vient du croisement de deux ambitions :

- une ambition économique : le besoin du développement de compétences dans le domaine du numérique ;
- une ambition sociale : en faire bénéficier prioritairement les personnes les plus éloignées de l'emploi et de la formation, en particulier jeunes et publics QPV ; un objectif de 30 % minimum de femmes est par ailleurs fixé pour répondre à l'objectif de mixité de ces métiers.

Trois objectifs stratégiques sont fixés pour la Grande Ecole du Numérique :

- soutenir un réseau de formations d'excellence et promouvoir des formations au numérique innovantes répondant aux besoins économiques ;
- assurer une veille dynamique et continue des besoins d'emplois et de compétences des métiers du numérique et des réponses en matière de formation initiale et continue ;
- accompagner les solutions destinées aux personnes éloignées de l'emploi.

L'ancrage territorial et la dynamique partenariale constituent des critères importants pour la labellisation (on labellise une formation et une démarche, pas une structure).

En 2015 (1ère vague), la Grande Ecole du Numérique a labellisé 171 formations au sein de 130 structures. Cela représente 4 000 apprenants, répartis sur la quasi-totalité du territoire.

Une subvention d'amorçage (montant moyen : 40 000 euros) est possible, mais pas automatique et réservée aux nouveaux projets.

La 2ème vague de labellisation de la Grande Ecole du Numérique pour 2016-2017 prend la forme d'un appel à projets continu, avec trois dates de relevés : 23 septembre 2016, 25 novembre 2016 et 24 février 2017. 10 M€ de PIA sont mobilisés sur cette seconde vague.

Au total, le gouvernement a fixé pour objectif de former 10 000 élèves sur l'ensemble du territoire d'ici à 2017, notamment 50 % de jeunes peu ou pas qualifiés, ni en emploi ni en formation.

Une condition de réussite de la Grande Ecole du Numérique implique de valoriser la démarche et de prévoir des échanges au sein des instances locales, en particulier les CREFOP, qui sont saisis pour avis.

Le GIP Grande Ecole du Numérique a été créé à l'automne, et comprend :

- les 4 ministères porteurs du projet,
- des Contributeurs associés (notamment entreprises),
- l'ARF,
- les acteurs concernés de la formation professionnelle : Pôle Emploi mais aussi Syntec numérique, Agefos PME, FAFIEC, OPCALIA, etc.

Michel James pour la COMUE souligne que les métiers du numérique sont peu attractifs pour les jeunes, et reste sceptique sur les prérequis sur niveaux 4 et 5.

Christophe Franceschi pour l'UNSA indique que ces métiers peuvent attirer des autodidactes et évoque l'enjeu du développement de la VAE.

Michel Brosse pour l'académie de région interroge sur l'absence d'articulation des différentes démarches : labellisation Grande Ecole du Numérique d'une part, et appel à manifestation d'intérêt de la Région pour la labellisation de formations Campus Numérique de la Région d'autre part, qui donne un sentiment de désordre, sans visibilité sur les objectifs. Il appelle de ses vœux une synthèse sur le numérique.

Frédéric Saussac indique qu'il est illusoire de cibler les niveaux 4 et 5 sur les formations numériques ; il faut être prudent sur ces métiers, et éviter les formations courtes.

Enjeu de la territorialisation : comment on déploie les formations sur les territoires pour que le numérique pénètre tous les secteurs d'activité (ex : BIM dans le BTP).

Difficulté : formation gratuite, mais quel statut des stagiaires formés ?

Philippe Nicolas prend l'engagement d'investiguer les OF qui n'ont pas déclaré leur activité de formation, avec le Service de Contrôle Régional.

Décision : La commission emploi confirme les avis proposés par la DIRECCTE sur les candidatures à la labellisation GEN.

Un 3^{ème} relevé de candidatures au 24 février, la commission emploi sera consultée sur la même forme.

4) Synthèse régionale du plan 500 000 formations prioritaires.

Résultats en ARA correspondent en moyenne à ceux du niveau national ; 66.7 % de retour à l'emploi 1 mois après la sortie de la formation ; des progrès restent à faire sur les publics DELD.

Objectif 2017 : 29 000 sur le premier semestre ; 40 000 pour l'année.