

ÉTÉ 2015 : 5 LOIS POUR L'ÉCONOMIE, L'EMPLOI, LE DIALOGUE SOCIAL, LA TRANSITION ENERGETIQUE

Après une activité législative intense, plusieurs lois ont été promulguées en août 2015 pour développer l'emploi, libérer l'initiative économique, simplifier le dialogue social en entreprise, favoriser la transition énergétique et réorganiser les compétences des collectivités territoriales.

Ce document présente les principales dispositions emploi formation de ces textes :

- loi Macron du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques
- loi Rebsamen du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi
- loi du 17 août 2015 relative à la transition énergétique et à la croissance verte
- loi du 28 juillet 2015 actualisant la programmation militaire et comportant diverses mesures sur le volontariat
- loi NOTRe du 7 août 2015 sur le nouvelle organisation territoriale de la République.

La plupart des mesures présentées nécessitent la publication de textes d'application.

Ne sont pas traitées dans ce document les articles de la loi Macron relatifs au travail dominical et en soirée, à l'inspection du travail et à l'accès aux professions juridiques réglementées : assouplissement des conditions d'installation et/ou instauration de limites d'âge pour les officiers publics, les notaires, huissiers de justice, commissaires-priseurs, greffiers des tribunaux de commerce, administrateurs et mandataires judiciaires, avocats... ainsi que les articles de la loi du 28 juillet qui facilitent l'accès des militaires à la fonction publique civile.

SOMMAIRE

Dialogue social et instances représentatives du personnel	1
Formation et compétences des représentants du personnel	4
Santé, pénibilité et contrats de travail	5
Alternance et formation professionnelle	6
Maintien dans l'emploi, licenciement, retour à l'emploi.....	7
Volontariat et mesures en faveur des jeunes	8
Transition énergétique et croissance verte	9
Les compétences des Régions.....	10

Dialogue social et instances représentatives du personnel

Consultations annuelles du Comité d'entreprise

A compter du 1^{er} janvier 2016, les 17 obligations de consulter le CE sont regroupées en **3 grandes consultations annuelles** sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise (dont la GPEC et la formation),
- sa situation économique et financière,
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Un accord de groupe pourra prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques s'effectue au niveau du comité de groupe, mais les CE devront rester consultés sur les conséquences de ces orientations.

La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle femmes/hommes et dans certains cas sur l'exercice du droit d'expression des salariés.

L'employeur doit mettre à la disposition du CE les informations nécessaires, notamment, selon l'effectif, sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur le plan de formation, la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du CPF, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et des accidentés du travail, sur l'accueil des stagiaires et l'apprentissage.

Les modalités de fonctionnement, de consultation récurrente ainsi que la liste et le contenu de certaines informations récurrentes du CE pourront être adaptées par accord d'entreprise.

Négociations sociales obligatoires

A compter du 1^{er} janvier 2016, les 12 obligations de négocier dans les entreprises dotées de sections syndicales sont **regroupées en 3 blocs cohérents** :

- une négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise,
- une négociation annuelle sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et la qualité de vie au travail
- une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GPEC, mobilité, formation, contrat de génération...) tous les 3 ans, dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

La seconde porte notamment sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle (rémunération, accès à l'emploi, formation, carrière...). A défaut d'accord, l'employeur doit toujours établir un plan d'action. Cette négociation porte aussi sur la lutte contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ainsi que sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Elle peut aussi porter sur la prévention de la pénibilité.

A noter que s'il existe un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle, un accord d'entreprise pourra modifier la périodicité des 3 négociations pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de 3 ans pour les deux négociations annuelles et de 5 ans pour la négociation triennale.

Les entreprises qui, au 1er janvier 2016, seront déjà couvertes par un accord relatif à la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, à l'égalité professionnelle, aux mesures de lutte contre les discriminations ou à l'emploi des travailleurs handicapés ne seront soumises aux obligations ci-dessus qu'à l'expiration de cet accord, et au plus tard à compter du 31 décembre 2018.

Instances représentatives du personnel (IRP)

L'employeur peut organiser **des réunions communes** de plusieurs IRP (DP, CE, CHSCT) lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation. Leur ordre du jour peut comporter des points complémentaires selon les règles propres à chaque instance. Lorsqu'il prévoit le recueil d'un avis, celui-ci est valablement recueilli lors de la réunion commune, sous réserve que l'institution devant rendre son avis soit consultée selon ses règles propres.

Le recours à la visioconférence est admis pour ces réunions ou, dans la limite de 3 fois par an pour réunir le CE ou le CHSCT, avec l'accord de ces instances.

Le seuil pour la constitution obligatoire d'une **commission formation** et d'une commission de l'égalité professionnelle est porté à 300 salariés (au lieu de 200).

Les entreprises de 300 salariés et plus pourront **regrouper tout ou partie des IRP** par accord majoritaire; ce dernier définissant ses modalités de fonctionnement et le nombre de représentants du personnels.

Une délégation unique du personnel, incluant le CHSCT, pourra désormais être instaurée dans les entreprises de moins 300 salariés (au lieu de 200) ; les DP constituant cette délégation unique.

Une commission paritaire interprofessionnelle régionale sera instituée pour représenter les salariés et les employeurs des entreprises de moins de 11 salariés des branches dépourvues de commissions paritaires régionales ou départementales.

Leurs missions de conseil, d'information et de débat porteront sur des sujets comme l'emploi, la GPEC, ou les conditions de travail, et le cas échéant des missions de médiation.

Représentation équilibrée femmes – hommes

La loi Rebsamen introduit des obligations pour les élections des délégués du personnel et aux comités d'entreprise à compter du 1er janvier 2017, et sur la désignation des conseillers prud'hommes et des administrateurs salariés.

La place de l'égalité professionnelle est renforcée dans les informations et les consultations du CE avec une rubrique spécifique dans la base de données uniques et le droit pour les représentants du personnel à une expertise dédiée.

Formation et compétences des représentants du personnel

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Suite à la suppression du 0,08 pour mille, le dispositif de rémunération est clarifié : le bénéficiaire a droit au maintien total ou partiel par l'employeur de sa rémunération (cotisations sociales comprises), sur demande d'une organisation syndicale du même champ professionnel et géographique que l'entreprise.

L'employeur pourra se faire rembourser de tout ou partie de la rémunération par l'organisation syndicale dans le cadre d'une convention conclue entre les deux parties et/ou d'un accord collectif. En cas de non-remboursement, l'employeur pourra faire une retenue sur salaire, dans des conditions et limites prévues par décret.

A noter par ailleurs que dans les grandes entreprises, les salariés élus ou désignés pour siéger au conseil d'administration peuvent bénéficier à leur demande d'une formation adaptée à l'exercice de leur mandat, à la charge de la société. La durée de cette formation ne peut être inférieure à 20 h/an.

Compétences des élus

Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical pourra demander à son employeur un entretien individuel sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi.

Lorsque, par ailleurs, l'entretien professionnel d'un représentant titulaire est réalisé au terme de son mandat (ou en fin d'un mandat syndical) et que ses heures de délégation représentent au moins 30 % de sa durée de travail, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Une liste nationale des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat sera élaborée. Ces compétences feront l'objet d'une certification inscrite à l'inventaire de la CNCP et enregistrée en blocs de compétences (permettant une VAE ou l'obtention d'une autre certification).

Conseillers prud'homaux : ils doivent suivre une formation initiale à l'exercice de leur fonction juridictionnelle et une formation continue. Pour ces formations, les employeurs doivent accorder aux salariés prud'homaux des autorisations d'absence, qui peuvent être fractionnées, dans la limite de 5 jours par mandat, au titre de la formation initiale et de 6 semaines par mandat, au titre de la formation continue. La formation initiale, organisée par l'Etat, est commune aux conseillers employeurs et salariés.

Défenseur syndical : un nouveau statut pour le salarié qui exerce des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes. Il bénéficie aussi d'un congé de formation rémunéré par l'employeur, dans la limite de 2 semaines par période de 4 ans suivant la publication de la liste des défenseurs syndicaux arrêtée par l'autorité administrative.

Santé, pénibilité et contrats de travail

Pénibilité et inaptitude au travail

L'employeur peut rompre le contrat de travail si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé. L'employeur n'est alors pas soumis à l'obligation de rechercher un reclassement.

A noter que les pathologies psychiques (burn out) peuvent être reconnues, sous conditions, comme maladies professionnelles, avec une possibilité d'indemnisation des victimes sur décision de commissions régionales.

Le compte de prévention de la pénibilité est simplifié. La fiche d'exposition individuelle est supprimée. Les employeurs pourront utiliser des référentiels de branche pour identifier les postes, métiers ou situations de travail exposés et faire la déclaration sur l'exposition de leurs travailleurs aux facteurs de pénibilité via leur DADS ou DSN.

Les taux minimum des cotisations additionnelles des employeurs ayant des salariés exposés sont diminués (0,1 % ou 0,2 % selon les cas). Aucune cotisation ne sera demandée en 2015 et 2016 à l'ensemble des employeurs.

Emploi des personnes handicapées

L'employeur peut s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi en passant des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestations de services avec des travailleurs indépendants reconnus handicapés ou en accueillant, dans la limite totale de 2 % des effectifs, des personnes handicapées en périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ou en stage de 40 h minimum, ou des élèves de l'enseignement général en période d'observation.

Contrats de travail

CUI : la prolongation du CIE ou du CAE et du versement de l'aide au-delà de 24 mois est élargie à tout senior rencontrant des difficultés particulières d'insertion durable. Le bénéfice d'un minimum social ne sera plus nécessaire. La prolongation ne pourra excéder pour les salariés de 58 ans ou plus, la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite.

Pas de changement pour les travailleurs handicapés, ni pour l'achèvement d'une formation en CAE.

La durée hebdomadaire du travail en CIE pourra être inférieure à 20 h pour répondre aux besoins d'un salarié de 60 ans ou plus et éligible à un dispositif d'intéressement à la reprise d'activité des bénéficiaires du régime de solidarité.

CDDI : le salarié peut rompre son CDD d'insertion conclu avec une SIAE avant son terme afin de pouvoir suivre une formation conduisant à une qualification.

CDD et contrat de mission : ils peuvent désormais être renouvelés deux fois dans la limite totale de 18 mois (application aux CDD en cours).

CDI intérimaire : jusqu'au 31 décembre 2018, une entreprise de travail temporaire peut conclure avec le salarié un contrat à durée indéterminée pour l'exécution de missions successives. Il peut prévoir des périodes sans mission, assimilées à du temps de travail effectif pour les droits à congés payés et l'ancienneté.

Alternance et formation professionnelle

Contrat d'apprentissage : la condition d'être couvert par un accord de branche comportant des engagements en matière d'alternance est supprimée pour bénéficier de l'aide au recrutement d'un 1er ou d'un apprenti supplémentaire (1000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés).

Par ailleurs, un contrat peut désormais être rompu par l'employeur ou l'apprenti jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise (et non plus durant les 2 premiers mois d'apprentissage).

Contrat de professionnalisation : il peut comporter des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises dans le cadre d'une convention conclue par l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié.

La durée du contrat de pro pourra aller jusqu'à 24 mois pour les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an (Contrat Nouvelle chance).

Taxe d'apprentissage et financement des écoles d'entreprise

Les entreprises vont pouvoir à nouveau verser aux CFA/SA, au titre du « hors quota », des subventions sous forme de dons en matériels à visée pédagogique de qualité conformes aux besoins de la formation en vue de réaliser des actions de formation.

L'habilitation des organismes collecteurs (OCTA) dont le champ correspond à un CFA national et un organisme gestionnaire national, est prolongée jusqu'au 31 décembre 2018 (au lieu du 31/12/15). Il s'agit notamment des Compagnons du devoir.

Les OPCA pourront prendre en charge les dépenses de fonctionnement des écoles d'entreprise sur les fonds affectés à la professionnalisation, sous réserve d'un accord de branche.

Compte personnel d'activité

Afin que chaque personne dispose au 1er janvier 2017 d'un compte personnel d'activité qui rassemble, dès son entrée sur le marché du travail et tout au long de sa vie professionnelle, indépendamment de son statut, les droits sociaux personnels utiles pour sécuriser son parcours professionnel (CPF, Compte pénibilité, Compte épargne temps, Droits Unédic rechargeables...), une concertation sera engagée avant le 1er décembre 2015 avec les partenaires sociaux.

Formation aux activités privées de sécurité

Les prestataires de formation à la sécurité n'ayant pas conclu un contrat d'association avec l'État devront être autorisés par une commission d'agrément et de contrôle, sous conditions, notamment de certification et de déclaration comme organisme de formation continue. Sont concernés ceux qui assurent la formation des agents de surveillance, gardiennage, transport de fonds, protection et des agences de recherche privées ou la formation permettant le renouvellement des cartes professionnelles.

Maintien dans l'emploi, licenciement, retour à l'emploi

Accords de maintien dans l'emploi

Le dispositif issu de loi de sécurisation de l'emploi est assoupli. La durée de l'accord d'entreprise (et pendant laquelle aucun licenciement économique n'est possible pour les salariés concernés) pourra porter sur 5 ans (au lieu de 2 maximum). Un bilan de son application devra cependant être effectué par les signataires 2 ans après son entrée en vigueur.

L'accord doit déterminer les modalités d'information de chaque salarié de son droit d'accepter ou de refuser l'application des stipulations de l'accord à son contrat de travail. A défaut, cette information est faite par l'employeur par lettre recommandée. Le salarié a un mois pour faire connaître son refus. En l'absence de réponse il est réputé avoir accepté. En cas de refus son licenciement économique reposera sur une cause réelle et sérieuse. L'employeur ne sera pas tenu aux obligations d'adaptation et de reclassement et le salarié pourra bénéficier du congé de reclassement ou du CSP.

Licenciements économiques

Plusieurs mesures aménagent les règles applicables. A noter que pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par l'accord déterminant ce plan ou par le document unilatéral homologué par la Direccte, sans être inférieur à la zone d'emploi du ou des établissements.

Lorsque le licenciement donne lieu à un PSE, l'employeur doit proposer aux salariés concernés un CSP (ou un congé de reclassement) après la notification de la décision de validation ou d'homologation du PSE.

CSP : le code du travail est modifié suite à l'accord Unédic. Les OPCA peuvent financer les formations sur leurs ressources destinées à la professionnalisation et au CPF.

Régime d'assurance chômage des intermittents

La loi pérennise le régime d'assurance chômage des intermittents de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle. Leurs spécificités seront prises en compte, dans un cadre compatible avec le financement du régime général.

Prime d'activité

Financée par l'Etat, elle doit remplacer au 1er janvier 2016 le RSA activité et la prime pour l'emploi. Elle concernera les travailleurs de plus de 18 ans, salariés ou non, aux ressources modestes.

En seront exclus les élèves, les étudiants, les stagiaires en formation initiale, et les apprentis, sauf si leur rémunération est supérieure à un minimum (un décret devrait le fixer à 55 % du Smic) ou s'il s'agit d'un parent isolé ou d'une femme isolée en état de grossesse.

Lorsqu'il est en recherche d'emploi, le bénéficiaire aura droit à un accompagnement adapté à ses besoins.

Volontariat et mesures en faveur des jeunes

Service civique

Pour leur faciliter l'accès au service civique, les jeunes en situation de handicap peuvent désormais s'y engager jusqu'à l'âge de 30 ans (au lieu de 25 ans pour les autres jeunes).

Par ailleurs, l'Agence du service civique peut diversifier ses sources de financement. Des personnes publiques, autres que l'État, ainsi que des mécènes pourront contribuer à assurer la montée en charge du dispositif. L'Etat assurera cependant l'équilibre en dépenses et en recettes du budget de l'Agence.

L'agence « Erasmus+ Jeunesse et Sport », jusqu'alors rattachée à l'INJEP sera rattachée à l'Agence du service civique en 2016.

Service militaire volontaire

A compter du 1er septembre 2015, un service militaire volontaire visant à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes va être expérimenté pour une durée maximale de 24 mois. Les Françaises et Français de 17 à moins de 26 ans pourront souscrire un contrat de volontaire stagiaire pour 6 à 12 mois ; la durée initiale pouvant être renouvelée par période de 2 à 6 mois, dans la limite totale de 12 mois.

Le service militaire volontaire comportera une formation militaire et d'autres formations à caractère professionnel, civique ou scolaire visant à favoriser leur insertion sociale et professionnelle. Le ministère de la défense pourra signer des conventions avec l'EPIDE, des collectivités territoriales ou leurs groupements, des ministères, des entreprises ou d'autres organismes d'insertion professionnelle pour organiser et financer ces autres formations.

Durant leur engagement, les jeunes serviront en qualité de volontaire stagiaire, au 1er grade de militaire du rang et percevront la même solde (et prestations en nature) que pour un service militaire adapté. Ils seront encadrés par des militaires formateurs, assistés de militaires volontaires dans les armées. Ils pourront participer, dans le cadre de leur formation, à des chantiers d'application, à la demande de l'Etat, des collectivités territoriales, de leurs établissements publics et des associations à but non lucratif déclarées d'utilité publique.

Congé étudiant

Pour la préparation directe d'un examen, un étudiant justifiant d'une inscription valide et en cours au sein d'un établissement d'enseignement supérieur a droit, dans le mois qui précède son examen, à un congé supplémentaire non rémunéré de 5 jours ouvrables par tranche de 60 jours ouvrables travaillés prévus par son contrat de travail.

Bourses d'études professionnelles pour de futurs militaires

Le haut niveau de technicité requis dans les armées implique le recrutement de militaires qualifiés dans certaines spécialités : cybersécurité, énergie nucléaire, aéronautique, maintenance, électrotechnique, numérique... Des aides et bourses d'études vont être créées pour les élèves en bac pro et étudiants en master qui s'engageront à souscrire, à l'issue de leurs études, un contrat en qualité de militaire.

Transition énergétique et croissance verte

Un plan de programmation de l'emploi et des compétences

La politique énergétique doit favoriser l'émergence d'une économie compétitive et riche en emplois grâce à la mobilisation de toutes les filières industrielles, notamment celles de la croissance verte qui se définit comme un mode de développement économique respectueux de l'environnement, à la fois sobre et efficace en énergie et en consommation de ressources et de carbone, socialement inclusif, soutenant le potentiel d'innovation et garant de la compétitivité des entreprises.

En cohérence avec les collectivités territoriales, l'Etat doit mobiliser les entreprises, les associations et les citoyens autour des objectifs développés par la loi. Il doit participer à la structuration des filières industrielles de la croissance verte et veiller à renforcer la formation initiale et continue aux problématiques et aux technologies de l'énergie, notamment par l'apprentissage, en liaison avec les professionnels impliqués dans les actions d'économies d'énergie.

Les politiques publiques doivent **accompagner les besoins de formation et les transitions professionnelles** des personnels des secteurs concernés. Les politiques d'emploi et le dialogue social, aux niveaux des branches et des entreprises, doivent y consacrer une attention particulière.

L'État devra élaborer, en concertation avec les partenaires sociaux et les collectivités territoriales, un plan de programmation de l'emploi et des compétences. Ce plan devra indiquer **les besoins d'évolution en matière d'emploi et de compétences** sur les territoires et dans les secteurs professionnels au regard de la transition écologique et énergétique. Il devra inciter l'ensemble des acteurs au niveau régional à mesurer et à structurer l'anticipation des évolutions sur l'emploi et les compétences induites par la mise en œuvre des schémas régionaux du climat, de l'air et de l'énergie et des plans climat-air-énergie.

Les politiques d'enseignement supérieur devront concourir à l'évaluation des nouveaux besoins de compétences dans le domaine de l'énergie et à l'adaptation des formations supérieures à ces besoins.

Les formations dispensées dans les établissements d'enseignement technologique, professionnel, agricole et les CFA doivent favoriser la connaissance des techniques de mise en œuvre et de maintenance des énergies renouvelables, ainsi que des **dispositifs d'efficacité énergétique et de recyclage**.

« Les actions de formation continue relatives au développement durable et à la transition énergétique » sont ajoutées à la liste des actions de formation professionnelle continue (typologie de l'art L. 6313-1 du code du travail).

« Elles visent l'acquisition des compétences nécessaires à la connaissance des techniques de mise en œuvre et de maintenance des énergies renouvelables, ainsi que des dispositifs d'efficacité énergétique et de recyclage ».

Les compétences des Régions

La Région, responsable du développement économique

La Région est la collectivité territoriale responsable, sur son territoire, de la définition des orientations en matière de développement économique. Elle doit élaborer un **schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation** (SRDE2I). Celui-ci définit les orientations en matière d'aides aux entreprises, d'attractivité du territoire régional. Il porte aussi sur le développement de l'économie sociale et solidaire.

Ces orientations doivent favoriser un développement économique innovant, durable et équilibré du territoire régional ainsi que le maintien des activités économiques. Le schéma doit fixer les actions menées par la Région en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il peut contenir un volet sur les aides agricoles, artisanales, industrielles, pastorales et forestières.

Le conseil régional est seul compétent pour définir les régimes d'aides et décider de l'octroi des **aides aux entreprises** pour la création ou l'extension d'activités économiques. Le dispositif NACRE sera transféré aux Régions au 1er janvier 2017. Pour préserver les intérêts économiques et sociaux, la Région pourra accorder des aides aux entreprises en difficulté.

NB : les conseils départementaux peuvent maintenir les financements accordés aux organismes qu'ils ont créés antérieurement ou auxquels ils participent pour concourir au développement économique de leur territoire jusqu'au 31 décembre 2016.

Une stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles

La Région participe à la coordination des acteurs du service public de l'emploi (SPE) sur son territoire, en particulier dans le cadre du Crefop. Les Départements, les communes et leurs groupements peuvent concourir au SPE.

L'Etat et la Région élaboreront une stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles, en cohérence avec le SRDE2I.

Le Crefop organisera la concertation sur cette stratégie et en assurera le suivi.

L'Etat et la Région signeront avec Pôle emploi, les représentants régionaux des missions locales, des Cap emploi, des MDE et des PLIE **une convention régionale pluriannuelle de coordination de l'emploi, de l'orientation et de la formation** déterminant les conditions de mobilisation de ces structures et leur participation éventuelle au SPRO et au programme régional de formation. Elle inclura un plan de coordination des outils qui concourent au SPE et à la mise en œuvre de ses objectifs, visant à rationaliser et à mutualiser les interventions à l'échelle des bassins d'emploi.

L'Etat pourra déléguer à la Région la mission de veiller à la complémentarité et de coordonner l'action des différents intervenants, ainsi que de mettre en œuvre la gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences.

Suivez l'actualité de l'emploi et de la formation sur arftlv.org.

Consultez le Guide des aides aux employeurs :
www.horizon.entreprise.arftlv.org

ARFTLV : Agence régionale de la formation tout au long de la vie