

CONSEIL DES RÉGIONS DU 6 DÉCEMBRE 2022

Contribution des Régions à France Travail

L'exigence d'être au cœur du pilotage de France Travail
à l'échelle régionale pour tenir le pari du plein emploi

Sommaire

Introduction p. 3

1. Les besoins identifiés par les Régions, les constats partagés p. 4

1.1 Les besoins des personnes en recherche d'emploi

1.2 les attentes des employeurs

1.3 Les constats partagés avec les Régions sur la complexité du système

1.4 Ailleurs en Europe : la Région est le bon échelon

2. Les Régions montrent une capacité d'innovation et d'adaptation aux réalités de leur territoires dans les réponses déployées sur les politiques emploi-formation p.6

2.1 Les chiffres sur les formations financées par les Régions

2.2 Une réponse doublée sur la formation aux savoirs de base

2.3 Des formations cousues main pour les entreprises

2.4 Le bilan positif des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences

3. Les risques inhérents à France Travail p.10

4. Nos propositions pour saisir l'opportunité d'une véritable réforme au service de l'emploi, des citoyens et des territoires. p. 11

4.1 Clarification des rôles et compétences de chacun

4.1.1 A l'échelle de leur territoire, les Régions d'ores et déjà en charge du continuum orientation, formation, développement économique

4.1.2 Les Départements, chefs de file de l'accompagnement et l'insertion des allocataires du RSA.

4.1.3 L'opérateur France Travail, point d'entrée de l'accompagnement des demandeurs d'emploi

4.2 Piloter la démarche stratégique en faveur de l'emploi ensemble, à tous les niveaux de territoire

4.2.1 Au niveau national, le quadripartisme comme parallélisme des formes avec le niveau régional

4.2.2 Au niveau régional, une gouvernance stratégique et quadripartite issue des territoires

4.3. Place et rôle de l'opérateur France Travail au service de la stratégie partagée en faveur de l'emploi

4.3. 1 Au niveau régional, la Région priorise les actions

4.3.2 Une gouvernance territorialisée au niveau du bassin d'emploi

4.3.3 La gestion des données

Conclusion p. 14

Introduction

Depuis longtemps, les Régions font le constat de l'extrême complexité du fonctionnement institutionnel des politiques emploi-formation dans notre pays, au détriment du service aux entreprises comme aux demandeurs d'emploi, et appellent à une réforme qui apporte une plus grande clarté dans l'exercice des compétences. En bout de chaîne, nos concitoyens pâtissent de la concurrence des dispositifs, d'une perte de visibilité et de lisibilité locale, et finalement d'un manque de réactivité dans les réponses apportées.

Or, les compétences des Régions, inscrites dans le continuum emploi-métiers-formation comme dans celui des parcours, du lycée jusqu'à la fin de la vie active, les mettent au cœur du sujet. Tous les jours, les Régions innovent et créent des dispositifs adaptés à leur territoire, avec tous les acteurs du service public de l'emploi : l'Etat, les partenaires sociaux, les entreprises, les collectivités, les organismes de formation au niveau des bassins d'emploi. Elles proposent des solutions pour la formation des publics les plus éloignés de l'emploi, bénéficiaires du RSA, personnes en situation de handicap, d'illettrisme, d'illectronisme...

Les [150 initiatives recensées aujourd'hui dans les 18 Régions](#) (source: étude menée par le cabinet Elezia conseil pour Régions de France, décembre 2022) démontrent leur savoir-faire dans les politiques qu'elles mènent sur le développement économique de leur territoire, la formation des demandeurs d'emploi, l'orientation tout au long de la vie.

Pour les Régions, toute évolution qui se limiterait à la création d'un guichet unique piloté par un seul opérateur, et donc à verticaliser le service public de l'emploi, constituerait une grave erreur.

La création de l'opérateur France Travail doit être une opportunité historique de clarifier les compétences entre les acteurs de l'emploi et de la formation, d'inventer une gouvernance efficace, dans l'intérêt premier des entreprises et de tous ceux qui recherchent un emploi, de prévoir les moyens, techniques et financiers, les systèmes d'information.... L'horizon du plein emploi, que notre pays n'a plus connu depuis les années 1960, constitue une opportunité pour conduire les réformes nécessaires.

Tel est l'objet de la présente contribution, qui propose :

1. Une clarification des compétences et des rôles de chacun, notamment l'affirmation de la Région comme « Autorité organisatrice du financement de la formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi sur son territoire, responsable de la coordination des actions de formation » et « cheffe de file de l'orientation professionnelle et de l'information sur les métiers, tout au long de la vie ».

2. Une gouvernance stratégique et quadripartite (Etat, Région, organisations patronales et syndicales) de l'opérateur France Travail à tous les niveaux: national, régional et local, jusqu'au bassin d'emploi.

1. Les besoins identifiés par les Régions, les constats partagés

Sur les besoins des bénéficiaires du service public de l'emploi, comme sur les attentes des employeurs, les Régions partagent nombre de constats dressés dans les 9 groupes de travail auxquels elles ont participé dans le cadre de la concertation en cours sur France Travail.

1.1 Les besoins des personnes en recherche d'emploi

Avec la baisse du taux de chômage sur les dernières années, la question centrale est d'aller vers les publics les plus éloignés de l'emploi, ou ceux pour lesquels les institutions sont invisibles. Tous ceux qui, pour une raison ou pour une autre, n'ont pas d'activité et ne cherchent pas d'emploi. Tous ceux qui ne sont pas dans les radars du service public de l'emploi, quel que soit leur âge ou leur situation: pas inscrit comme demandeur d'emploi, bénéficiaire du RSA, en situation de handicap, d'illettrisme/illectronisme ou éloigné du travail pour raison de santé ou d'accident de la vie...

Les Régions le savent bien : plus la personne est en situation précaire, plus il faut l'accompagner et plus il faut individualiser le parcours de formation.

Cela veut dire :

1. remettre le bénéficiaire au centre des politiques publiques : l'emploi d'abord, aller vers.
2. travailler autour de l'accompagnement effectif des publics, depuis la phase de diagnostic/orientation jusqu'à l'emploi en passant par la formation, s'accorder un droit à l'erreur.
3. des formations adaptées aux besoins des territoires.
4. lever tous les freins à l'emploi, qu'ils tiennent à la mobilité, au logement, la garde d'enfants, la santé (addictions), la fragilité psychologique, les freins financiers.

Sur tous ces sujets, les réponses des Régions, même si elles n'ont pas toutes les clés à elles- seules, sont essentielles et très attendues par les partenaires sociaux.

1.2 Les attentes des employeurs

Dans la bataille économique où la compétence est devenue aujourd'hui un atout maître, les entreprises attendent une main d'œuvre parfaitement formée, capable de souplesse et d'adaptation.

Aujourd'hui, 58% des recrutements sont jugés difficiles par les entreprises (+13 points par rapport à 2020, source enquête besoins en main d'œuvre 2022 de Pôle emploi).

Les constats sont connus :

- inadéquation entre offre et demande de compétences;
- difficultés d'orientation;
- manque d'attractivité de certains secteurs.

Comme le rappelle le rapport sur la résorption des tensions de recrutement remis le 8/11/2022 au Ministre du Travail, « résorber les difficultés de recrutement nécessite d'agir simultanément sur de multiples facteurs et acteurs : aucun acteur ne saurait détenir à lui seul la solution ».

La formation est une des solutions, comme le travail sur l'attractivité des emplois, ou l'accompagnement des futurs salariés jusqu'au recrutement.

De par ses compétences sur le développement économique, l'orientation tout au long de la vie et la formation professionnelle, la Région est légitime pour fournir une réponse globale, en lien avec les partenaires sociaux.

En particulier, les entreprises attendent, à raison, de la souplesse dans les contenus de formation, des parcours sans couture pour aller de la formation à l'emploi. Et, dans un contexte d'inversion du marché de l'emploi, elles ont besoin d'être accompagnées localement pour faire évoluer leur politique de recrutement.

1-3 Les constats partagés avec les Régions sur la complexité du système

Les parties prenantes de la démarche France Travail s'accordent pour juger le système très complexe, générateur d'irritants : une grande diversité d'acteurs, des dispositifs qui génère une perte de repère pour les bénéficiaires et une difficulté d'accès aux droits. L'enjeu premier est donc d'assurer une meilleure coordination entre les acteurs mais aussi et surtout une clarification des rôles et compétences de chacun.

La mise en opération concrète de l'ensemble de la chaîne orientation-formation-emploi-insertion doit s'articuler jusqu'au plus proche des territoires (principe de subsidiarité), dans les bassins d'emplois, en articulation avec les enjeux du développement économique.

La situation de l'emploi hétérogène selon les territoires (besoins en compétences et stratégie économique) nécessite des réponses diverses et adaptées : c'est encore plus le cas entre la métropole et l'outre-mer.

Au total, le service public de l'emploi doit être amélioré et gagner en efficacité : tel est l'enjeu posé par la démarche France Travail.

1.4 Ailleurs en Europe: la Région est le bon échelon

Le constat est posé chez nos voisins européens. Quelle que soit la situation du chômage, la taille ou le nombre d'habitant, la Région est toujours considérée comme le meilleur niveau pour l'animation de politiques intégrées de territoires. La Région est le bon échelon pour traiter plus efficacement la question des parcours professionnels et de l'appui aux mobilités (source : [étude menée par le cabinet Elezia conseil pour Régions de France, décembre 2022](#)).

La France fait preuve de singularité dans ce que l'État définit et met en œuvre les politiques de l'emploi, auxquelles sont « simplement » associés les Régions et les partenaires sociaux lorsqu'il s'agit de la décliner.

2. Les Régions montrent une capacité d'innovation et d'adaptation aux réalités de leur territoires dans les réponses déployées sur les politiques emploi-formation

La création de France Travail ne doit pas se faire en dépit de la prise en compte d'un existant riche de solutions sur les territoires, et qui a aujourd'hui du mal à s'exprimer au regard de la complexité de notre système.

Toutes les Régions remplissent leur mission sur le continuum qui va de l'éducation à l'orientation tout au long de la vie, de la formation au développement économique. Par leur mobilisation et leurs actions concrètes, au quotidien et au plus près des territoires, les Régions ont contribué puissamment à la baisse du chômage, à réduire les tensions de recrutement des entreprises et à l'augmentation de la qualification des demandeurs d'emploi.

2.1 Les chiffres sur les formations financées par les Régions

Les chiffres sur les formations financées par les Régions sont éloquentes ([source : Observatoire des politiques régionales, novembre 2022](#)) :

- Avec **près de 500 000 entrées en formation sur l'année 2021**, les Régions n'ont jamais enregistré autant de demandeurs d'emploi en formation : **c'est + 30% depuis 2017**. Ces entrées en formation se sont réalisées par ailleurs sur des parcours plus longs, visant des certifications adaptées au marché du travail : **la durée moyenne des formations financées par les Régions -768 heures, 363 heures pour les formations financées par Pôle Emploi- a progressé de 27,4% entre 2019 et 2021 (source tableau de bord de Pôle Emploi).**
- **60% en moyenne de personnes peu qualifiées** (niveau bac et inférieur) en formation financée par les Régions. En comparaison, cette proportion était de 51% sur l'ensemble des formations France entière sur cette même année 2021 ([source : 3e rapport d'évaluation du PIC-novembre 2022](#))
 - **35% de demandeurs d'emploi de longue durée, 18% de bénéficiaires du RSA et 8% de travailleurs handicapés** en moyenne : les Régions ont su adapter les formations aux besoins de ces publics très éloignés de l'emploi, leur permettant de gagner en confiance en eux et de prendre conscience de leur valeur, de leurs talents.
- **76% de réussite aux sessions de formations certifiantes : les formations s'inscrivent dans des parcours de réussite.**

Le **budget total dédié par les Régions à la formation des demandeurs d'emploi en 2021 : 3,3 Mds€** (formation, accompagnement et rémunération des stagiaires).

2.2 Une réponse doublée sur la formation aux savoirs de base

Les formations des Régions répondent aux besoins des publics les plus éloignés de l'emploi : ainsi, toutes exercent leur compétence sur la formation aux savoirs de base (lutte contre l'illettrisme/illectronisme, Français langue étrangère etc...). : plus de 92.000 personnes ont été accompagnées dans ces formations en 2021 pour un budget total de 200 M€, qui a été doublé par les Régions depuis 2016.

Les Régions contribuent à lever les freins à l'emploi : parmi les solutions proposées par les Régions on peut mentionner les avances de rémunérations, le paiement d'un forfait à l'entrée en formation, la hausse des barèmes et des indemnités de transports...

Les Régions signataires du PRIC sont, par ailleurs, très engagées sur des dispositifs d'accompagnement de ces publics les plus éloignés de l'emploi, dans des logiques de parcours sans coutures, allant des formations aux savoirs de base jusqu'à l'accompagnement vers l'emploi, en passant par la préqualification et la qualification. On peut citer ainsi parmi [les 150 initiatives des Régions issues de leur panorama des bonnes pratiques](#):

- Dispositif Amont de la Qualification DAQ 2.0 en Bourgogne-Franche-Comté, parcours de formation, sans couture qui fait la liaison entre l'insertion et l'accompagnement. Sur mesure et individualisé, il est adapté aux besoins de chaque stagiaire (construction du projet professionnel, immersion entreprise, savoirs de base contextualisés au métier visé, softskills, remobilisation, prérequis techniques et professionnels...). Avec un accompagnement de 6 mois après la sortie de formation, il vise l'emploi direct ou l'accès aux formations qualifiantes. En 2021, le DAQ a accueilli 5.847 stagiaires (soit 35% de toutes les entrées Région), dont 22% de bénéficiaires du RSA et 21% de travailleurs handicapés.
- Habilitation de Service Public Socle de compétences en Nouvelle-Aquitaine avec ses 3 parcours illettrisme-illectronisme, Français Langue Etrangère (FLE), "Palette des Savoirs". Depuis la mise en place, en septembre 2020, de ce dispositif, il accueilli 27 823 personnes. En 2021, l'HSP Socle de compétences représentait 25 % des entrées Région dont 21 % de bénéficiaires du RSA et 18 % de personnes en situation de handicap.
- Les visa + parcours vers l'emploi en région Centre-Val de Loire, dispositifs de remobilisation des stagiaires, visant à remettre en dynamique les personnes les plus éloignées (BRSA, jeunes décrocheurs...) est mis en œuvre depuis avril 2021. Ces formations accueillent 34 % de BRSA. Par ailleurs, des formations français langues étrangère et alphabétisation sont proposées depuis 2021 (6872 parcours initiés en 18 mois) en complément des formations « visa » historiques visant à accompagner les publics sur les savoirs de base. Depuis 2019, les formations aux savoirs de base et compétences transverses ont permis de former plus de 50 000 stagiaires.
- En Bretagne, PREPA Avenir (adultes et FLE) complété d'un accompagnement individuel à la qualification et PREPA Clés (24% de l'achat de formation de la Région, 7 000 parcours annuels).
- Le dispositif Compétences clés de la Région Hauts-de-France repose sur 3 programmes : Se former pour lire écrire et agir afin de lutter contre l'illettrisme, Dynamique vers l'emploi sur les compétences clés visant la certification CléA et les Langues Etrangères. Ce dispositif enregistre depuis sa mise en œuvre en 2018 à fin 2021 près de 68.300 entrées en formation dont 44% sur la lutte contre l'illettrisme, 41 % en formation menant au socle CléA et 15% en Langues étrangères.

- Le nouveau dispositif « PREPA Clés Avenir » en Pays de la Loire organisé en 4 parcours selon la situation de la personne. « PREPA Clés Avenir Flash » (jusqu'à 2,5 mois de formation) : pour conforter un projet professionnel et renforcer une des compétences clés ; « PREPA Clés Avenir renforcé » (jusqu'à 5 mois) remobilisation et d'orientation pour un public plus éloigné de l'emploi afin de découvrir les secteurs qui recrutent, valider un projet professionnel, travailler les savoirs-être professionnels, renforcer les compétences de base (CléA) ; « PREPA Clés Avenir FLE » (jusqu'à 6 mois) : orientation pour un public demandeurs d'emploi non francophones pour construire et valider un projet professionnel en France et acquérir les compétences de français niveau A2 ; « PREPA Clés Avenir DAEU » (jusqu'à 10 mois) : un « bac de la deuxième chance » dans une dynamique de promotion sociale tout en travaillant un projet professionnel. 5 230 parcours « PREPA Clés Avenir » sont proposés en 2023.
- Des dispositifs préparatoires territorialisés en Normandie, Savoirs Essentiels et #Avenir, qui accompagnent les publics vers la formation et l'emploi, avec découverte des métiers, construction de projet et travail sur le socle de compétences de manière concomitante, tout cela accompagné par un référent pédagogique unique. Dès la sortie d'#avenir, 30% des bénéficiaires entrent en formation et 20% en emploi, avec qualitativement une forte remobilisation des bénéficiaires.

2.3 Des formations cousues main pour les entreprises

Les Régions répondent, dans le même temps, aux besoins de compétences des entreprises, par des formations cousues main, particulièrement sur les métiers en tension, en lien avec leurs stratégies de développement économique :

- Le programme sur mesure DEFI en Centre-Val de Loire identifie les compétences recherchées par les entreprises afin de coconstruire le parcours de formation menant vers l'emploi pérenne, en mobilisant l'ensemble des acteurs pour mobiliser les publics. Déjà 2000 stagiaires accueillis dans 200 entreprises.
- Le Pacte Région pour l'emploi en Auvergne-Rhône-Alpes (ex CARED - Contrat d'Aide et Retour à l'Emploi Durable) s'adresse aux jeunes et adultes rencontrant des difficultés pour accéder à un emploi. Le dispositif s'appuie sur un engagement entre la Région et une entreprise formalisé par une convention de coopération. Après sa formation d'un an maximum alternant des périodes en centre de formation et des périodes dans l'entreprise, le demandeur d'emploi peut se voir proposer un contrat de travail. Le dispositif a déjà permis le retour à l'emploi pour 30.000 personnes.
- Aide individuelle régionale vers l'emploi (AIRE) en Île-de-France : aide pour les demandeurs d'emploi permettant de financer des projets individuels de formation et de répondre aux demandes de formation sur des métiers rares ou dans des secteurs en tension. 12.000 AIRE allouées en 2022.

- Programme Occitanie Intelligence Artificielle : en 2018, la Région a lancé une démarche de développement de cas d'usage en usant de techniques et technologies d'Intelligence Artificielle (IA). Occitanie IA-Emploi est notamment utilisé dans le cadre du « Pacte Vert » de la Région, afin de faire évoluer les contenus de formation pour intégrer les nouvelles compétences liées aux transitions énergétiques et numériques et à la transformation des métiers (mise en évidence des nouveaux besoins).
- En Bourgogne-Franche-Comté, l'achat de formations en blocs de compétences en lien avec les besoins des branches/entreprises (BTP - avec intégration de modules Transition énergétique ; Service à la personne - avec groupement de commande avec 4 OPCO/OPCA pour des formations à destination de demandeurs d'emploi et de salariés...) ...
- En Pays de la Loire, le dispositif de formation d'adaptation à l'emploi « Parcours TPME » délégué à Pôle emploi pour sa mise en œuvre. Jusqu'à 800 heures de formation tutorées ou en centre de formation préalablement au recrutement. 950 personnes en recherche d'emploi recrutées par des PME ligériennes en ont bénéficié en 2022.

Ces formations, bien qu'accueillant des publics en plus grandes difficultés sur ces dernières années, ont maintenu voire augmenté leurs taux de sortie positives. Pour ce faire, les parcours ont été qualitativement renforcés, ils peuvent être plus longs, avec des accompagnements accrus par les équipes pédagogiques. Ils visent la certification partielle ou totale. Les parcours sans couture se développent pour répondre aux besoins des employeurs, avec l'immersion en entreprise, les achats par bloc pour aller de la formation à l'emploi, la formation en situation de travail (AFEST)...

2.4 Le bilan positif des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences

Ce bilan est en grande partie celui des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences, volets régionaux du Plan d'investissement dans les compétences, co-pilotés avec l'État. Or la réduction annoncée des crédits du PIC à compter de 2024, concomitante à la création de France Travail, alimente les craintes des Régions sur l'avenir de ces actions qui ont déjà démontré, sur une courte période et dans le contexte particulier de la "période Covid", toute leur efficacité pour les bénéficiaires.

Le 3e rapport d'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences, publié le 24 novembre 2022, témoigne de la mobilisation conjointe de l'Etat et des Régions dans la mise en œuvre des Pactes : elle s'est traduite par "une hausse nette des dépenses de formation dans les Régions signataires".

Comme le note aussi le rapport, les Régions "se sont emparées de l'opportunité offerte par ces crédits exceptionnels pour accélérer la transformation de l'offre de formation déjà en germe, notamment sur l'ingénierie financière au service de la fluidification des parcours de formation, sur la promotion de dispositifs préparatoires à la formation ou la levée de freins financiers à l'entrée ou au maintien en formation pour les personnes".

Les Pactes ont donc accompagné une modernisation sans précédent des organismes de formation pour une adaptation des formats et des modalités pédagogiques. En effet, ce sont aussi les Régions qui soutiennent au quotidien les organismes de formation dans leur professionnalisation, leur digitalisation, leurs innovations... Et en Auvergne-Rhône-Alpes, où le PACTE n'a pas été signé avec la Région, cet effort de modernisation a été lancé tardivement par Pôle emploi, en réponse à une initiative du Conseil régional.

La formation est aujourd'hui un continuum qui nécessite beaucoup de coordination et de coopération entre acteurs régionaux, une connaissance fine des territoires : a contrario des nombreux appels à projets nationaux sont venus sans cesse concurrencer les actions déployées au niveau régional. Cela est source d'une extrême complexité, au détriment du service attendu par le demandeur d'emploi comme par l'entreprise.

3. Les risques inhérents à France Travail

Les Régions pointent les trois risques suivants dans la démarche France Travail :

- De nouvelles concurrences d'actions entre les acteurs, voire une cannibalisation, au détriment d'une bonne lisibilité pour le citoyen.
- Un pilotage par la donnée quantitative, au détriment d'une réflexion stratégique qualitative, multipartite et plus à long terme.
- L'animation par le futur opérateur France Travail de l'ensemble de l'écosystème dans les territoires poserait une nouvelle couche de complexité.

Demain, France Travail ne doit pas venir fragiliser tout ce qui fonctionne mais au contraire le renforcer, et c'est le souhait des collectivités comme des partenaires sociaux : une gouvernance organisée autour des Comités Régionaux de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP) et des gouvernances territorialisées coprésidées par l'Etat et la Région, jusqu'au niveau des bassins d'emploi, ainsi par exemple :

- Le Service public de l'emploi local (SPEL) dans les Hauts-de-France ;
- Les Conseils locaux emploi, formation, et orientations professionnelle (CLEFOP) en Pays de la Loire ;
- En Bretagne, les Commissions territoriales emploi formation insertion (CTEFI) co-pilotées par l'Etat, la Région et les Départements en associant les EPCI dans le cadre de l'expérimentation du Service public breton de l'insertion et de l'emploi (SPIE) ;
- En Auvergne-Rhône-Alpes, les Comités Région pour l'emploi, de niveau départemental ou infra-départemental, co-pilotés par la Région et Pôle emploi et associant l'Etat et les acteurs économiques locaux ;
- La mobilisation générale pour l'emploi avec ses 43 task forces locales en Grand Est ;
- Les Comités locaux formation en Corse ;
- Les Comités de développement de l'emploi (CODEVE) en Centre-Val de Loire...

A titre d'illustration complémentaire, les tiers-lieux de compétences, mis en œuvre dans le cadre des PACTES mais aussi en dehors du PACTE comme c'est le cas en Auvergne-Rhône-Alpes, permettent aux acteurs de la formation et de l'emploi de construire, en grande proximité des territoires sur les bassins d'emploi, des solutions adaptées à nos publics et à nos entreprises.

4. Nos propositions pour saisir l'opportunité d'une véritable réforme au service de l'emploi, des citoyens et des territoires.

Le détail des propositions concrètes de Régions de France à la concertation France Travail est le suivant :

4.1 Clarification des rôles et compétences de chacun

4.1.1 A l'échelle de leur territoire, les Régions d'ores et déjà en charge du continuum orientation, formation, développement économique

A l'échelle de leur territoire, les Régions sont en charge du continuum :

- de **l'orientation professionnelle**, du collège, au lycée et dans l'enseignement supérieur, ainsi que tout au long de la vie ;
- de l'identification des **besoins en compétences des entreprises** et des recrutements, au titre de leur compétence de chef de file en matière de développement économique ;
- des **politiques de formation professionnelle**, visant à accompagner les demandeurs d'emploi vers des emplois pérennes en entreprise;
- du **développement économique**.

En qualité de chefs de file et pilotes et en lien avec l'ensemble des partenaires sociaux, **les Régions définissent les orientations régionales de formation professionnelle** : elles sont également **l'autorité organisatrice du financement de la formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi sur leur territoire, responsable de la coordination des actions de formation.** Les Régions sont également « **cheffe de file de l'orientation professionnelle et de l'information sur les métiers, tout au long de la vie** ».

A ce double titre, à l'aune des besoins de leurs territoires, elles doivent être reconnues comme **financeur unique de l'ensemble des formations individuelles et collectives pour les personnes en recherche d'emploi, dans une logique de parcours** (Actions de Formations Collectives/Préparation Opérationnelle à l'Emploi/Aides Individuelles de Formation/Compte Personnel de Formation...), quitte à déléguer ces financements aux opérateurs. **Elles doivent bénéficier d'une compensation financière complète de la compétence ainsi exercée.**

4.1.2 Les Départements, chefs de file de l'accompagnement et l'insertion des allocataires du RSA.

A l'échelle de leur territoire, les départements financent l'allocation du revenu de solidarité active et sont chefs de file des actions visant à l'insertion des allocataires.

Ils sont ainsi compétents pour l'accompagnement des allocataires, qu'il s'agisse des actions d'insertion par le logement, par la santé, par les mobilités, par la formation... Dans le cadre des missions sociales et médico-sociales des départements, ils disposent d'une compétence de prise en charge globale de la situation de l'allocataire et de suivi en vue de lever les freins à son insertion.

Régions et Départements travaillent déjà au quotidien à l'articulation de leurs compétences, par le biais de conventionnement par exemple, de réunions régulières ou de participation dans le cadre du Service public de l'insertion et de l'emploi (SPIE).

4.1.3 L'opérateur France Travail, point d'entrée de l'accompagnement des demandeurs d'emploi

A l'échelle des régions, France Travail est le point d'entrée de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, hors allocataires du RSA.

A cet égard, France Travail définit, en articulation avec les Régions, les modalités de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, qu'il s'agisse des actions d'insertion par le logement, par la santé, par les mobilités, par la formation...

4.2 Piloter la démarche stratégique en faveur de l'emploi ensemble, à tous les niveaux de territoire

4.2.1 Au niveau national, le quadripartisme comme parallélisme des formes avec le niveau régional

La Région doit être partie intégrante de la gouvernance de l'opérateur France Travail au niveau national comme au niveau régional : à ce titre, les Régions doivent avoir le même nombre de sièges et le même niveau de représentation dans le Conseil d'Administration de France Travail que celui des partenaires sociaux, dans une approche nationale du quadripartisme.

4.2.2 Au niveau régional, une gouvernance stratégique et quadripartite issue des territoires

Au niveau régional, la démarche France Travail doit être complètement intégrée à la gouvernance quadripartite telle que reconnue et souhaitée par les partenaires sociaux, incarnée par le CREFOP qui est au cœur de la définition des objectifs de la Région.

Le CREFOP s'ouvrira aux départements pour traiter des sujets relatifs à l'insertion selon des modalités à définir dans chaque Région.

Cette gouvernance pourrait aboutir à un "Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) augmenté" qui intégrerait l'emploi et l'insertion.

Avec la mise œuvre de son Schéma Régional de Développement Économique d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII), la Région organise déjà le développement économique et de l'emploi sur son territoire. Le CPRDFOP, piloté par la Région au sein du CREFOP, apporte des réponses de formation concrètes aux enjeux de développement et d'attractivité du territoire et aux besoins en compétences des publics et des employeurs. Il s'appuie sur les travaux d'observation et de prospective de la relation emploi-formation menés par les CARIF-OREF. La plateforme Data Emploi de l'opérateur France Travail nourrit ces travaux.

4.3. Place et rôle de l'opérateur France Travail au service de la stratégie partagée en faveur de l'emploi

4.3.1 Au niveau régional, la Région priorise les actions

La Région dans son domaine de compétence de la formation professionnelle, priorise les actions de l'opérateur France Travail à mettre en œuvre sur son territoire.

L'opérateur France Travail arrête sa feuille de route (orientations, objectifs opérationnels) avec les membres du CREFOP, instance quadripartite (État, Région, organisations patronales et syndicales) et leur rend compte de sa bonne exécution.

La Région veille au renforcement des collaborations entre ses équipes de développeurs économiques et les équipes entreprises de l'opérateur France Travail pour partager l'information, accompagner les besoins des employeurs et anticiper leurs projets de recrutement, définir une offre de service concertée à leur destination et développer l'engagement de la responsabilité des entreprises (remontée des besoins, marque / promesse employeur...) en lien avec les OPCO et les branches professionnelles.

4.3.2 Une gouvernance territorialisée au niveau du bassin d'emploi pour une animation locale de la démarche France Travail.

Ces instances territoriales sont co-pilotées, à minima, par l'Etat et la Région en associant les Départements et les EPCI, selon des modalités à définies régionalement. Les Conseils départementaux, en lien avec leur compétence insertion, ont toute leur place dans ces instances pour contribuer à leurs travaux.

L'opérateur France Travail prend part aux solutions territorialisées, rend compte de ses actions dans les instances existantes (CLEFOP, CODEVE...). La Région articule son action avec celle des Départements, des EPCI, et des acteurs locaux. Dans ce cadre s'organise la coopération entre les développeurs économiques et les équipes entreprises de l'opérateur France Travail.

Ces instances permettent d'apporter des solutions concrètes, en coordonnant les acteurs, pour résoudre des difficultés d'accès à l'emploi des publics et répondre aux besoins des employeurs sur la base de plans d'actions concrets et adaptés aux spécificités du territoire, ainsi par exemple: mobilité en milieu rural, travail de "sourcing" des stagiaires en lien avec les collectivités du bloc communal et intercommunal, valorisation des métiers, travail sur la marque employeur et les modes de recrutement en lien avec les EPCI... Les instances locales croisent le rapprochement entre les publics et les filières dans la recherche de solutions et la construction de parcours territorialisés et cousus main.

4.3.3 La gestion des données

Le système d'information unique de l'opérateur France Travail est inter-opérable avec les systèmes d'information des Régions afin de favoriser le « dites-le nous une fois », la modularisation et l'individualisation des parcours de formation et le partage d'informations. Comme les Régions l'ont démontré lors du raccrochage à AGORA (plateforme numérique de référence pour la centralisation des données de la formation professionnelle), elles sont en capacité d'œuvrer au patrimoine commun.

Conclusion

Cette contribution à France Travail constitue pour Régions de France **une première étape dans une trajectoire de régionalisation de la compétence emploi portée dans le Livre blanc des Régions, présenté le 8 mars 2022**, visant à « donner à la Région l'autorité lui permettant de coordonner l'action de l'ensemble des acteurs du service public de l'emploi sur son territoire. En particulier, lui donner la possibilité de mobiliser Pôle emploi pour toutes les missions relatives à l'accompagnement individuel des demandeurs d'emploi ».

La régionalisation permettrait une organisation efficace, à l'instar des organisations agiles et décentralisées ayant fait leurs preuves chez nos voisins européens.