

**Convention de partenariat Région Normandie et France Travail Normandie
relative au développement des compétences des demandeurs d'emploi**

2024 – 2027

***« Développer des actions en commun au service du développement des
compétences des demandeurs d'emploi et des entreprises normandes »***

ENTRE

Le Conseil régional, représenté par Hervé MORIN, président de la région Normandie, ci-après désigné « la Région Normandie »,

ET

France Travail, représenté par Laurence HURNI, directrice régionale, ci-après désigné « France Travail »

Préambule

En application de la loi n°2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi, Pôle emploi est devenu France Travail au 1er janvier 2024. Cette transformation consiste en un changement de dénomination et un élargissement des missions de l'établissement public au sein du réseau pour l'emploi mentionné à l'article L.5311-7 du code du travail.

En tant qu'opérateur, France Travail est notamment chargé d'accueillir, d'informer, d'orienter et d'accompagner les personnes à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel et de veiller à la continuité de leur parcours d'insertion sociale et professionnelle. Il prescrit toutes les actions utiles pour développer leurs compétences professionnelles et améliorer leur employabilité. Il favorise leur reclassement, leur promotion professionnelle, ainsi que leur mobilité géographique et professionnelle. France Travail aide et conseille les entreprises dans leurs recrutements, prospecte le marché du travail et a également pour mission de développer une expertise sur l'évolution des emplois et qualifications (article L.5312-1-I du code du travail).

France Travail assure également un certain nombre de missions pour le compte du réseau pour l'emploi. Notamment, il met à disposition des outils et services numériques, des actions de développement des compétences au bénéfice des personnels des autres membres du réseau et assure une fonction d'appui auprès de ce réseau (article L.5312-1-II du code du travail).

France Travail est composé de 17 directions régionales. Plus particulièrement, la direction régionale Normandie de France Travail rassemble :

- 2 450 professionnels
- 51 points d'implantation, agences de proximité et relais, y compris à Saint Pierre et Miquelon
- 1 Direction régionale
- 3 Directions territoriales : 1 en Seine Maritime basée à Rouen, 1 pour les départements 27 et 61 basée à Evreux, et une pour les départements 14 et 50 basée à Caen
- 1 Plateforme d'appui à la production

La Région Normandie, conformément à la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, est chargée sur son territoire de la politique régionale d'accès à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.

Elle finance, définit et coordonne dans ce cadre l'ensemble des actions de formation à destination des jeunes et des adultes en recherche d'emploi ou en reconversion professionnelle. A ce titre, elle est chargée de piloter et

de mettre en cohérence les dispositifs intervenant dans le domaine de la formation et de l'orientation professionnelles.

La loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, dans son article 18, étend la compétence des Régions aux missions exercées en matière de diffusion des informations sur les métiers et d'élaboration de documentations à portée régionale à destination des élèves et des étudiants tout en s'inscrivant en complémentarité des actions de l'État.

Dans le cadre du décret n° 2019-218 du 21 mars 2019, relatif aux nouvelles compétences des Régions en matière d'information sur les métiers et les formations, la Région et les acteurs des secteurs économique, professionnel et associatif qu'elle mandate, apportent leur contribution en organisant des actions d'information sur les métiers et les formations conformément au cadre national de référence établi conjointement entre l'Etat et les régions.

La Loi du 7 novembre 2015 portant sur la nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) affirme par ailleurs la compétence exclusive de la Région en matière de développement économique précisée dans le Schéma normand pour l'Economie, l'Innovation et l'Internationalisation (SRDEII). Elle est notamment responsable de la politique de soutien aux petites et moyennes entreprises et aux entreprises de taille intermédiaire.

La Région Normandie exerce ces compétences dans le cadre du Service Public Régional de la Formation Professionnelle (SPRFP) et du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO), ainsi qu'avec l'outil de programmation qu'est le CPRDFOP, élaboré en lien avec les orientations définies par le SRDEII, et au regard des caractéristiques de la demande d'emploi régionale.

Pour mettre en œuvre ces compétences la Région Normandie s'appuie notamment sur :

- Des conventions de partenariat avec les acteurs économiques représentés par les Branches Professionnelles en vue d'identifier et de qualifier les besoins en compétences à l'échelle régionale,
- Une équipe d'animateurs territoriaux emploi-formation, répartis sur l'ensemble de la région pour animer, aux côtés de l'Etat, les relations avec les acteurs emploi-formation sur l'ensemble des territoires,
- Des moyens prospectifs partagés entre l'Etat, la Région et les partenaires sociaux associés au sein d'une cellule technique prospective associée au CREFOP,
- Des équipes dédiées à la construction, la programmation, au suivi et à l'évaluation des dispositifs et actions de formations nécessaires aux besoins des acteurs des territoires (usagers et employeurs),
- Une agence régionale de l'orientation et des métiers, coordonnant le service public régional de l'orientation et proposant une offre de service variée destinée à faciliter la connaissance et la découverte des secteurs, métiers et voies de formation en région.

I. Les objectifs

La présente convention définit le cadre de la coopération entre la Région Normandie et France travail Normandie en vue de proposer aux demandeurs d'emploi normands et aux entreprises du territoire les moyens de développement de compétences en vue de répondre aux besoins de recrutement

Les deux parties s'engagent à ce titre à imaginer, organiser, accompagner, mettre en place, suivre et évaluer différentes actions favorisant la réussite du programme régional de formation et une bonne complémentarité avec les actions déployées.

II. Les engagements de parties

Les engagements retenus par les parties sont structurés autour de 4 axes précisés ci-après. Les exemples d'actions déclinés pourront faire l'objet d'un financement spécifique au titre des initiatives régionales mentionnées dans la convention de déclinaison opérationnelle du Protocole du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences 2024 -2027.

AXE 1 : Définir les priorités conjointes en matière de formation, à partir d'un diagnostic partagé des écarts en compétences, notamment sur les secteurs et métiers en tension

Comme de nombreuses régions françaises, la Normandie est concernée par des tensions sur le marché du travail. Elles illustrent un rapport déséquilibré entre intensité des recrutements de plusieurs secteurs d'activité et compétences insuffisamment disponibles sur ceux-ci.

L'origine de ce déséquilibre ne réside pas dans un seul facteur, mais dans une combinaison de plusieurs paramètres. Parmi ceux-ci, l'attractivité, la mobilité, le projet professionnel sont clairement identifiés au côté d'un facteur principal : le besoin en compétences stricto sensu.

Dans ce cadre, identifier les besoins en compétences nécessaires aux entreprises normandes et observer les caractéristiques de la demande d'emploi représentent donc des enjeux majeurs pour répondre à la fois aux besoins économiques de la Normandie et aux besoins des demandeurs d'emploi qui y résident.

Les sources d'information et de données à disposition pour illustrer les tensions rencontrées sont nombreuses et variées ; aussi l'engagement pris par les parties, dans le cadre de cette convention, ne vise pas à produire de nouvelles données, mais plus simplement de s'accorder sur :

- Le choix des données pertinentes disponibles
- La méthodologie commune d'exploitation des données à court et moyen terme
- Les partenaires à associer et les modalités de réflexion à l'échelle d'une filière, secteur...
- Le format de restitution du livrable dans la perspective de produire un diagnostic des besoins en compétences par territoire, filière et métier
- La vision partagée de la capacité de l'appareil de formation par territoire
- Le fléchage des dispositifs pour y répondre
- Les modalités de mobilisation des capacités de financement respectives

Cette approche doit permettre de définir les priorités communes et fixer la stratégie régionale pour les prendre en charge, via la mobilisation et la coordination des dispositifs au service d'une politique publique efficace et dans le respect des missions et des feuilles de route respectives.

Les actions envisagées :

- Partager les données nécessaires aux diagnostics territoriaux et au fonctionnement des outils prospectifs mutualisés, notamment au titre de la « cellule technique prospective » du CREFOP,
- Organiser conjointement des temps de partage et d'analyse réguliers sur les travaux prospectifs à disposition, du niveau régional au niveau local,

- Présenter et partager, dans le cadre du réseau pour l'emploi, les diagnostics réalisés jusqu'à la maille territoriale pour leur appropriation afin de disposer d'une vision partagée préalable à l'action entre acteurs du territoire,
- Définir conjointement les grands principes de mobilisation des dispositifs disponibles, en lien avec les diagnostics des besoins, les formaliser et les partager avec les acteurs du territoire, sans négliger le principe de marge de manœuvre au niveau du territoire et au service des initiatives locales.

AXE 2 : Engager les publics dans un parcours vers l'emploi en mobilisant l'offre d'information sur les métiers, la formation et les dispositifs d'accompagnement

Le développement des compétences constitue l'une des réponses qui permet de dynamiser le retour à l'emploi. Ce constat repose sur les observations des parcours de formation qui nous enseignent que quelle que soit la nature de l'action de formation, celle-ci produit un effet « accélérateur » sur le retour à l'emploi, notamment lorsque l'accompagnement à la sortie de formation est renforcé.

Les publics les plus éloignés de l'emploi feront l'objet d'une attention particulière, et notamment ceux ciblés dans le cadre de la contractualisation PRIC Etat-Région. Ces publics doivent pouvoir bénéficier d'un accès privilégié à la formation, notamment lorsque celle-ci vise l'accès aux compétences de base, mais aussi l'accès à une qualification professionnelle.

Pour accompagner cette intention, les parties s'accordent sur la nécessité de travailler différentes dimensions.

- Accompagner et conseiller le demandeur d'emploi dans la construction de parcours en mobilisant le dispositif de formation adapté et les aides associées, afin de favoriser la réalisation de son projet professionnel,
- Articuler des actions sur le volet information et découverte des métiers, portées par les opérateurs du Service Public régional de l'Orientation, coordonné par l'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers,
- Organiser la détection des besoins de formation des individus, notamment, sur les compétences socles, afin de mieux les identifier, les préciser mais aussi d'accompagner plus massivement ces publics vers les formations disponibles,
- Diversifier les modalités de repérage des publics, notamment pour atteindre les publics éloignés.

Les actions envisagées :

- Expérimenter un environnement d'accueil, d'information et de travail autour de la formation en agence locale France Travail. Cette expérimentation sera d'abord conduite dans un nombre limité d'agences, avec un minima d'une agence par département dès 2024,
- Articuler davantage les actions régionales de découverte des métiers en partageant un calendrier régional des actions de promotion des métiers et secteurs, en organisant les contributions mutuelles et en assurant conjointement la promotion et la mobilisation des publics sur les événements de ce calendrier, afin d'augmenter leur visibilité,
- Impliquer davantage les organismes de formation à la promotion de leur offre, seuls ou en partenariat avec le réseau de l'emploi, en renforçant notamment leur présence en agence France Travail,
- Promouvoir l'utilisation de la Détection De Potentiels dans le parcours d'accès à la formation,
- Dresser la liste des « référents partenariat » des dispositifs préparatoires de la Région, au sein des organismes de formation afin de la communiquer aux opérateurs du réseau de l'emploi,
- En marge d'une approche filière, installer dans chaque direction territoriale, une task force dédiée à l'appui à la saturation de l'offre de formation dans le cadre de projets spécifiques et ciblés comme particulièrement utiles au développement économique régional (Exemple : filière nucléaire, filière en tension s'appuyant sur une logique comité de financeurs, etc.),
- Interroger l'ensemble des acteurs en charge du repérage des personnes en situation d'illettrisme, d'illectronisme... (réseaux tiers lieux, associations, prestataires France Travail...) sur leurs conditions

intervention et adapter si nécessaire les conditions d'accès à l'offre de formation et/ou consolider leur connaissance des protocoles en place,

- Tester des parcours combinés mixant accompagnement et formation,
- Mettre en place des actions permettant de monter en expertise sur l'offre de formation régionale les réseaux de conseillers en évolution professionnelle en complémentarité avec l'Académie France travail.

AXE 3 : Sécuriser les parcours pour en faire bénéficier le plus grand nombre parmi les publics cible et favoriser l'accès à l'emploi à l'issue de la formation

La Région Normandie et France Travail partagent l'égale nécessité de favoriser au mieux l'accès à la formation des publics en recherche d'emploi et de sécuriser leurs parcours de développement de compétences en vue d'accéder à l'emploi. Dans ce sens, les parties s'accordent sur la nécessité conjointe d'investiguer, de revisiter, et d'expérimenter, afin de proposer les modalités d'accès, d'accompagnement et de sécurisation des parcours les plus adaptées aux besoins des publics accompagnés.

A ce titre plusieurs thématiques sont concernées. Elles pourront, pour chacune d'elles, faire l'objet d'actions et/ou d'expérimentations spécifiques ;

Les actions envisagées :

- Concevoir et mettre en œuvre un protocole renforcé d'accompagnement des sorties de formation, associant une pluralité d'acteurs : conseiller référent, coordonnateur pédagogique, tuteur en entreprise... notamment pour les publics prioritaires ou dans le cadre de projets spécifiques, pour sécuriser les suites de parcours, que celles-ci soient vers la formation ou l'emploi,
- Adapter au contexte régional l'outil « Estime Formation » pour faciliter sa mobilisation par les réseaux de prescripteurs et organismes de formation,
- Proposer une approche des solutions formation directement associée à la connaissance des filières et de leurs métiers (notamment ceux identifiés en tension et/ou en lien avec les grands projets régionaux,
- En lien avec des projets stratégiques, développer une approche renouvelée de l'accompagnement d'une session de formation ciblée, de la saturation au placement,
- Tester un élargissement des missions du correspondant de formation au sein de certaines sessions :
 - Coaching / Entretien individuel,
 - Bilan partagé FT/OF pour une meilleure transmission des informations vers les conseillers référents,
 - Information et accompagnement vers le marché du travail,
- Sécuriser la démarche de retours aux prescripteurs post-phase de sélection sur le plan technique et qualitatif,
- Faire évoluer l'offre de formation, notamment dans le cadre du travail engagé par la Région pour réécrire son Service Public Régional de la Formation Professionnelle et ses dispositifs.

AXE 4 : Faire évoluer les indicateurs pour renforcer le pilotage de la mobilisation de l'offre de formation aux services des entreprises et des demandeurs d'emploi

L'accompagnement du programme régional de formation nécessite de développer un modèle de suivi, de pilotage et d'évaluation à la hauteur des enjeux.

Les parties s'accordent également sur le fait que le pilotage des opérations doit être décliné avec la même méthode quel que soit le maillage recherché, en miroir du diagnostic posé et tel que défini dans l'axe 1.

La mise en œuvre de cette convention doit pouvoir aboutir à la construction en commun d'un tableau de bord partagé qui permettra de mesurer efficacement et simplement les impacts d'une collaboration renforcée au travers quelques indicateurs pertinents. La démarche de construction de ce tableau de bord « normand » intégrera les données produites nationalement, et les complètera, le cas échéant, de manière opportune.

L'idée de favoriser une organisation en commun du contrôle qualité et/ou du partage des informations disponibles sur ce sujet est également repérée par les parties comme nécessaire à travailler sur la durée de la convention au titre d'un enrichissement mutuel et/ou d'une économie d'échelle.

Installé comme outil au service de la mesure de l'efficacité des actions engagées, la construction de ce tableau de bord partagé devra être effective dès la première année de la convention et alimentera des travaux d'analyse conjoints, permettant d'identifier nos axes de progrès

Les actions envisagées :

- Identifier les formations pour lesquelles le taux de retour à l'emploi est le plus faible et investiguer conjointement les raisons,
- Piloter l'affichage de l'offre de formation dans les systèmes d'information,
- Concevoir, mettre en œuvre et animer un modèle de pilotage préventif de la saturation des sessions de formation, regroupant les données des systèmes d'information des différents acteurs en développant un outil de pilotage partagé à destination des donneurs d'ordre, des organismes de formation et des correspondants d'action,
- Mesurer et partager la qualité perçue par les stagiaires pour chaque session de formation (Parcours-Métiers, Anotéa – La Bonne Formation),
- Installer un suivi de cohortes de bénéficiaires de formation sous différents angles (typologie de formation, typologie de public, ...) et exploiter en commun les résultats,
- Construire un modèle d'évaluation et de partage des résultats des formations en compétences socles (retour emploi, entrée en formation qualifiante...) pour challenger les organismes attributaires.

Axe 5 – Articuler les interventions dans le cadre de projets ou de besoins nécessitant une coordination d'envergure régionale

Les parties s'accordent sur une organisation spécifique de leurs interventions pour répondre aux attentes des employeurs dans le cadre de projets d'envergure régionale, pour viser :

- Une gestion de projet partagée,
- Avec des partenaires spécifiques, Etat, Autres collectivités territoriales, Branches professionnelles, Employeurs, OPCO, réseaux CEP...,
- En coordonnant et optimisant les financements.

A titre d'exemple, France Travail et la Région Normandie travailleront conjointement au sein de la cellule emploi, pour organiser l'offre de formation, le sourcing afférent, en lien avec EDF et les entreprises.

Les actions envisagées :

- Organiser un comité des financeurs au sein de la cellule emploi du chantier Penly,
- Renforcer le rôle et l'outillage partagé des comités de financeurs sectoriels existants, ou à créer le cas échéant sur les secteurs le nécessitant

III. La gouvernance et l'animation

Les parties s'accordent sur un modèle de gouvernance régionale de la présente convention s'inscrivant dans un schéma maillant stratégie - opérationnalité- animation & territoire.

Celle-ci vient en complément des relations de travail régulières déjà existantes, telles que relations entre directeurs d'agences et Animateur Emploi-Formation de la Région.

Elles conviennent à ce titre du modèle de gouvernance et d'animation suivant :

- Un comité stratégique,

- Un comité de pilotage,
- Une équipe d'animation opérationnelle.

Les parties conviennent également que la gouvernance de la présente convention n'a pas pour objet de remettre en cause ou de se substituer aux modèles de gouvernance installés sur d'autres périmètres d'intervention sur lesquels elles peuvent également intervenir.

A. Un comité stratégique

En lien avec les engagements des parties retenus dans la présente convention, le comité stratégique impulse les orientations et priorités d'actions entre la Région Normandie et France Travail Normandie.

A ce titre, ils partagent leurs actualités, les enjeux, et déterminent sur la base des éléments fournis par le comité de pilotage les orientations stratégiques pour définir la feuille de route conjointe.

Le comité stratégique est composé

- Du Président du Conseil régional (ou son représentant), accompagné d'un représentant des services
- De la Directrice régionale de France Travail Normandie (ou son représentant), accompagné d'un représentant de la Direction de l'Offre de Services.

Le comité stratégique se réunit à minima semestriellement.

La réunion du comité stratégique donne lieu à un relevé de décision.

B. Un Comité de pilotage régional

Le comité de pilotage régional assure le suivi, le partage et la valorisation des actions retenues dans le cadre de la convention.

A ce titre, il :

- Accompagne les différentes étapes de mise en œuvre des actions qui auront été programmées par ses soins, après avis du Comité stratégique.
- S'assure de l'alignement des actions engagées avec les objectifs stratégiques définis par le Comité stratégique.
- Assure une proximité avec les acteurs, associés aux travaux prévus par la convention, en vue conserver leur engagement et implication.
- Facilite la communication entre les différents acteurs de la convention et les réseaux respectifs.
- S'associe à l'analyse des difficultés rencontrées et arbitre afin de neutraliser rapidement les points de blocage et prendre en compte les contraintes, et/ou risques identifiés.
- S'inscrit en relation avec la gouvernance du réseau de l'emploi normand.

Le comité de pilotage est composé des directions compétentes au sein de la Région Normandie et de la direction régionale de France Travail Normandie.

Le Comité de pilotage se réunit trimestriellement. Toutefois, cette fréquence pourra être adaptée en fonction des actualités et sujets à prendre en charge.

Il peut s'associer tant que de besoins la présence d'autres collaborateurs de leur direction respectives et/ou experts utiles aux travaux qu'il accompagne.

La réunion du comité de pilotage donne lieu à un relevé de décisions.

Il appartient à chacune de parties de relayer les informations partagées dans ces relevés de décisions vers ses instances internes et réseau respectif, si nécessaire.

C. Une équipe d'animation opérationnelle

Au motif que l'animation autour des projets portés par la convention constitue l'une des conditions de sa réussite, les parties s'accordent sur des moyens dédiés et le modèle d'animation décrit ci-dessous.

Dans le respect des priorités et du calendrier fixés par le comité de pilotage, l'équipe d'animation opérationnelle organise la conduite des travaux associés aux différentes actions repérées comme utiles sur chacun des axes de la convention. Elle s'appuiera sur un tableau partagé de suivi des actions opérationnelles précisant les actions à conduire sur l'année et les interlocuteurs mobilisés au sein parties.

La conduite des actions retenues dans le cadre de la présente convention sera si nécessaire confiée à des groupes projet installés dans les territoires.

Dans cet environnement, les missions de l'équipe d'animation opérationnelle concourront à

- Promouvoir les axes de collaboration auprès de l'ensemble des acteurs.
- Planifier le travail autour de ces axes de collaboration (Cartographie, Planning...).
- Identifier les porteurs de projet en charge de l'animation des groupes projets et/ou expérimentations.
- Installer les groupes projets, si nécessaire.
- Rédiger les fiches action précisant objectif, cadre d'intervention, calendrier, livrables attendus (dont la validation sera réalisée par le comité de pilotage).
- Suivre l'avancée des travaux et organiser des échanges réguliers avec les groupes projets .
- Adapter l'orientation des travaux, au motif de l'opérationnalité, si nécessaire.
- Accompagner la mise en œuvre des solutions testées et validées (la validation finale du déploiement des expérimentations concluantes sera réalisée par le comité de pilotage et les instances internes ad hoc).
- Organiser la communication opérationnelle vers les réseaux, en s'appuyant sur les acteurs des groupes projets et/ou expérimentations.
- Conduire en direct certains projets à dimension régionale.
- Saisir le comité de pilotage en cas de blocage ou contrainte.

L'équipe d'animation opérationnelle est composée pour la Région et France travail des membres pertinents au regard des sujets d'actions. Sa composition sera donc à géométrie variable.

En cas de besoin, l'équipe projet pourra s'associer

- Des chefs de projets
- Des expert(s)
- Des partenaires

L'équipe projet opérationnelle se réunit autant que de besoins.

Chaque réunion de l'équipe projet donne lieu à un relevé de décisions, qui est partagé à chacun des membres du comité de pilotage régional.

Il appartient à chacune de parties de relayer les informations partagées dans ces relevés de décisions vers ses instances internes et réseau respectif, si nécessaire.

L'installation de l'équipe projet opérationnelle, et de ses différentes combinaisons, fera l'objet d'une communication dédiée auprès des réseaux respectifs. Cette communication reviendra sur les missions que les parties entendent lui confier.

IV. Le pilotage, le suivi et l'évaluation

Les parties s'accordent de mobiliser deux tableaux distincts pour piloter leur action autour du développement de compétences en Normandie

- La déclinaison régionale du tableau de bord national (Source : DARES-France travail) permettant de suivre l'activité « formation » en région et qui renseigne sur les publics, les dispositifs, les programmes d'intervention...
- Un tableau de suivi régional centré sur le suivi des orientations définies dans la convention

La structure du tableau de suivi régional sera soumise au comité de pilotage par l'équipe projet régionale au plus tard 2024 T4.

De même, la production d'un bilan annuel de la collaboration entre les parties dans le cadre de la présente convention est actée. Il sera produit par l'équipe projet régionale.

Les parties s'accordent à mettre en œuvre des démarches concertées d'évaluation de tout ou partie des actions de la présente convention. La Région pourra notamment s'appuyer sur un « accord cadre évaluation » lui permettant de faire appel aux prestataires extérieurs nécessaires à la conduite de celles-ci.

V. Communication

Durant la période de validité de la présente convention, les parties s'accordent pour développer des modalités de communication conjointes, dès lors que le sujet objet de la communication se rapportera aux modalités d'intervention, travaillées en commun autour de chacun des quatre axes relatifs à leurs engagements.

VI. Durée de la convention

Une première durée d'application de l'accord est fixée à 3 ans. Celle-ci pourra être prolongée par voie d'avenant et après accord tacite des parties.

Pour France Travail Normandie

Fait à Rouen, le 30 octobre 2024.

Laurence HURNI

Directrice régionale France Travail Normandie

Pour la Région Normandie

Fait à Caen, le 30 Septembre 2024.

Hervé MORIN

Président du conseil régional de Normandie