

N° d'ordre : 20

N° délibération : 2024.904.SP

CONSEIL RÉGIONAL DE NOUVELLE-AQUITAINE

Séance Plénière du jeudi 13 juin 2024

**Plan régional de mobilisation pour l'accès à l'emploi et l'aide au
recrutement des entreprises**

Synthèse

Les besoins de recrutement des entreprises se maintiennent encore à un niveau élevé, en dépit d'une croissance économique qui marque le pas depuis le second semestre 2023. Ainsi, 458 000 offres d'emploi ont été enregistrées par Pôle emploi d'août 2022 à juillet 2023 en Nouvelle-Aquitaine, soit plus de 6,6% par rapport à l'année précédente, et plus de 43% par rapport à l'avant crise sanitaire. Cette tendance exacerbe les difficultés à recruter pour les employeurs dans de très nombreux secteurs d'activité : 337 700 recrutements envisagés en 2023 par les entreprises en Nouvelle-Aquitaine (+2,1% sur un an, +0,2% au national) dont 70% étaient jugés difficiles (61% au national) selon l'enquête Besoins de main d'œuvre réalisée par France Travail (ex. Pôle emploi).

La pénurie de compétences aurait contribué à ralentir la croissance (pour 40 % des entreprises), à augmenter les coûts (33%) et à freiner le développement de nouvelles technologies (pour 35%).

Cette dynamique de l'emploi a participé depuis 2020 à une sensible décline du taux de chômage évalué à la fin du dernier trimestre 2023, selon l'INSEE, à 6,6% en Nouvelle-Aquitaine contre 7,3% en France. Pour autant, à la même période, près de 460 000 personnes privées d'emploi demeuraient inscrites à Pôle emploi auxquelles on pouvait ajouter environ 200 000 personnes situées dans le « halo du chômage ». La réalité du chômage continue de contribuer à ce

que le CESER qualifie de « fabrique de la pauvreté » en observant que 780 000 Néo-Aquitains vivaient en 2023 sous le seuil de pauvreté.

Pour expliquer un tel paradoxe, il est souvent mis en avant le manque de qualification, voire de motivation, des chercheurs d'emploi. A l'examen des nombreuses études menées sur le sujet ces dernières années, l'équation paraît bien plus complexe. Dans un monde du travail en profonde mutation, notamment depuis la crise de la Covid19, les causes des difficultés de recrutement semblent en effet multifactorielles. Aux limites d'appariement entre l'offre et la demande de compétences se mêlent désormais des phénomènes et problématiques multiples comme l'attractivité des métiers, la qualité de vie au travail, la recherche de sens, les niveaux de rémunération, la mobilité professionnelle et géographique, l'offre de logement, etc.. Il est par ailleurs surprenant de constater qu'il demeure un acteur que l'on n'écoute jamais sur ces sujets : le chercheur d'emploi lui-même.

En dépit de pouvoir exercer la compétence emploi, la Région concourt de longue date à son développement et à la lutte contre le chômage au travers de ses politiques d'intervention : développement économique (cf. 36% de l'emploi industriel net de France créé en 2019), recherche/innovation, orientation-éducation-formation professionnelle (cf. création de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, des campus régionaux Talents et Territoire de Nouvelle-Aquitaine, des formations par habilitation de service public,...), aménagement du territoire, mobilités,... Parce que tout n'a pas encore été essayé, la Région Nouvelle-Aquitaine se propose d'agir, avec et dans les territoires, en mobilisant toutes ses compétences pour favoriser l'émergence de solutions concrètes pour l'accès à l'emploi et l'aide au recrutement des entreprises.

Dans la mesure où les difficultés de recrutement prennent corps à l'échelle des bassins d'emploi et de vie, le défi est d'inventer localement des solutions adaptées à la diversité des besoins des territoires, en mobilisant l'ensemble des acteurs concernés et, en premier lieu, à faire dialoguer les entreprises qui recrutent et les chercheurs d'emploi.

Pour y parvenir, il est proposé un plan régional de mobilisation pour l'accès à l'emploi et l'aide au recrutement partant des compétences de la Région organisé autour de 3 priorités :

1. Favoriser l'accès à l'emploi durable des Néo-Aquitains
2. Agir avec et dans les territoires, pour faire émerger des solutions pour l'attractivité, le recrutement et la fidélisation des actifs
3. Fédérer autour d'une mobilisation régionale favorisant l'emploi et le recrutement.

Les mesures concrètes issues de ce plan auront vocation à s'inscrire dans les partenariats et actions du futur Réseau pour l'emploi.

Incidence Financière Régionale

Mobilisation et adaptation des dispositifs existants.

Autres Partenaires mobilisés

Etat, collectivités territoriales, partenaires sociaux, opérateurs de l'emploi, entreprises.

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL REGIONAL DE NOUVELLE-AQUITAINE

SEANCE PLENIERE DU JEUDI 13 JUIN 2024

N° délibération : 2024.904.SP

N° Ordre : **20**

Réf. Interne : 2431161

A - ECONOMIE ET EMPLOI

A11 - EMPLOI ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE

111C - Coordonner et fluidifier les parcours des demandeurs d'emplois

OBJET : Plan régional de mobilisation pour l'accès à l'emploi et l'aide au recrutement des entreprises

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment son article L4221-1,

Vu le code du travail, notamment ses articles L6111-1 et suivants,

Vu la délibération n°2022.950.SP du 20 juin 2022 portant adoption du « Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation »,

Vu la délibération n°2023.487.SP du 27 mars 2023 relative aux Eco-socio-conditionnalités : principes et modalités

Vu la délibération n°2023.1727.SP du 16 octobre 2023 relative au Contrat de Plan Régional pour le Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle 2023-2028

Vu la délibération n° 2023.2083.SP du Conseil régional de Nouvelle-Aquitaine du 13 novembre 2023 relative à l'adoption de Néo Terra,

Vu la délibération n° 2024.243.SP du Conseil régional de Nouvelle-Aquitaine du 11 mars 2024, relative à la formation professionnelle en Nouvelle-Aquitaine : Stratégie régionale 2024-2028,

Vu la commission n°3 "Formation Professionnelle, Emploi, Apprentissage" réunie et consultée,

Dans un contexte régional toujours marqué par les difficultés de recrutement des entreprises et un nombre encore important de personnes privées d'emploi, la Région Nouvelle-Aquitaine prend l'initiative d'une animation régionale associant les partenaires de la formation et de l'emploi, impliquant entreprises et chercheurs d'emploi, afin d'améliorer l'accès à l'emploi et le recrutement.

La Région propose pour cela un plan de mobilisation pour l'accès à l'emploi et l'aide au recrutement des entreprises organisé autour de 3 priorités :

1. Favoriser l'accès à l'emploi durable des Néo-Aquitains
2. Agir avec et dans les territoires, pour faire émerger des solutions pour l'attractivité, le recrutement et la fidélisation des actifs
3. Fédérer autour d'une mobilisation régionale favorisant l'emploi et le recrutement

Ces 3 priorités et les pistes d'actions qui les déclinent sont nourries notamment par les concertations menées par la Région dans le cadre du renouvellement des cadres stratégiques opérés en 2022 et 2023 que sont, en particulier, le Schéma Régional de Développement Economique d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII) et le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP).

Il s'agit de renforcer les dynamiques engagées par une mobilisation engageant et articulant les différentes politiques régionales et de porter une démarche qui se singularise par l'attention portée aux solutions dont peuvent être porteurs les principaux intéressés – candidats à l'emploi, entreprises qui recrutent et territoires – et qui vise à fédérer les partenaires vers la résolution des difficultés rencontrées. Pour l'illustrer, ce plan de mobilisation est accompagné de l'ouverture d'un nouveau partenariat avec l'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC) qui contribuera au développement de l'accès à l'emploi des chercheurs d'emploi, de l'évolution professionnelle des actifs occupés et de l'aide au recrutement des entreprises.

1^{ère} PRIORITE : Favoriser l'accès à l'emploi durable des Néo-Aquitains

La nouvelle Stratégie Régionale de Formation Professionnelle 2024-2028, renforcée par le Pacte régional d'investissement dans les compétences 2024-2027, signé avec l'Etat, prévoit la formation chaque année de 50 000 chercheurs d'emploi avec la finalité de favoriser leur insertion professionnelle durable dans les filières et les métiers qui composent le tissu économique régional. Autant de stagiaires que la Région se propose de mettre plus rapidement et efficacement en lien avec les entreprises qui recrutent dans les territoires.

L'offre régionale de formation professionnelle continue, le plus souvent collective, destinée aux chercheurs d'emploi, constitue donc un premier niveau de réponse aux besoins de compétences structurels de l'économie. Face aux évolutions rapides des besoins de compétences associées aux transitions environnementales et énergétiques, il faut aussi disposer d'une capacité à répondre de manière agile à des besoins localisés et spécifiques avec des leviers de formation adaptables ou sur mesure. L'implication des entreprises dans la « fabrique » des compétences dont elles ont besoin est attendue et peut trouver à s'exprimer par différents moyens.

En parallèle, dans l'évolution des rapports au travail qui se traduit notamment par la recherche de nouveaux équilibres entre les projets de vie familial et professionnel, l'emploi indépendant peut constituer un choix amenant à reprendre ou créer une activité. Avec son dispositif « Entreprendre – La Région à vos côtés », la Région soutient fortement ces démarches qui concourent à « fixer » des activités et des emplois dans les territoires.

Enfin, les concertations menées pour l'élaboration du CPRDFOP 2023-2028 ont mis en évidence de nombreux freins à l'emploi et à la formation, découlant notamment de la répartition territoriale des activités économiques et de l'habitat, et qui s'expriment par des problématiques de logement, de mobilité, de garde d'enfants ou encore d'accès au numérique.

Objectif opérationnel n°1 - Améliorer l'accès à l'emploi des sortants de formation

- Intensification de l'information des entreprises, du monde économique, sur l'offre de formation régionale dans les territoires, notamment par la mise à disposition d'un catalogue des formations actualisé, par secteur.
- Mobilisation des clubs et réseaux d'entreprises comme relais d'information.
- Incitation des entreprises, en premier lieu celles aidées par la Région à recruter les apprenants formés avec le soutien de la Région.
- Identification des entreprises en besoin de recrutement et mise en relation avec les organismes de formation et les stagiaires, par une animation appuyée par la Région dans les territoires dénommée « Recrutons Nos Talents d'Ici » impliquant les acteurs de l'insertion et de l'emploi.
- Développement de l'usage de « Talents d'ici » par les entreprises afin qu'elles y déposent leurs offres. La plateforme permet à l'entreprise d'accéder facilement à l'offre de formation dans les secteurs qui les concernent et de rentrer en contact avec les organismes de formation et les apprenants formés par la Région.
- Systématisation de l'usage de la plateforme « Talents d'ici » par les stagiaires, notamment en formant s'il y a lieu les organismes de formation pour les y accompagner. Développement de cet usage, en lien avec les Bureaux des Entreprises des établissements, par les lycéens professionnels et les apprentis désireux de s'insérer professionnellement à l'issue de leur formation. « Talents d'ici » leur permet de valoriser les compétences acquises auprès des recruteurs.

Focus sur « Recrutons Nos Talents d'Ici »

Une action territorialisée qui a pour objectif d'augmenter les recrutements locaux en créant les conditions de rencontre et d'interconnaissance entre candidats, recruteurs et organismes de formation. Impulsée par les équipes territorialisées de la Région, elle consiste à réunir les organismes de formation, les stagiaires de la formation professionnelle et les entreprises afin :

- *de créer les conditions de rencontres en vue d'un stage ou d'un recrutement,*
- *d'informer sur les outils de la Région Nouvelle-Aquitaine (notamment la plateforme « Talents d'ici »)*
- *de créer des liens durables entre recruteurs et organismes de formation.*

Si cette action mobilise les partenaires de l'écosystème local formation-emploi, le rôle de l'organisme de formation est central dans la mobilisation de ces derniers, pour définir les modalités d'actions et organiser l'évènement.

Objectif opérationnel n°2 - Former pour recruter

- Traduction des besoins de recrutement exprimés par les entreprises en compétences à acquérir ou à développer par la formation.
- Incitation des entreprises aidées par la Région à élargir leurs rôles d'entreprises « accueillantes » et « apprenantes ». Ces contributions pourront s'inscrire au titre des modalités d'application des éco-socio-conditionnalités dont les principes ont été adoptés par le Conseil régional le 27 mars 2023.
- Activation par la Région, complémentairement aux actions de son Programme Régional de Formation et à ses aides économiques aux entreprises, du droit d'usage de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI) rénovée, en lien avec France Travail, ouvert par le Pacte régional d'investissement dans les compétences 2024-2027 signé avec l'Etat.

- Développement des Actions de Formation en Situation de Travail (AFEST), par lesquelles les entreprises sont à la fois lieux et dispensatrices de formation, afin de préparer les compétences dont elles ont besoin et de favoriser l'insertion des chercheurs d'emploi.

Focus sur l'Action de Formation en Situation de Travail (AFEST)

La Région a mis en œuvre depuis 2019, un appel à projets afin de répondre aux besoins de recrutement des entreprises par la mise en œuvre d'AFEST au profit des personnes en recherche d'emploi.

L'AFEST favorise l'implication de l'entreprise dans le processus de construction de la formation et offre l'opportunité de construire des réponses de formations innovantes répondant à ses besoins de compétences. Une modalité de formation qui s'appuie à la fois sur la réalisation de projets professionnels, répond à des besoins des entreprises, valorise la situation de travail apprenante au sein de l'entreprise et offre une nouvelle chance de qualification pour les personnes en recherche d'emploi. Elle permet de capter un public en rupture avec les modalités d'apprentissage traditionnelles et d'augmenter l'employabilité recherchée par l'entreprise.

Objectif opérationnel n°3 - Valoriser et soutenir la reprise et la création d'activité

- Information-sensibilisation systématique des apprenants, formés avec le soutien de la Région et achevant un parcours de formation, des possibilités d'accompagnement à la création-reprise d'activité.
- Information des acteurs de la formation et de l'emploi sur les dispositifs d'aide à la création et reprise d'activité.
- Valorisation de l'enjeu de la création-reprise, dans les conventions de partenariats avec la Région, comme voie d'accès à l'emploi.
- Accompagnement par la Région des salariés en reconversion professionnelle porteurs d'un projet entrepreneurial, identifiés par l'APEC ou le réseau Avenir Actifs notamment.
- Identification avec les partenaires de repreneurs potentiels pour améliorer la transmission-reprise.

Focus sur « Entreprendre – la Région à vos côtés »

Ce dispositif permet aux porteurs de projet de bénéficier d'heures de conseils entièrement prise en charge, afin de construire leur projet d'entreprise en création ou reprise. Ce parcours peut être concomitant avec la formation professionnelle ou en sortie de formation.

Dans le cadre de ce dispositif, la Région souhaite accompagner plus particulièrement, les salariés en reconversion professionnelle qui envisagent un projet entrepreneurial. Les salariés en formation qui pourraient être des candidats à la « reprise d'entreprise » ou second dans une entreprise en vue d'une transmission à venir. Identifier des repreneurs potentiels pour améliorer la transmission reprise est également un enjeu fort pour la collectivité régionale.

Objectif opérationnel n°4 - Lever les freins périphériques au recrutement pour les personnes éloignées de l'emploi

- Caractérisation au niveau local des obstacles au rapprochement entre offre et demande d'emploi, sur des besoins identifiés avec les personnes, entreprises et partenaires.
- Soutien à l'émergence d'initiatives territoriales porteuses de nouvelles solutions face à ces difficultés.
- Coordination et mise en visibilité des aides et des interventions régionales, sur les

mobilités et le logement, notamment, participant à lever ces difficultés dans les territoires.

- Engagement des partenaires à agir sur les freins, dans le cadre des conventions de partenariat avec la Région.
- Valorisation des dispositifs régionaux de sécurisation des parcours, notamment les fonds d'aide et leurs modalités de mobilisation.

Focus sur « Un, Deux Toit »

Ce dispositif rassemble les offres d'hébergement en meublé en Nouvelle-Aquitaine, proposés par des particuliers (meublés, chambre chez l'habitant) et par les professionnels du parc public, à destination des jeunes en formation. Ce service est gratuit pour l'hébergeur et l'hébergé.

Le service, géré par jesuisunjeune.com, assure à travers « [opérationundeux toit.fr](http://operationundeux toit.fr) » la parution des annonces et des demandes de location et la mise en relation des hébergeurs avec les hébergés. Il propose également un service d'accompagnement, facultatif, porté par deux réseaux d'associations du territoire Néo-Aquitain, COHABILIS (Cohabitation Logement Intergénérationnel et Solidaire) et l'URHAJ (Union Régional de l'Habitat Jeunes) Nouvelle-Aquitaine, qui assurent la mise en relation des offres et des demandes d'hébergement, un accompagnement pour la contractualisation du séjour, la recherche de nouveaux hébergeurs, et la définition des règles de vie et une intermédiation pendant la durée de l'hébergement chez le propriétaire. Environ 200 binômes (hébergeur/hébergé) sont constitués, majoritairement dans les principales agglomérations, mais des projets émergent dans d'autres territoires.

2^{ème} PRIORITE : Agir avec et dans les territoires, pour faire émerger des solutions pour l'attractivité, le recrutement et la fidélisation des actifs

Les travaux d'observation et d'analyse conduits par la DATAR de la Région, autour des territoires à enjeux de chômage par exemple, confirment que les questions d'emploi et de recrutement se traitent efficacement à l'échelle locale. Il importe par conséquent d'apprécier les problématiques rencontrées dans les territoires avec leurs spécificités propres. Dès lors, chacun des territoires est invité à être acteur et terrain d'émergence de solutions adaptées aux enjeux auxquels il doit faire face, en considérant la diversité des facteurs qui y sont plus ou moins facilitants, pour y développer les compétences et rapprocher offre et demande d'emploi. Pour ce faire ils pourront s'appuyer notamment sur Pays et Quartiers de Nouvelle-Aquitaine, centre ressource pour le développement territorial, qui œuvre pour tous les territoires, avec une attention particulière en direction des plus vulnérables d'entre eux.

Les difficultés à faire se rencontrer offre et demande d'emploi révèlent aussi une faible appréhension par la population de la diversité des activités et des métiers qui font vivre les territoires. Dès lors, il importe de donner à voir à tous, jeunes scolarisés et actifs notamment, la variété des possibles, à partir de laquelle ils pourront articuler une vie professionnelle épanouie avec le choix de leur cadre de vie.

Outre la diversité des métiers, méconnue, qui y sont exercés, la Nouvelle-Aquitaine est riche de nombreux atouts qui lui confère une forte capacité à attirer des entreprises et des actifs venant d'autres régions. Soucieuse d'un développement plus équilibré des différents territoires qui la composent, la Région valorise cette diversité pour attirer les entreprises et les talents, en particulier dans les territoires qui doivent conduire des efforts de reconversion de leur économie. L'attractivité des territoires de la région est particulièrement soutenue par les actions de la Maison de la Nouvelle-Aquitaine à Paris, véritable vitrine et porte d'entrée, pour les franciliens et les entreprises qui souhaitent venir s'y implanter.

Enfin, si le recrutement apparaît comme le premier défi à relever, l'intégration dans l'entreprise et la fidélisation des salariés sont des défis que doivent relever en particulier les TPE et PME, notamment pour faire face aux nouvelles attentes dans le rapport au travail. La thématique du temps de travail (flexibilité, télétravail, semaine de 4 jours, adaptation aux situations individuelles) et du bien-être au travail (éthique, cohésion, prévention santé, avantages et rémunération, responsabilité sociale et environnementale, valeurs...) sont des éléments moteurs des choix individuels, dans un contexte de concurrence sur le marché du travail et d'interpénétration des temps de vie. Les formes d'emploi partagé s'inscrivent également parmi les modalités qui permettent aux employeurs de renforcer leur potentiel de recrutement.

Objectif opérationnel n°5 - Développer l'attractivité des métiers, des entreprises et des territoires

- Mobilisation des filières économiques, dans le cadre des Contrats régionaux de Filière, et des entreprises, pour élargir les possibilités de découverte du monde professionnel à l'appui, par exemple, de l'expérimentation nationale à laquelle concourt la Région, à destination des élèves de 5^{ème}, en partenariat avec le Rectorat de la région académique.
- Développement d'actions de valorisation et de rapprochement avec les opportunités d'emploi dans les territoires au sein de la Maison de la Nouvelle-Aquitaine à Paris.
- Information des chercheurs d'emploi sur les réalités et les transformations des secteurs et métiers, afin d'éclairer les choix de formation tout au long des parcours de vie scolaire et professionnelle. Les espaces et ressources développés par la Région, tels que les Espaces Régionaux d'Information de Proximité (ERIP) déployés dans tous les bassins d'emploi, les Olympiades des métiers, les Ambassadeurs métiers, les Espaces régionaux Information Orientation de Nouvelle-Aquitaine (ERIONA) ou encore les ressources innovantes déployées par Cap métiers Nouvelle-Aquitaine font partie des leviers à activer.
- Expérimentation d'actions visant à fédérer les entreprises et les collectivités territoriales, ou leurs groupements, pour développer l'attractivité des territoires qui peinent à faire venir de la main d'œuvre et répondre aux besoins de recrutement des entreprises. L'expérimentation du « Parcours Marque Employeur Territorialisé », initiée par la Région en Haute-Vienne et diffusée depuis dans d'autres territoires illustre cette intention.

Focus sur « Parcours Marque Employeur Territorialisé »

Face aux enjeux de recrutement et de fidélisation des salariés et aux problématiques d'accueil et maintien des populations sur de nombreux territoires de Nouvelle-Aquitaine, une expérimentation d'un parcours « Marque Employeur Territorialisé » est menée sur plusieurs territoires, avec 40 entreprises volontaires engagées dans le programme Usine du Futur.

Le parcours Marque Employeur Territorialisé, est une démarche commune aux entreprises et au territoire, pour travailler concomitamment sur la qualité de vie au travail et la qualité de vie sur le territoire. Dans ce cadre, chaque acteur impliqué se voit proposer un accompagnement :

- les entreprises, dans le développement de leur marque employeur : diagnostic de situation, point sur les valeurs, la qualité de vie au travail, la promotion de l'entreprise, l'ouverture à l'extérieur et la formation.

- le territoire de projet, pour mettre en place une démarche collective de réflexion sur le sujet global de l'attractivité territoriale. A partir d'un autodiagnostic, des séminaires partenariaux, réunissant notamment entreprises et élus, sont organisés afin d'identifier des actions pour développer l'attractivité du territoire et des entreprises, en se promouvant mutuellement.

Pour déployer ce parcours, la Région mobilise ses partenaires (l'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) et les Ateliers des devenir) et son ingénierie (Pôles Développement Economique et Environnemental, Formation-Emploi et DATAR) en co-pilotage et co-animation avec l'ingénierie du territoire.

Objectif opérationnel n°6 - Apporter des réponses territorialisées aux difficultés de recrutement

- Veille active sur les caractéristiques et tendances à l'œuvre dans territoires de Nouvelle-Aquitaine en matière d'emploi et de recrutement en s'appuyant notamment sur la Délégation à l'Aménagement du Territoire et à l'Attractivité Territoriale (DATAR), en vue d'agir en connaissance de cause.
- Faire des territoires CADET (Contrat néo-Aquitain de Développement de l'Emploi sur le Territoire) des territoires privilégiés d'actions sur l'emploi et le recrutement.
- Refonte d'un cadre d'intervention pour le soutien à l'émergence d'actions nouvelles, inspirées par les enseignements de l'appel à projets Initiatives Territoriales pour l'Emploi proposé par la Région de 2020 à 2023, et visant à rapprocher recruteurs et chercheurs d'emploi dans les territoires.
- Activation par la Région d'un Fonds de soutien aux innovations pour l'emploi et le recrutement dans les territoires.
- Elaboration et mise en visibilité d'une boîte à outils organisant l'ensemble des ressources déployées par la Région et susceptibles d'œuvrer à la résolution les problématiques locales d'emploi et de recrutement.
- Développement d'une offre de service coordonnée et multipartenariale pour accompagner le développement de l'emploi dans les territoires, inspirée de l'expérimentation « Ensemble pour recruter » conduite avec France Travail et 2 Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI).

Focus sur l'expérimentation « Ensemble pour Recruter » avec France Travail en Charente-Maritime et dans le Lot-et-Garonne

Cette expérimentation vise à apporter une réponse coordonnée aux entreprises souhaitant recruter. La Région et France Travail, en collaboration avec 2 collectivités locales volontaires, échangent et mettent en commun leurs offres de formation et leurs prestations au service d'entreprises locales à la recherche de compétences. A partir d'un besoin exprimé, une réponse individualisée et coordonnée est proposée : mise en œuvre et / ou adaptation de l'offre de formation régionale, usage de l'AFEST, construction de parcours « sur-mesure »..., combinant dispositifs de la Région et de France Travail, et mesures concernant le foncier, la mobilité et le logement déployées par les collectivités partenaires. Cette expérimentation doit aboutir à la modélisation d'un process de collaboration proposant une porte d'entrée unique pour les entreprises souhaitant s'implanter ou se développer, et doit améliorer la visibilité de cette offre coordonnée de services auprès de celles-ci.

Quelques exemples : une offre de formation construite pour plusieurs entreprises ayant des besoins communs (Solvay, Sélénium médical notamment), appui à la formation de salariés (Sélénium médical), mise en relation avec le Campus Maintenance en Environnement Sensible (Solvay), formation de monteurs câbleurs et habilleurs, techniciens Essais de série (Alstom) et lien avec le Ferrocampus, liens avec des sortants de formation...etc.

Objectif opérationnel n°7 - Fidéliser et développer les compétences

- Soutien apporté aux entreprises par la Région, pour la formation de leurs salariés et le recrutement de nouveaux collaborateurs, via notamment le règlement d'intervention pour le développement des compétences.

- Evolution des modalités de soutien aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).
- Promotion de l'emploi partagé en soutenant le développement des groupements d'employeurs, dont les GEIQ, et en accompagnant et diffusant aux côtés des têtes de réseaux - CRGE et CRGEIQ - les innovations dont ils sont porteurs.
- Information des personnes accueillies dans les dispositifs de formation de la Région sur les opportunités offertes par les groupements d'employeurs et les GEIQ.

Focus sur le soutien aux groupements d'employeurs (GE)

Le renouvellement pour 2023-2024 du dispositif en faveur de l'emploi partagé a été acté et va permettre de poursuivre la création, le développement des GE et la création d'emplois partagés en CDI. Un financement régional est également mobilisable pour accompagner des projets structurants, favorisant notamment les transitions (RSE, transformation numérique...), en lien avec la feuille de route Néo terra. Sur la période 2019-2022, ce dispositif a permis d'accompagner la création de 254 emplois partagés, dont 105 relevant des catégories « Techniciens » et « Cadres », répartis entre 11 GE parmi les plus dynamiques en nombre d'entreprises adhérentes.

La Région s'appuie sur le Centre de Ressources pour les Groupements d'Employeurs (CRGE) pour informer et accompagner les acteurs privés et publics dans la réflexion sur l'emploi partagé, notamment pour répondre à la problématique des métiers en tension au cœur des territoires.

3^{ème} PRIORITE : Fédérer autour d'une mobilisation régionale favorisant l'emploi et le recrutement

Les difficultés de recrutement trouvent leur origine dans une diversité de facteurs sur lesquels il importe d'agir simultanément si on veut lever les obstacles à la rencontre entre l'offre et la demande d'emploi mais aussi aux mobilités professionnelles. Si elle n'exerce pas de responsabilité pleine et entière sur la politique de l'emploi, la Région dispose de leviers d'action importants du fait de ses compétences de soutien au développement économique, d'éducation, d'orientation, de formation, d'aménagement des territoires et d'organisation des mobilités. En organisant les synergies entre ces différents leviers autour des défis de l'emploi et du recrutement la Région doit contribuer à trouver des solutions aux besoins identifiés dans les territoires.

Parallèlement, face à la variété des configurations et problématiques rencontrées, pour agir efficacement, il convient d'articuler les interventions régionales avec celles des autres parties prenantes réunies au sein du nouveau Réseau pour l'emploi institué par la Loi du 18 décembre 2023 « pour le plein emploi ». La Région prendra toute sa place dans les comités territoriaux dont la mise en place s'organisera à compter du second semestre 2024. Pour autant, déjà engagée dans de nombreux partenariats, existants ou à développer, elle se proposera d'amplifier sa capacité à fédérer et à favoriser les synergies dans et avec les territoires où les solutions doivent se construire.

La résorption des tensions de recrutement est un objectif pour lequel politiques publiques, négociation collective, pratiques managériales, pouvoir d'agir individuel se combinent et doivent s'ajuster en continu¹. De nombreuses parties prenantes sont concernées, au premier rang desquels les principaux intéressés sont les personnes privées d'emploi et les employeurs qui visent à se rencontrer. Dans cette mobilisation nécessaire pour le développement économique et la cohésion sociale de nos territoires, il importera de créer les conditions de l'écoute et de l'action avec ces 2 parties. A leurs

¹ « Résoudre les tensions de recrutement : bilan de la démarche systémique engagée par six branches professionnelles », 8 novembre 2022, Philippe DOLE au Ministre Olivier DUSSOPT.

côtés, la Région s'attachera à favoriser les coopérations avec les acteurs de l'emploi et de la formation en impliquant les représentants des entreprises et des salariés dans des formes de dialogue social territorial à réinventer.

Objectif opérationnel n°8 - Mobiliser et animer les partenariats

- Mobilisation accentuée des partenaires de l'emploi (France Travail, Missions Locales, PLIE...) sur l'enjeu de l'insertion professionnelle des personnes achevant un parcours de formation.
- Exigence dans les cahiers des charges des dispositifs régionaux de formation des attentes renforcées sur la coopération entre les organismes de formation et les entreprises.
- Intégration dans tous les Contrats Régionaux de Filières renouvelés en 2024 d'un objectif spécifique sur l'emploi et le recrutement mettant l'accent, pour chacune des filières concernées, sur ses problématiques propres (saisonnalité, intégration, fidélisation, fonction RH...etc).
- Développement des complémentarités entre les actions de la Région et celles des partenaires, au niveau local, en lien avec les EPCI et dans le cadre, notamment, des comités territoriaux de la formation et des nouveaux comités territoriaux pour l'emploi.
- Nouveau partenariat avec l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC), pour mieux accompagner les entreprises à recruter, accompagner les cadres dans leur évolution professionnelle et favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés dans les entreprises de Nouvelle-Aquitaine.

FOCUS : Convention Région - APEC

Une première convention pluriannuelle de partenariat entre la Région et l'Apec, qui concrétise la volonté de développer les collaborations esquissées depuis plusieurs années dans les domaines de l'emploi, de la formation, en appui du développement économique des entreprises et des territoires. Les partenaires se proposent d'explicitier et d'articuler leurs interventions respectives pour des actions coordonnées, en vue de proposer une offre de service destinée aux entreprises, aux actifs cadres, en reconversion notamment, et aux jeunes issus de l'enseignement supérieur. Le partenariat poursuit 3 principaux objectifs :

- 1. Observer et analyser les mouvements du marché de l'emploi cadre et accompagner les mobilités et reconversions professionnelles.*
- 2. Favoriser le développement économique régional par l'accompagnement des entreprises ayant des besoins en recrutement de cadres.*
- 3. Renforcer le rapprochement entre les besoins en compétences cadres des entreprises et les compétences des actifs.*

Objectif opérationnel n°9 – Ecouter et dialoguer avec les usagers

- Développement d'initiatives consistant à écouter les personnes les plus concernées - personnes privées d'emploi ou en recherche d'évolution professionnelle - de manière à identifier les difficultés à lever et penser les solutions pour y remédier. Organisation de Lab associant chercheurs d'emploi et responsables d'entreprises.
- Multiplication des espaces de dialogue et d'écoute avec les entreprises pour créer avec elles les réponses à leurs difficultés de recrutement. Il s'agira, par exemple, d'organiser des échanges réguliers avec les clubs d'entreprises ou les clusters.

Focus sur le « Lab France Travail »

Son objectif est de lever les freins inhérents à la gestion de projet « classique », en insufflant une approche favorisant la transversalité, l'échange et l'implication de toutes les parties prenantes, afin de transformer France Travail, d'améliorer les services de retour à l'emploi et d'en créer de nouveaux. Une équipe de professionnels formée aux méthodes du co-design et à l'accélération de projet, au sein de la Direction Régionale de France Travail, pourra venir en appui des équipes territoriales de France Travail et de la Région afin d'impliquer des chercheurs d'emploi et des recruteurs, mais également les partenaires dans les territoires, pour inventer des solutions adaptées aux problèmes identifiés.

Après en avoir délibéré,

Le CONSEIL REGIONAL décide :

- **de DONNER ACTE** du plan régional de mobilisation pour l'accès à l'emploi et l'aide au recrutement,
- **d'APPROUVER** la convention de partenariat avec l'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC) pour la période 2024-2026,
- **d'AUTORISER** le Président à signer la convention de partenariat avec l'APEC et, sans délibération préalable, les avenants n'apportant pas de modification substantielle à la convention initiale.

Décision de l'assemblée plénière :

Le Président du Conseil Régional,

Adopté à l'unanimité



ALAIN ROUSSET