

« Plan de bataille pour l'emploi »

■ Session du 20/03/2018

■ Avis présenté par Mme Géraldine BEALU au nom de la Commission « Education-Formation tout au long de la vie-Métiers de demain » et de la Commission « Economie – Emploi – Recherche – Innovation ».

Entendues les interventions de Mmes Catherine PARIS (CGT), Isabelle PAUL-BOUMARD (CFTC), M. Eric GIRARDEAU (U2P), Mme Florence LACAZE (CRAJEP), M. Jean-Louis LARDEUX (Chambres d'agriculture), Mme Dominique RIOU (CFDT), MM. Jean CESBRON (MEDEF), Daniel LAIDIN (Chambre de métiers), Alain DURAND (personnalité qualifiée)

Entendues les interventions de M. André MARTIN, Vice-président du conseil régional et Président de la commission « Emploi, apprentissage, formation professionnelle, insertion », et de Sébastien PILARD, Vice-Président Croissance bleue et développement international de la commission « Entreprise, développement international, tourisme, innovation, enseignement supérieur et recherche »,

97 votants. Adopté par : 88 pour, 9 abstentions, 0 contre.

1. Contexte

Face au paradoxe existant entre la situation d'entreprises qui n'arrivent pas toujours à embaucher d'une part, et les 167 000 personnes sans emploi dans la région des Pays de la Loire d'autre part, une concertation (Etat, région et partenaires sociaux) a été initiée. A son issue, un Plan a été élaboré, qui ouvre des perspectives, soutient l'expérimentation de nouvelles pratiques tout en s'appuyant sur l'existant, et s'inscrit dans le cadre de l'action 3 du Conseil régional intitulée « Faire de la formation la garantie des emplois de demain », parallèlement à la SREFOP, au SRDEII (schéma régional de développement économique d'innovation et d'internationalisation), au SRADDET (Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires).

Ce Plan fait écho à plusieurs préconisations du CESER dans ses rapports récents sur l'Emploi, l'Apprentissage, la lutte contre le Décrochage, l'Orientation, et les Métiers de demain. Il prévoit une enveloppe pluriannuelle supplémentaire de 33 M€, avec une évaluation fin 2019.

Différentes remarques peuvent-être faites au regard des 5 priorités déclinées en 43 mesures, qui auraient mérité d'être hiérarchisées, avec des échéances de réalisation et des critères précis d'évaluation.

2. Les 5 priorités

Le CESER apprécie la méthode qui consiste à rassembler les acteurs du territoire, et à mettre en place des expérimentations. Les rôles et missions des acteurs devront être précisés.

L'encouragement à l'apprentissage et le rapprochement avec les acteurs de l'orientation et de la formation sont conformes aux vœux du CESER.

La Méthode de Recrutement par Simulation est innovante, et mérite d'être étendue. Il serait aussi intéressant de s'appuyer sur de bonnes pratiques : certaines entreprises arrivent à recruter et cela permettrait d'éclairer sur leurs méthodes, comme la mobilisation des salariés dans le recrutement par exemple.

L'attractivité des métiers par la fonction des ressources humaines et le recrutement ne sont pas la seule affaire des chefs d'entreprise, mais aussi des salariés en tant que fins connaisseurs de la réalité des métiers.

Par ailleurs, rien n'est dit sur la question des conditions de travail, de la nature des contrats, et du niveau de rémunération, qui participent pourtant largement à l'attractivité d'un emploi.

Le CESER recommande une aide renforcée aux entreprises pour concrétiser la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), qui permettrait à certaines entreprises de mieux anticiper les besoins.

On peut regretter que la référence à la RSE soit un peu évasive.

La mixité des métiers n'est pas abordée non plus, alors qu'elle est un axe intéressant pour élargir le recrutement, et permet souvent d'améliorer les conditions de travail des métiers concernés.

Une place centrale est donnée au numérique, en ayant recours à l'appel à innovations RéSolutions. L'incitation à l'utilisation des réseaux sociaux pour le recrutement paraît

indispensable aujourd'hui. Elle a d'ailleurs été initiée par d'autres territoires avec LinkedIn, qui propose des offres d'emploi. Ce réseau a la particularité d'établir une cartographie de l'économie régionale : des formations, des compétences recherchées, des secteurs d'activités, jeunes diplômés etc.

2.1. - L'approche « compétences » est une avancée intéressante, qui casse le lien parfois trop rigide « formation-emploi ».

Si les seniors sont un public cible essentiel, on peut regretter qu'il ne soit pas fait mention des publics spécifiques, comme les migrants, par exemple.

De même les personnes porteuses de handicap qui ont un taux de chômage supérieur à la moyenne ne sont pas citées.

Il serait judicieux d'accompagner des actions de formation interne qui permettraient à des salariés de monter en compétences.

Enfin le CESER sera très attentif aux mesures concrètes qui seront prises dans le domaine de la formation sanitaire et sociale, dans l'application du SRFSS (schéma régional des formations sanitaires et sociales), annexé à la SREFOP (stratégie régionale emploi-formation orientation professionnelle).

Ces mesures font largement écho aux préconisations du CESER, qui met l'accent sur l'efficacité des contacts directs, entre pairs, entre jeunes et adultes, entre les demandeurs d'emploi et le monde économique, pour une meilleure connaissance des métiers. Il convient de renforcer les dispositifs existants, avant d'en créer de nouveaux qui pourraient perturber la lisibilité.

La voie numérique ne doit pas être exclusive, et l'accompagnement des utilisateurs éloignés de son usage, devra être mis en place.

Le CESER insiste sur la nécessité de rendre accessibles ces dispositifs à tous les utilisateurs potentiels. Le partage des informations, via une stratégie volontaire de communication, est fondamental.

La Région se propose d'aider les « territoires de solution » à mener une réflexion sur l'attractivité de leur territoire. Le CESER salue cette démarche car les freins périphériques pèsent souvent lourd dans les choix des personnes. Le logement et la mobilité sont essentiels.

On peut citer là une autre mesure expérimentée ailleurs, la location pour 2 euros par jour d'une voiture à des demandeurs d'emploi qui retrouvent un travail pour leur permettre de s'y rendre. Dans la même veine, une aide à la garde d'enfants pourrait être envisagée.

L'organisation envisagée permet d'associer l'ensemble des parties prenantes, et le CESER salue le choix du principe de subsidiarité.

Le CESER sera vigilant au respect du partenariat dans l'organisation de la gouvernance.

Peut-être conviendrait-il de prendre en compte l'analyse des bassins d'emploi très proches géographiquement, mais hors des frontières strictes de la région. Une coopération interrégionale serait alors nécessaire.

3. Conclusion

Le CESER approuve ce Plan de Bataille pour l'Emploi (financé en partie par le Plan Investissement Compétences de l'Etat), qui a donné lieu à une très large concertation et présente l'ensemble des mesures dans un document unique.

Il veillera comme toujours à l'exécution progressive du Plan, et à son application à l'ensemble du champ économique, notamment l'économie sociale et solidaire.

Même si la Région prévoit un point d'étape en 2019, le CESER peut être mobilisé en amont pour aider à évaluer certaines priorités ou certaines mesures à court ou moyen terme. Il convient de réfléchir dès à présent aux critères à fixer sur ces territoires expérimentaux et la possibilité de l'essaimage des dispositifs.

Il souhaiterait son extension à l'ensemble des employeurs.

En termes de gouvernance, la Région n'est pas le seul acteur : les démarches régionales doivent associer l'ensemble des acteurs locaux sur les territoires.