GOUVERNEMENT
Liberté
Égalité
Fraternité

RÉGION CENTRE VAL DE LOIRE

Protocole d'expérimentation de France Travail en Centre-Val de Loire 2023-2025

Entre

L'État,
Représenté par Sophie BROCAS, Préfète de la région Centre-Val de Loire,
Préfète du Loiret,
Et par Gilles HALBOUT, Recteur de la région académique Centre-Val de Loire,
Recteur de l'académie d'Orléans-Tours, Chancelier des universités

Et
Le Conseil régional Centre-Val de Loire
Représenté par François BONNEAU, Président du Conseil régional,
Ci-dessous dénommée «la Région »,

Avec l'appui opérationnel de Pôle emploi,
Représenté par David GALLIER, Directeur régional de Pôle emploi Centre-Val de Loire
Avec le concours des missions locales, représentées par l'association régionale des missions locales (ARML), et de Cap Emploi, représenté par CHEOPS Centre Val de Loire

VU le code général des collectivités territoriales et notamment les articles L4221-1 et suivants,
VU la délibération n°2021.01314 du Conseil régional du 20 juillet 2021 adoptant le règlement budgétaire et financier,
VU la délibération n°23.02.01 du Conseil régional du 13 avril 2023 relative à l'adoption du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) 2022-2028,
VU la délibération n°23.09.25.102 du Conseil régional du 13 octobre 2023 approuvant le principe du présent protocole,
VU les avis favorables émis par le bureau et le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) en date du 6 octobre 2023 ;

pôle emploi

Association Régionale des Missions Locales CENTRE-VAL DE LOIRE

Cheops CENTRE-VAL DE LOIRE
Le réseau CAP EMPLOI

Préambule

La région Centre-Val de Loire a retrouvé, après la période de la crise sanitaire, une meilleure situation en termes d'emploi. Le taux régional (6,7% au 2e semestre 2023) reste en deçà de la moyenne nationale mais tout en marquant un ralentissement de la baisse et une tendance à la stabilisation.

La situation encourageante régionale demeure néanmoins assez hétérogène en fonction des départements et des bassins d'emploi : par exemple le taux de chômage est de 6,1 % dans l'arrondissement de Blois (Loir-et-Cher) alors qu'il dépasse les 10 % dans celui de Vierzon (Cher). Cette situation est tout aussi contrastée en termes de publics, en particulier les jeunes de moins de 25 ans et les demandeurs d'emploi de longue durée.
Les résultats acquis sont le fruit d'une mobilisation volontariste de tous les acteurs du territoire, autour notamment de la Région, de l'État et de Pôle emploi. En région Centre-Val de Loire, le travail commun et la qualité du dialogue partenarial (État, conseil régional, conseils départementaux, autres collectivités, représentants paritaires) constituent un terreau fertile pour expérimenter des actions innovantes en réponse aux besoins des publics et des employeurs du territoire face aux enjeux encore à relever.

La révision du contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles, dans une approche quadripartite, a conforté ce cadre de travail partenarial.

En effet, malgré les succès rencontrés, **des tensions de recrutement** se font sentir sur plusieurs secteurs (hôtellerie/bar/restauration, bâtiment travaux publics, industrie et métiers sanitaires et sociaux...) et **certains territoires concentrent les publics éloignés de l'emploi** (jeunes de moins de 25 ans, travailleurs handicapés et demandeurs d'emploi de longue durée), parfois éloignés des zones de dynamiques économiques.
Pour **relever ce défi du plein et bon emploi en Centre-Val de Loire**, la Région et l'État, avec le concours opérationnel de Pôle emploi, ont donc **décidé d'aller encore plus loin dans leur mobilisation et dans leur coopération**. Ensemble, ils veilleront d'ailleurs à entraîner dans cette dynamique tous les autres **acteurs du service public de l'emploi**, futur réseau France Travail, au premier rang desquels les opérateurs associés, Missions locales et Cap emploi, mais aussi l'ensemble des acteurs du réseau France Travail mobilisés sur l'orientation, l'insertion, la formation et l'emploi.

Le **projet France Travail**, qui vise à mettre en commun les forces de l'État, des collectivités locales et des opérateurs pour mieux accompagner les particuliers et les employeurs vers l'emploi, est l'occasion de **donner corps à cette ambition partagée**.

Le choix du positionnement de l'expérimentation au sein de l'espace quadripartite du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) est en cohérence avec l'enjeu, partagé par les partenaires, de mieux articuler les questions liées à l'emploi-insertion avec celles de la formation – orientation professionnelles tant au plan stratégique qu'aux plans techniques et opérationnels.

Pour ce qui concerne les actions pilotées par la Région, **le protocole est à considérer en lien avec le Pacte régional d'investissement dans les compétences pour les années 2024 – 2027.**

Dans le **plein respect de leurs compétences actuelles** en matière d'emploi, de formation et d'orientation, le présent protocole établit les engagements réciproques de l'État et du Conseil régional Centre-Val de Loire pour une **préfiguration de France Travail,** autour de trois enjeux et axes majeurs d'intervention pour notre territoire, nos habitants et nos employeurs :

- Axe 1 : Améliorer et intensifier le repérage et l'accès au développement des compétences et à l'emploi des publics qui en sont éloignés ;
- Axe 2 : Simplifier le pilotage de la formation, comme atout essentiel pour l'accès et retour à l'emploi ;
- Axe 3 : Mieux répondre aux besoins de recrutement des entreprises, associations et institutions, et simplifier les parcours employeurs.

Ces engagements seront pilotés et suivis dans le cadre de la gouvernance définie selon des modalités précisées dans la dernière section de ce protocole.
Ils feront par ailleurs l'objet d'une déclinaison opérationnelle en fiches actions, en concertation avec les acteurs concernés d'ici fin 2023.

I. Améliorer et intensifier le repérage et l'accès au développement des compétences et à l'emploi des publics qui en sont éloignés

L'objectif de plein emploi nécessite de systématiser le repérage et l'accompagnement des publics éloignés de l'emploi (jeunes décrocheurs notamment), en renforçant les actions proactives « d'aller vers » eux et en développant une offre de services plus complète dans les territoires.

Dans ce cadre, l'État et la Région s'engagent à améliorer le repérage et l'accès au développement des compétences et à l'emploi des publics qui en sont éloignés :

☞ **Engagement #1 – Expérimenter une communication renouvelée sur la formation à l'échelle des territoires et un appui en continu à l'appropriation des dispositifs et de l'offre de formation** en tenant compte du parcours usagers vers la formation professionnelle.

Cinq axes de travail sont en cours de déploiement pour 2023 – 2025 :

- Mener un diagnostic en continu sur les situations de non-recours et de non-mobilisation des dispositifs puis évaluer les leviers pour répondre aux difficultés repérées ;
- Agir sur les politiques régionales de formation et les leviers à activer pour agir sur les difficultés ;
- Élaborer une stratégie de communication pour rendre visible et lisible l'offre de formation auprès des publics et des partenaires ;
- Accompagner les organismes de formation pour une meilleure mobilisation des publics par une animation territoriale dédiée ;
- Et mettre en place un plan d'appui et d'outillage des membres du service public de l'emploi (SPE) et du service public régional de l'orientation (SPRO) pour mieux mobiliser le levier formation.

☞ **Engagement #2 - Co-construire une feuille de route partagée, opérationnelle et mesurable dans un objectif « d'aller-vers » les publics non connus du service public de l'emploi (SPE), en synergie avec tous les acteurs du territoire, pour faciliter leur accès à l'emploi.**

- Mener une réflexion entre les acteurs concernés sur la stratégie possible.
- Puis, dans la perspective d'une généralisation progressive dans le cadre des feuilles de route des comités locaux France Travail, cette action sera menée sur quelques territoires pilotes à définir et en coordination avec la stratégie de mobilisation des publics vers la formation (engagement 1) développée par la Région sur le volet formation. Les territoires pilotes seront définis dans le cadre des fiches actions en fonction de leurs enjeux et en s'appuyant sur les dynamiques locales déjà engagées.

☞ **Engagement #3 – Apporter une réponse spécifique aux publics en situation de handicap**

Les données relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap (taux de chômage deux fois plus important que pour l'ensemble de la population ; pourcentage de demandeurs d'emploi de longue durée plus important ; qualification moindre...) soulignent la nécessité d'accélérer l'accompagnement vers l'emploi de ces personnes.
Cet engagement vise donc à :

- Poursuivre l'effort de formation des personnes en situation de handicap, outiller les acteurs du SPE sur ce volet, et favoriser les sorties po-

sitives vers l'emploi notamment en s'appuyant sur le rapprochement opérationnel et l'offre de service opérationnelle commune Pôle Emploi-Cap Emploi.
Cette action pourra notamment s'appuyer sur la mobilisation de l'outil ressource handicap formation (RHF) développé par la Région dans le cadre du PACTE 2019-2023, les initiatives et travaux engagés dans le cadre du plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH).

- Lever les freins à l'emploi, notamment en matière de mobilité ;
- Renforcer l'information et l'accompagnement des employeurs pour favoriser le recours aux dispositifs d'appui au recrutement des personnes en situation de handicap.
- Accompagner les professionnels insertion emploi, notamment des missions locales, sur les dispositifs mobilisables.
- Accompagner les publics vers une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

☞ **Engagement #4 – Lancer un acte 2 du service public régional de l'orientation (SPRO)** avec un élargissement des structures participantes (acteurs de l'éducation populaire, centres communaux d'action sociale, Conseils départementaux, services insertion des métropoles), un renforcement des chantiers sur l'accompagnement à l'évolution professionnelle des actifs notamment en assurant la promotion du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) et de la validation des acquis de l'expérience (VAE) (exemple : création d'un évènement dédié à l'évolution professionnelle type "Déployez votre carrière"), une animation forte autour d'actions d'interconnaissance entre acteurs et structures sur les territoires qui développera l'agilité des professionnels dans l'accompagnement et la construction des parcours de tous les publics et viendra compléter leur professionnalisation.

☞ **Engagement #5–** Accompagner le plus en amont possible **les lycéens, apprentis et étudiants en difficulté, avant le décrochage scolaire effectif**

- Concernant les étudiants, il s'agira, après un état des lieux de l'existant, de proposer aux Universités d'Orléans et de Tours des actions conjointes visant à renforcer l'accompagnement précoce des jeunes décrocheurs, afin de les orienter le plus tôt possible dans une suite de parcours (réorientation vers une formation ou insertion professionnelle).
Plus spécifiquement concernant les étudiants en première année de licence, la Région a impulsé des échanges avec les deux Universités d'Orléans et Tours afin de poser les constats en matière de décrochage et identifier les premières pistes de solution. La Région souhaite expérimenter avec une unité de formation et de recherche (UFR) de chaque université, et leur service d'orientation et d'insertion professionnelle, un processus de repérage et d'accompagnement le plus précoce possible des étudiants en situation à risque de décro-

chage par exemple par une mise en synergie des acteurs et la proposition de solutions aux décrocheurs, adaptées à leurs profils et projets professionnels (telles que l'intégration dans le Programme Régional de Formation, accompagnement aux projets par l'opérateur France Travail...), et les maintenir ainsi dans une dynamique de réussite.

- Concernant les lycéens en lycée professionnel, il est proposé de consolider et/ou déployer selon des modalités détaillées dans les fiches actions les expérimentations : « Avenir pro » concernant l'intervention de Pôle emploi auprès des élèves en dernière année (niveau CAP et BAC PRO) ayant exprimé le souhait de s'insérer sur le marché du travail à l'issue de l'année scolaire en cours afin de faciliter leur intégration ; « Ambition emploi » pour accompagner les sortants de lycée professionnel vers un retour en formation ou une insertion professionnelle ;« Tous droits ouverts », qui permet pendant 4 mois de conserver le statut d'élève en bénéficiant en parallèle d'un accompagnement par une structure.

- S'agissant des apprentis, l'objectif est de veiller à la bonne coordination entre les CFA et les services publics de l'emploi locaux pour permettre de trouver des solutions aux jeunes rupturants et à ceux inscrits en CFA et n'ayant pas d'entreprises d'accueil.

☞ Engagement # 6 – Permettre à des publics très éloignés de l'emploi de bénéficier davantage des dispositifs d'insertion par l'activité économique (IAE) en levant les difficultés préalables.

Cet engagement vise à renforcer les conditions d'accès à l'insertion dans l'activité économique en faveur de publics très éloignés de l'emploi, en permettant, en amont du parcours d'insertion dans l'activité économique, de coupler accompagnement renforcé et formations aux savoirs fondamentaux et compétences transverses.
Une réflexion sera engagée sur quelques territoires et avec un collectif de SIAE sur les parcours et les accompagnements à mettre en place pour permettre à ces publics très fragiles de rentrer en SIAE, avec pour objectif de lever les difficultés rencontrées (ex : maîtrise du français, difficultés sociales...), en mobilisant les outils existants et voir si des adaptations sont nécessaires.
La Région est prête à mieux informer les structures de l'IAE sur l'offre existante des formations Visa et Visa+ Français langue étrangère, afin de développer l'articulation entre IAE et savoirs de base de la Région, avec un parcours pouvant amener jusqu'à la certification des savoirs de base (CLéA).
L'objectif est de lever les difficultés rencontrées par certains publics (ex : maîtrise du français, difficultés sociales...) pour rentrer dans un parcours d'insertion par l'activité économique, en assurant un accompagnement préalable de ceux-ci.

☞ Engagement # 7 – Afin de sécuriser la reprise d'emploi des personnes fragiles, éloignées de l'emploi, expérimenter l'accompagnement dans l'emploi une fois le recrutement effectué par l'employeur

Les personnes fragiles/éloignées de l'emploi qui reprennent un emploi ne bénéficient souvent plus d'un accompagnement socio-professionnel une fois recrutées, ce qui peut fragiliser leur situation, surtout dans un contexte d'évolution importante (déstabilisation, réorganisation de la vie personnelle ...).
Il s'agirait donc de définir une offre de service pour accompagner dans l'emploi, mais également d'être l'interlocuteur de l'employeur recruteur (démarche d'accompagnement et de médiation).
L'objectif est de proposer un accompagnement qui permettrait :

- de sécuriser l'intégration du salarié et stabiliser sa nouvelle situation,
- de rassurer l'employeur et de permettre à certains de s'engager dans le recrutement de publics fragiles.

Il est proposé de capitaliser sur l'expérimentation en cours lancée fin 2022 dans le Loiret et portant sur une offre d'accompagnement dans l'emploi pour les publics de l'IAE recrutés par des entreprises (pendant une période maximale de 6 mois) mais aussi de lancer une autre expérimentation (en élargissant le public par exemple, ou sur un autre territoire).

II. Simplifier le pilotage de la formation, comme atout essentiel pour l'accès et retour à l'emploi

Les données montrent que la formation constitue un avantage important dans la démarche de retour à l'emploi (taux de retour majoré de 9 points à 2 ans après un épisode de formation). Dans l'objectif de renforcer la réactivité dans la mise en œuvre de solutions et de limiter les risques de concurrence, l'État et la Région s'engagent à simplifier le pilotage de la formation au service de la qualification des personnes en recherche d'emploi et des employeurs :

☞ **Engagement # 8 – Déployer une carte cible des formations tout au long de la vie** afin de répondre aux besoins en compétences et qualifications, ainsi que de mettre en visibilité l'ensemble de l'offre de formation sur les territoires

La « carte cible » des formations tout au long de la vie est composée de l'offre de formation professionnelle initiale, telle que prévue par le code de l'éducation, et d'une offre de formations continues collectives. Toutes deux permettent de répondre, à moyen ou court terme, aux besoins de compétences et de qualifications des territoires.

Afin de réaliser cette carte cible des formations tout au long de la vie, dans un objectif de travail commun de recueil des besoins et de concertation à l'échelle des territoires (dans le cadre des CODEVE notamment), une méthode de concertation commune sur les formations est engagée par l'État (Rectorat, DREETS, préfectures) et la Région en réponse aux besoins des publics, des employeurs et des territoires. Cette méthode sera déployée de manière itérative avec la contribution de l'ensemble des partenaires. Elle s'appuiera notamment sur des réunions locales de concertation annuelles, à l'échelle des arrondissements, co-animées par l'État et la Région, prévues dans l'exercice d'adaptation continue de la carte des formations scolaires initiales.

Ces travaux permettront la construction de réponses coordonnées entre la formation professionnelle initiale et la formation continue, dans une volonté de complémentarité, d'ajustement réciproque au service des publics, des employeurs et des territoires.

Une première série de réunions locales de présentation de la méthode et de recueil des besoins sera organisée à partir du dernier trimestre 2023.

En complément, des indicateurs-clés seront identifiés et partagés régulièrement dans une base de recueil statistiques (exemple : taux d'accès à la formation, taux d'insertion, taux de poursuite de parcours...).

S'agissant de la formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi, les résultats de la concertation et des indicateurs-clés seront mis au service d'un dialogue renforcé entre les services de la Région et de Pôle emploi, avec l'apport de Cap emploi et des Missions locales, afin d'enrichir le diagnostic des besoins de formations collectives aux niveaux régional et local.

Le GIP ALFA CENTRE, au titre des missions confiées à l'observatoire régional

formation-emploi (ORFE) dans le cadre du Contrat de plan de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP), anime, analyse et exploite le résultat de ces différentes concertations et indicateurs-clés, en partenariat avec le Conseil régional, Pôle emploi et l'ensemble des partenaires. Ces résultats seront partagés aux différents niveaux de gouvernance régional, départemental et local de France Travail, ce qui permettra une meilleure visibilité de l'offre de formation tout au long de la vie sur chacun des territoires (cf. engagement 1).

☞ Engagement # 9 – Expérimenter le pilotage de l'achat des formations professionnelles collectives pour les personnes en recherche d'emploi par la Région, dans l'exercice de sa compétence

L'achat de formations collectives à destination des personnes en recherche d'emploi relève de plusieurs acteurs (opérateurs de compétences -OPCO-, Pôle emploi, Région, État notamment), conduisant à des échanges importants pour se coordonner, éviter les doublons ou les manques. La loi confie à la Région cette mission de coordination. Le comité régional de préfiguration France Travail constitue un levier facilitant pour l'échange entre les parties prenantes et le développement des synergies.

La loi confie à la Région la possibilité d'accorder ou non à Pôle emploi la capacité d'acheter en collectif.

La loi confie aux OPCO la réalisation des préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC) pour préparer aux emplois à pourvoir dans les entreprises confrontées à des difficultés de recrutement (L.6326-3 du code du travail : identifiés par un accord de branche ou le CA d'un OPCO). Ces préparations sont financées par l'État via le plan d'investissement dans les compétences (PIC). A la demande de l'État dans le cadre du PIC, les OPCO partagent la déclinaison régionale de leur programmation nationale avec chaque Région.

Cette articulation indispensable est pourtant source de travaux importants, de pertes de temps, de refus d'ouvertures de formations pour des propositions qui viennent en concurrence avec les formations d'ores et déjà disponibles sur le territoire.

Il est proposé de simplifier ce processus de la manière suivante :

- Maintenir – renforcer (cf. engagement 8) une analyse partagée des besoins en compétence et qualification, pour trouver les justes réponses (en CODEVE notamment et par un dialogue renforcé avec les OPCO sur les besoins) ;
- Donner à la Région le rôle de financeur des formations collectives pour les personnes en recherche d'emploi :
    - Actions du PRF- programme régional de formation ;

- La Région sera seul acheteur des formations collectives à l'exception des « actions de formation conventionnée - AFC » achetées par Pôle emploi que la Région autorise. Dans le cadre des négociations État-Région sur le Pacte 2024-2027, des discussions pourront être engagées entre la Région et Pôle emploi afin de permettre à ce dernier de déléguer des fonds issus de son socle pour le financement de formations collectives à la Région.
- PRIC contractualisé avec l'Etat.

- Nonobstant le pilotage des fonds POEC par les OPCO, et comme envisagé dans le cadre de la future contractualisation des PRIC 2023-2024, la Région proposera des discussions avec des OPCO volontaires pour expérimenter un fonctionnement alternatif des POEC, qui s'appuieraient sur l'offre de formation de la Région.

L'opérateur Pôle emploi sera positionné sur les réponses aux besoins individuels de formation (aide individuelle à la formation -AIF) ou d'adaptation aux postes (préparation opérationnelle à l'emploi individuelle -POEI, action de formation préalable au recrutement -AFPR) construites en complémentarité des achats de formations collectives de la Région. L'État propose aux Régions qui contractualisent avec lui dans le cadre du PRIC d'orienter avec Pôle emploi les formations individuelles avant embauche financées par le plan d'investissement dans les compétences, sur la quote-part budgétaire allouée à la direction régionale Pôle emploi.

☞ **Engagement #10– Garantir, en proximité, l'accès à une offre de formations sur les savoirs de base** en s'appuyant notamment sur les tiers lieux de compétences, les espaces libres savoirs et les centres de ressources illettrisme et analphabétisme (CRIA) en maximisant l'accompagnement des stagiaires et permettant la certification CLéA.

Les financements du Pacte 2019 – 2023 et la reprise par la Région des offres de formation remise à niveau – français langue étrangère (FLE) – alphabétisation de Pôle emploi en 2022 ont permis de redimensionner l'offre de formation en savoirs de base. Les tiers-lieux de compétences commencent à se déployer sur le territoire. En complément, les espaces libres savoirs et les CRIA facilitent la mobilisation de ces formations. Cette offre doit être mieux utilisée en faveur d'une remobilisation des publics notamment à l'heure d'une intervention renforcée en faveur des publics RSA.

☞ **Engagement #11 – Poursuivre la mobilisation sur la validation des acquis de l'expérience (VAE)**

La Région et l'État sont fortement mobilisés sur un acte 2 de la validation des

acquis de l'expérience. Il s'agit pour l'État de faciliter l'accès à la VAE et à la certification et une reconnaissance des acquis plus rapide avec la mise en place d'un nouveau portail France VAE. La Région de son côté finance, fédère et anime un réseau d'acteurs locaux pour appuyer les candidats et faciliter leur inscription. Elle poursuit son financement pour les certifications non éligibles sur France VAE.

Il s'agira notamment de renforcer et faciliter l'appropriation et la mobilisation des dispositifs par le service public de l'emploi, les publics bénéficiaires et les employeurs. L'État facilitera la mobilisation des jurys tout au long de l'année pour raccourcir les parcours des candidats. Sur toute la partie amont, la Région vient en appui de la première information sur la VAE, l'accompagnement pour le choix de la certification, l'aide au positionnement, l'aide à trouver un architecte de parcours notamment dans le cadre des espaces VAE conseil. La Région continuera d'intervenir pour les candidats non couverts par France VAE.

III. Mieux répondre aux besoins de recrutement des employeurs

La baisse du taux de chômage entraîne une augmentation des tensions de recrutements. La mise en œuvre régionale du plan national de réduction des tensions de recrutements depuis fin 2021 a montré que :

- L'écosystème emploi/formation reste complexe pour les employeurs ;
- Les outils permettant de faciliter le recrutement des employeurs sont encore trop méconnus, notamment pour les TPE/PME ;
- Le service public de l'emploi doit renforcer sa démarche d'aller-vers les employeurs.

Afin de tenir compte de ce retour d'expériences, l'État et la Région, avec l'appui de Pôle emploi, s'engagent à avoir une réponse coordonnée en réponse aux attentes des employeurs pour qualifier des publics en recherche d'emploi :

☞ Engagement #12– Déployer des formations pour répondre aux tensions de recrutement

Les employeurs annoncent 103 450 projets de recrutements en région Centre-Val de Loire selon la dernière enquête « Besoins de main d'œuvre - BMO 2023 » ; « Un niveau record atteint depuis l'existence de l'enquête BMO » selon Pôle emploi[1]. Le gisement d'emplois réside majoritairement dans les établissements de petites tailles, puisque 7 projets de recrutement sur 10 concernent des entreprises de moins de 50 salariés. 70 % de ces projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs. Ces difficultés de recrutement constatés par BMO sont aujourd'hui en baisse sensible, sauf dans la construction selon la DARES[2]. Elles se replient après un pic atteint à la mi-2022, à l'exception du secteur de la construction, tout en restant à un niveau élevé. Le taux d'emplois vacants recule également (-0,1 point), et ce dans tous les secteurs. Cela indique une amorce de « refroidissement » du marché du travail, même si les employeurs continuent d'évoquer le manque de compétences comme un frein majeur.

En réponse, les pouvoirs publics vont au-devant des employeurs, des branches professionnelles et des organismes de formation pour recueillir le besoin de qualifications. Quand le besoin est spécifique, des réponses ad hoc sont construites avec ces employeurs pour former à la juste qualification attendue : mobilisation spécifique de la Région et de Pôle emploi sur les secteurs prioritaires, accompagnement par les branches ou les têtes de réseaux, dispositifs DEFI, DEFI linguistique, AFPR, POEI... Ces travaux, mobilisant différents acteurs (et notamment les équipes de développement économique et de for-

[1] L'enquête Besoins en Main-d'Œuvre 2023 consultée le 28 août 2023 https://www.pole-emploi.org/regions/centre-val-de-loire/statistiques-analyses/lenquete-besoins-en-main-doeuvre-2023.html?type=article

[2] DARES La situation du marché du travail au 2e trimestre 2023 publiée le 28 août 2023 consultée le 29 août 2023

mation du Conseil Régional) seront poursuivis sur 2024 et 2025. Pôle emploi concourra à cette mobilisation. Pôle emploi et la Région se coordonneront pour une mobilisation complémentaire des DEFI et des AFPR et POEI.

Après avoir signé en mars 2023 un contrat territorial d'accueil et d'intégration (CTAI) des étrangers primo-arrivants afin de renforcer l'accompagnement et l'insertion professionnelle des étrangers primo-arrivants, l'État et la Région étudient notamment les conditions de faisabilité technique et financière d'une expérimentation « Français Langue Etrangère à visée professionnelle » pour faciliter l'intégration des réfugiés par un accès plus rapide à l'emploi.

☞ **Engagement #13- Renforcer l'attractivité des métiers en tension et en développement et définir et déployer une stratégie commune d'organisation d'actions et d'événements locaux**, ce qui signifie en particulier :

- Prioriser des métiers des secteurs en tension sur le territoire régional, en s'appuyant sur des ressources partagées ORFE – Pôle emploi, et ainsi cibler la stratégie de mobilisation de nouveaux viviers de candidat prêts au recrutement ;
- Mettre en place un panel d'actions communes, sous bannière État – Région élargie aux partenaires de ces actions de sensibilisation et de découverte des secteurs et des métiers en tension et d'avenir notamment par des rencontres avec les professionnels et des mises en situation et s'informer mutuellement des initiatives (salons, forums, mailing...) afin de s'assurer de la complémentarité des actions et de créer les conditions de leur réussite, avec le concours des partenaires concernés.

Cet engagement pourra faire l'objet d'un suivi dans le cadre de la gouvernance locale, au plus près des territoires.

☞ **Engagement # 14 : Renforcer l'information et l'accompagnement RH en direction des employeurs, en particulier pour les TPE et PME** et en articulant les outils disponibles, tels que l'Accélérateur des transitions RH, la Prestation Conseil RH et l'offre de l'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT).
La professionnalisation et l'accompagnement des employeurs pour adapter la stratégie en ressources humaines est un levier important pour favoriser l'attractivité des métiers, développer la marque employeur, favoriser une approche inclusive de l'emploi et répondre aux enjeux de reprise, transmission et évolution des compétences des salariés.

☞ **Engagement #15– Co-construire et tester, dans quelques territoires une démarche « d'aller-vers » les employeurs et un nouveau mode d'organisation entre tous les acteurs de l'emploi et de la formation sur la réponse aux besoins de recrutement** qui vise à :

- **Une dynamique d'intervention auprès des employeurs partagée** avec un enjeu d'interconnaissance réciproque des acteurs, des circuits de collaboration efficaces et une mise en commun des besoins de recrutements
- **L'identification de l'acteur le plus pertinent pour accompagner chaque employeur sur son besoin de recrutement**, permettant en une seule sollicitation d'être orienté directement vers un interlocuteur privilégié pertinent, conseiller recrutement d'un des opérateurs / partenaires et rendre visible cette organisation aux employeurs. L'objectif est de mieux se coordonner pour que l'employeur ait un interlocuteur privilégié en évitant les doublons, tout en optimisant l'ensemble des ressources disponibles.

Une « task force employeur » pourra ainsi être déployée à titre expérimental dans un premier temps sur quelques bassins d'emploi ou un département, avant son éventuel élargissement à d'autres territoires. Cette task force sera animée par les services entreprise de Pôle emploi.

Cette approche « task force » pourra aussi être testée en direction de filières professionnelles comme la filière numérique ou la filière grand âge.

IV/ Préfiguration de la gouvernance France Travail

Considérant le besoin de simplification et de meilleure coordination en matière de formation, la Région et l'État décident ainsi de :

☞ **Engagement #16- Simplifier la gouvernance publique du champ emploi / formation / orientation / insertion**, en lien avec l'ensemble des stratégies décidées dans le cadre des compétences du Conseil régional. En particulier, la Région et l'État travailleront à la **convergence des instances régionales existantes.**

- **Au niveau régional**

Un Comité France Travail Centre-Val de Loire sera mis en place au sein du CREFOP, co-présidé par la préfète de région et le président du Conseil régional CVL avec comme vice-présidents les partenaires sociaux.
Ce comité se fera dans le cadre d'une commission ad hoc afin de conserver la dynamique des 4 commissions existantes du CREFOP, qui viennent d'engager les travaux de déclinaison du CPRDFOP.
La composition précise et les contours des missions du comité régional France travail feront l'objet d'un travail dans le cadre du CREFOP.
Il devra intégrer notamment, outre les membres du service public de l'emploi régional (SPER), un représentant de chaque Conseil départemental et des représentants d'EPCI (3) et de communes (3) désignés par l'association des intercommunalités, l'association des maires de France (pour deux d'entre eux) et l'association des maires ruraux (pour l'un d'entre eux).

- **Au niveau départemental**

En complément du niveau régional et du niveau local (cf. ci-dessous), l'État et la Région proposeront aux Conseils départementaux volontaires de préfigurer une ligne de gouvernance territoriale complète via la mise en place d'un comité France Travail départemental. Les CD seront co-pilotes de cette instance avec l'État.
La Région sera présente au titre de ses compétences dans les Comités départementaux France Travail pour faire le lien entre niveau régional et territorial.
S'agissant des comités départementaux, les signataires considèrent que la participation des partenaires sociaux doit être encouragée.

- **Au niveau local**

Il est proposé de faire évoluer les CODEVE déjà largement investis par les acteurs locaux sur les sujets emploi-formation en Comités France Travail locaux co-présidés par l'État et la Région
Une vice-présidence pourrait être confiée à un représentant des EPCI, à un représentant des organisations professionnelles d'employeurs et à un représentant des organisations syndicales de salariés.

L'installation de ces Comités France Travail doit être l'occasion de mieux associer/ positionner les Conseils départementaux et les collectivités locales comme des partenaires privilégiés sur les sujets orientation, formation, insertion, emploi, développement économique.

Compte tenu des différentes dynamiques dans les CODEVE, cette installation se fera de façon progressive, permettant ainsi un appui régional à ces évolutions.

Pôle Emploi viendra en appui opérationnel des instances prévues à chaque échelon territorial.

V/ Organisation pour la préfiguration de France Travail en Centre-Val de Loire

L'ambition d'efficacité et de transformation portée par ce protocole pour relever le défi du plein emploi sur le territoire invite à **un suivi spécifique afin de garantir que les engagements pris apportent effectivement les impacts attendus**.

C'est pourquoi l'État et la Région décident, avec l'appui opérationnel de Pôle emploi, de :

- **Piloter** la réalisation de ce protocole au sein du comité régional France Travail ;
- **En assurer un suivi en CREFOP** ;
- **Co-définir des indicateurs de suivi** des mesures prévues par le présent protocole. Pôle emploi sera mobilisé pour ce faire.

Il est également proposé que ce protocole fasse l'objet d'un suivi dans les comités France Travail départementaux et locaux, lorsqu'ils sont concernés par une action et afin d'avoir une bonne articulation entre les différents échelons.

Fait à Orléans, le 10 NOV. 2023

En sept exemplaires originaux

La Préfète de la région Centre-Val de Loire, Préfète du Loiret

Sophie BROCAS

Le Recteur de la région académique Centre-Val de Loire, Recteur de l'académie d'Orléans-Tours, chancelier des universités

Gilles HALBOUT

Le Président de la Région Centre-Val de Loire

François BONNEAU

Le Directeur régional de Pôle Emploi Centre-Val de Loire

David GALLIER

Le Président de l'ARML Centre-Val de Loire,

Ozgur ESKI

Le Président de CHEOPS Centre-Val de Loire

Gilles BRARD

En présence du Ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion,

Olivier DUSSOPT