

Panorama des acteurs français de l'emploi, de l'orientation et de la formation

Guide à destination des acteurs
territoriaux de l'environnement.



EXPERTISES

Avril
2021

REMERCIEMENTS

Lucie BECDELIEVRE (Alliance Villes Emploi), Régine CHEVALIER (Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle), Valérie DELAY (Cambrésis Emploi), Marieme DIAGNE (France Stratégie), Marielle DIVAY (ADEME), Laurence FERRETTE (ADEME), Patrick JOLIVET (ADEME), Nicolas LEBRUN (Cambrésis Emploi), Sophie MARGONTIER (Ministère de la transition écologique), Marie-Laure NAULEAU (ADEME), Aline VALETTE-WURSTHEN (CEREQ), Valerie WEBER HADDAD (ADEME), Lésia ZAHND (TZCLD)

CITATION DE CE RAPPORT

ADEME, IN NUMERI, CENTRE INFFO. 2021. Panorama des acteurs français de l'emploi, de l'orientation et de la formation – Guide à destination des acteurs territoriaux de l'environnement. 41 pages.

Cet ouvrage est disponible en ligne <https://librairie.ademe.fr/>

Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite selon le Code de la propriété intellectuelle (art. L 122-4) et constitue une contrefaçon réprimée par le Code pénal. Seules sont autorisées (art. 122-5) les copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé de copiste et non destinées à une utilisation collective, ainsi que les analyses et courtes citations justifiées par le caractère critique, pédagogique ou d'information de l'œuvre à laquelle elles sont incorporées, sous réserve, toutefois, du respect des dispositions des articles L 122-10 à L 122-12 du même Code, relatives à la reproduction par reprographie.

Ce document est diffusé par l'ADEME

ADEME

20, avenue du Grésillé
BP 90 406 | 49004 Angers Cedex 01

Numéro de contrat : 2020MA000439

Étude réalisée pour le compte de l'ADEME par : IN NUMERI (Laurence HAEUSLER, Saghar SAÏDI) et CENTRE INFFO (Nathalie LEGOUPIL, Régis ROUSSEL)

Coordination technique - ADEME : GAUDIN Thomas
Direction/Service : Direction Exécutive Perspective et Recherche, UG : ES

SOMMAIRE

RÉSUMÉ	5
1. PERIMETRE ORIENTATION-FORMATION-EMPLOI	6
1.1. La formation.....	6
1.2. L'emploi.....	6
1.3. L'orientation.....	7
2. TYPOLOGIE DES ACTEURS	11
2.1. Les pouvoirs publics.....	11
2.1.1. L'État.....	11
2.1.2. La région.....	12
2.2. Les opérateurs de l'emploi et de la formation	12
2.2.1. Des opérateurs généralistes du service public de l'emploi.....	12
2.2.1.1. Pôle emploi	12
2.2.1.2. Maisons de l'emploi, Plans locaux pour l'insertion et l'emploi, Alliance Villes Emploi (AVE)	13
2.2.2. Des opérateurs en charge de publics spécifiques.....	14
2.2.2.1. Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH).....	14
2.2.2.2. Associations pour l'emploi des cadres (APEC et APECITA).....	14
2.2.2.3. Établissement pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE).....	14
2.2.2.4. Missions locales.....	15
2.2.3. Les organismes de formation publics.....	15
2.2.3.1. Agence pour la formation professionnelle des adultes (AFPA).....	15
2.2.3.2. Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).....	16
2.2.3.3. GRETA.....	16
2.2.4. Des structures référentes en matière d'information sur la formation.....	17
2.2.4.1. Centre Inffo (Centre pour le Développement de l'information sur la formation permanente).....	17
2.2.4.2. Carif-Oref (Centres d'animation et de ressources de l'information sur la formation – Observatoire Régional Emploi-Formation).....	17
2.2.4.3. Cite des métiers.....	17
2.2.4.4. Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP)	18
2.2.5. Des structures ressources	18
2.2.5.1. Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CÉREQ).....	18
2.2.5.2. Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte (ONEMEV).....	18
2.3. Les acteurs économiques au service de la formation	19
2.3.1. Réseaux consulaires : Chambres de Commerce et d'industrie (CCI France), Chambres d'agriculture (APCA), chambres des métiers et de l'artisanat (APCMA).....	19
2.3.2. Service économique des Établissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI).....	20
2.3.3. Agence de développement économique.....	20
2.3.4. Les pôles de compétitivité.....	20
2.4. Les entreprises et partenaires sociaux	21
2.4.1. Les branches professionnelles.....	21

2.4.2.	Les opérateurs de compétences (OPCO).....	21
2.4.3.	Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE).....	21
2.4.4.	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ).....	21
2.4.5.	Transitions Pro.....	22
2.5.	Les branches professionnelles et la transition écologique	23
2.5.1.	Branche Récupération	23
2.5.1.1.	Convention collective nationale	23
2.5.1.2.	Commission paritaire nationale pour l'emploi et observatoire (OPMQ).....	23
2.5.1.3.	OPCO	23
2.5.2.	Branche Déchets.....	24
2.5.2.1.	Convention collective nationale	24
2.5.2.2.	Commission paritaire nationale pour l'emploi et observatoire (OPMQ).....	24
2.5.2.3.	OPCO	24
2.5.3.	Branches Energie et Environnement.....	25
2.5.3.1.	Convention collective nationale	25
2.5.3.2.	Commission paritaire nationale pour l'emploi et observatoire (OPMQ).....	25
2.5.3.3.	OPCO	25
2.5.4.	Branche Bâtiment et Travaux publics.....	25
2.5.4.1.	Convention collective nationale	26
2.5.4.2.	Commission paritaire nationale pour l'emploi et observatoire (OPMQ).....	26
2.5.4.3.	OPCO	27
3.	CONCERTATION ET COORDINATION.....	28
3.1.	Les instances de gouvernance de l'emploi et de la formation professionnelle 28	
3.1.1.	France compétences	28
3.1.2.	Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP) 28	
3.1.3.	Instances paritaires au niveau des branches.....	29
3.1.3.1.	Commission permanente paritaire de négociation.....	29
3.1.3.2.	Commissions professionnelles consultatives (CPC).....	29
3.1.3.3.	Comités stratégiques de filière.....	29
3.2.	Les principaux outils contractuels Région/État	30
3.2.1.	Les contrats de projets Etat-Région (CPER)	30
3.2.2.	Le contrat de plan régional de développement de l'orientation et de la formation professionnelle (CPRDFOP).....	30
3.2.3.	Plan d'investissement dans les compétences (PIC) et Pactes régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC)	31
3.2.4.	Plans de relance et territorialisation du plan de relance.....	31
4.	CONCLUSION.....	32
ANNEXE	ANNEXE	34
4.1.	Outils de planification et de mise en œuvre autour du CPRDFOP.....	34
4.2.	Principaux acteurs de l'EFOP (emploi-formation-orientation professionnelle) 35	
4.3.	Glossaire	38
INDEX DES FIGURES	INDEX DES FIGURES	40
SIGLES ET ACRONYMES	SIGLES ET ACRONYMES	40

RÉSUMÉ

La « cartographie des acteurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation » propose un inventaire des principaux acteurs qui interviennent dans ces domaines, au niveau national, régional ou infra-régional. Cet inventaire se propose d'être un outil permettant d'identifier l'interlocuteur pertinent quand se pose une problématique d'emploi ou de développement de compétences et de formation pour accompagner l'émergence d'une filière en lien avec la transition écologique.

L'inventaire distingue les acteurs suivants :

- Services représentant les pouvoirs publics ;
- Opérateurs de l'emploi et de la formation ;
- Acteurs économiques au service de la formation ;
- Entreprises et partenaires sociaux ;
- Instances de concertation et de coordination.

Chaque acteur est présenté brièvement, et situé dans le panorama global de l'écosystème des acteurs de l'emploi-orientation-formation. Le rapport présente également les branches professionnelles liées à la transition écologique (récupération, traitement des déchets, énergie et environnement, bâtiment, travaux publics), ainsi que les instances de concertation autour des questions d'emploi et de formation professionnelle.

1. Périmètre orientation-formation-emploi

L'ensemble de la chaîne **orientation – formation – emploi** est complexe et recouvre un large spectre d'acteurs. Afin de définir le périmètre auquel nous nous intéressons, nous avons clarifié les définitions et enjeux liés aux différents segments : formation initiale ; formation professionnelle continue ; orientation ; emploi ; ainsi que les compétences des différents acteurs impliqués dans ces fonctions.

Nous étudierons le rôle des différents acteurs associés à :

1.1. La formation

La formation professionnelle tout au long de la vie telle que définie par le code du travail comporte une formation initiale et une formation professionnelle continue destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

La **formation initiale** assurée par le système éducatif, comporte des enseignements scolaires et universitaires. L'apprentissage assure la formation initiale de jeunes en alternant périodes de formation et périodes en entreprise.

NB : Dans la suite de ce document, nous ne détaillerons pas les acteurs et les dispositifs liés à la formation initiale (nombreux acteurs de l'enseignement scolaire, professionnel (lycées professionnels), de l'enseignement supérieur (université, grandes écoles), exception faite de l'Onisep ...

La **formation professionnelle continue (FPC)** s'adresse à toute personne déjà engagée dans la vie active (y compris les personnes en recherche d'emploi). Elle a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle¹, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale. Elle peut également faciliter le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.

L'accès à la formation professionnelle se fait selon différentes modalités : plan de développement des compétences, compte personnel de formation (CPF), contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, reconversion ou promotion par alternance (Pro-A). Le dispositif de conseil en évolution professionnelle (CEP) permet d'aider la personne (demandeur d'emploi, travailleur indépendant, salarié, etc.) au titre de ses droits individuels à la formation et quelle que soit sa situation professionnelle, dans la constitution de son projet d'évolution professionnelle et ce afin de lui faciliter l'accès à la qualification et à la formation professionnelles.

Dans le secteur privé, les **branches professionnelles** (cf. infra II.4.a), et les partenaires sociaux de manière générale, ont un rôle stratégique dans la formation : formation initiale, formation professionnelle continue et politique de certification professionnelle². Les branches professionnelles construisent une politique emploi-formation, avec la structuration de l'offre de formation, qualifiante et certifiante, et contribuent ainsi à la professionnalisation des salariés de la branche.

1.2. L'emploi

Le champ d'intervention de la politique de l'emploi est vaste : la politique de l'emploi peut se définir par l'ensemble des « interventions publiques qui ont pour objectif de corriger les déséquilibres et les conséquences néfastes du marché du travail », les politiques de lutte contre le chômage par exemple³. De façon plus globale, les politiques de l'emploi, comme celles de la formation, accompagnent l'évolution

¹ Voir Glossaire en annexe

² Voir Glossaire en annexe

³ <https://www.vie-publique.fr/fiches/37981-politique-de-lemploi-mesures-generales-ciblees-activespassives>

ou le maintien dans l'emploi, ou encore la mobilité professionnelle, le développement des métiers émergents ou innovants, la croissance sur les territoires, etc.

Le service public de l'emploi (SPE) rassemble les acteurs publics et privés chargés de la mise en œuvre de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle. Il est placé sous la tutelle du ministère du travail, de l'emploi, et de l'insertion, et dirigé par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

Ses missions sont définies par l'article L5311-1 du Code du travail : « le service public de l'emploi a pour mission l'accueil, l'orientation, la formation, l'insertion ; il comprend le placement, le versement d'un revenu de remplacement, l'accompagnement des demandeurs d'emploi et l'aide à la sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés ». Il regroupe Pôle Emploi, Cap Emploi et les missions locales. Peuvent être associés au SPE selon des modalités définies par le représentant de l'Etat, d'autres partenaires territoriaux (Conseil régional, partenaires sociaux, Agefiph, etc.).

A côté des politiques publiques mises en œuvre sur l'ensemble du territoire national, il ne faut pas oublier les **acteurs privés** qui interviennent par nature (ex des sociétés d'intérim) ou par intérêt (cabinets privés ou les réseaux sociaux tels que Monster, LinkedIn).

1.3. L'orientation

L'État et les Régions assurent le service public de l'orientation tout au long de la vie et garantissent à toute personne l'accès à une information généraliste, objective, fiable et de qualité ayant trait à tous les aspects de la vie quotidienne. Cela se traduit par une politique nationale de l'orientation définie par l'Etat (Ministère de l'éducation) et par une coordination du service public régional de l'orientation (SPRO) par les Régions.

Le SPRO garantit à toute personne :

- Un accueil en proximité et de qualité
- Une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et niveaux de rémunération
- Et l'accès à des services de conseil et d'orientation de qualité et organisés en réseaux.

Les principaux acteurs de l'orientation⁴ sont :

- Pour l'orientation des jeunes, élèves, étudiants ou jeunes actifs : les centres d'information et d'orientation (CIO), les services communs universitaires d'information et d'orientation (SCUIO), les centres d'information et de documentation Jeunesse (CIDJ), les missions locales, l'APEC, etc.
- Pour l'orientation des demandeurs d'emploi : Pôle emploi, Cap emploi, les missions locales, etc.
- Pour l'orientation des actifs occupés : l'APEC, les opérateurs régionaux du conseil en évolution professionnelle (CEP), etc.

Zoom : Regard sur le financement de la formation professionnelle continue

Les financements nationaux

26,1 milliards d'euros ont été consacrés en 2018, à la formation professionnelle et à l'apprentissage, hors dépenses directes des entreprises, selon l'annexe Formation professionnelle au projet de loi de finances pour 2021⁵.

Les trois principaux financeurs de la FPC et de l'apprentissage en 2018 sont les entreprises via leurs contributions versées aux OPCA et la taxe d'apprentissage (31,2 % de la dépense globale), suivies par les

⁴ Voir plaquette de synthèse: Les structures de l'accueil, de l'information et de l'orientation <https://www.centre-info.fr/content/uploads/2019/04/depliant-aio-2020-print.pdf>

⁵ <https://www.budget.gouv.fr/documentation/documents-budgetaires/exercice-2021/le-projet-de-loi-de-finances-et-les-documents-annexes-pour-2021>

Régions (16%, hors dépenses pour leurs propres agents), l'Etat (14,6 %), les autres collectivités territoriales ainsi que l'Unedic, Pôle emploi et les autres administrations publiques (fig.1).⁶

Les bénéficiaires de la FPC et de l'apprentissage sont majoritairement les actifs du secteur privé (25,3%), les agents du secteur public (23,1 %) suivent les personnes en recherche d'emploi (21 %) et les apprentis (21,8%) - (fig. 2). Les dispositifs sont spécifiques aux différentes cibles : salariés, demandeurs d'emploi, personnes en difficulté ou éloignées de l'emploi, personnes en situation de handicap.

Enfin, en 2018, la formation des jeunes, avec notamment l'apprentissage, reste de loin le principal domaine d'intervention des conseils régionaux.

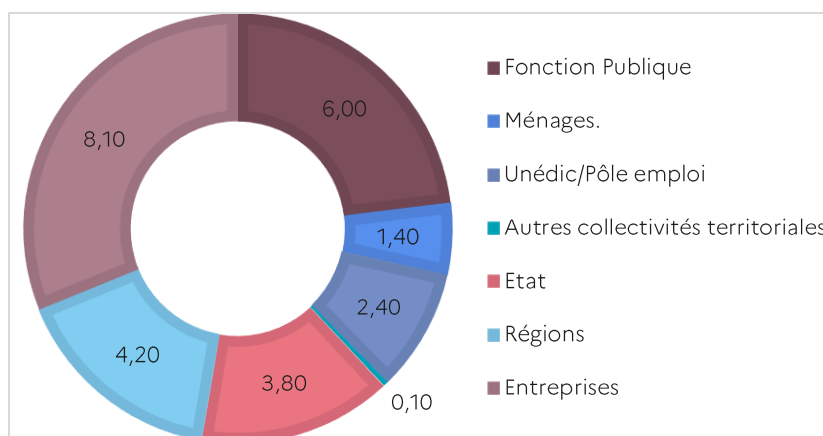


Figure 1 : Répartition des dépenses de formation par acteur en 2018 (milliards d'euros)
Source : Annexe Formation professionnelle au projet de loi de finances 2021

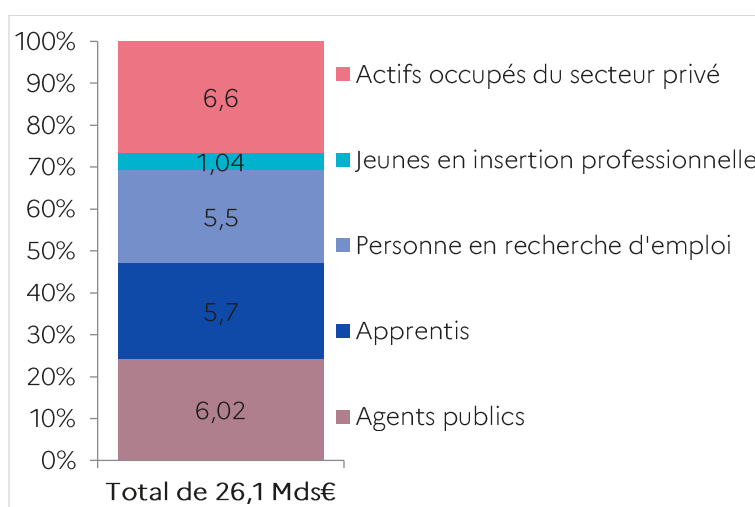


Figure 2 : Dépenses de formation par public bénéficiaire (milliards d'euros)
Source : Annexe Formation professionnelle au projet de loi de finances 2021

NB : En 2018, une partie des dépenses des entreprises transite par les OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) qui ont pour mission la collecte et la gestion des contributions des entreprises destinées au financement de la formation professionnelle. Ils soutiennent le développement de l'emploi par la formation, en accompagnant les projets de formation des entreprises et en répondant aux particularités de leurs adhérents.

⁶ Pour aller plus loin,

- Financement de la FPC et de l'apprentissage par les entreprises : <http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprises-et-formation/article/participation-financiere-des-entreprises-au-developpement-de-la-formation#Financement-de-l-apprentissage-et-des-formations-technologiques-et-nbsp>
- Les fiches pratiques de la formation continue, de Centre Inffo, édition 2021

Les OPCA collectaient également les contributions du congé individuel de formation (CIF), ensuite reversées aux OPACIF (organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation CIF). Les **opérateurs de compétences (OPCO)** créés par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, prennent aujourd'hui la suite des OPCA et des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage OCTA. 11 opérateurs de compétences sont agréés depuis le 1^{er} avril 2019 en remplacement des vingt OPCA précédents. Organisés en filières économiques, ils assurent des services auprès des entreprises mais également des branches professionnelles qui les ont créés. En 2020 et en 2021, ils collectent les contributions des entreprises à la formation professionnelle, en 2022 ce seront les Urssaf qui assureront cette collecte.

Les financements européens

- **Le Fonds Social Européen (FSE)**

Il est l'un des 5 fonds structurels de la politique européenne de cohésion économique, sociale et territoriale dont les objectifs visent à réduire les écarts de développement existants entre les 274 régions de l'UE. Il est le **principal levier financier de l'Union européenne** pour la promotion de l'emploi. L'objectif premier du FSE est de soutenir la création d'emplois dans l'UE et d'améliorer les perspectives professionnelles des citoyens (jeunes, demandeurs d'emploi, inactifs, handicapés, salariés étudiants), prioritairement en direction des groupes les moins qualifiés et les plus exposés au chômage et à l'exclusion. Le FSE intervient uniquement en cofinancement des projets aux niveaux local, régional et national. En France, les fonds sont gérés pour partie par l'Etat et pour partie par les Régions et les départements.

- **Le Fonds Européen de Développement Régional (FEDER)**

Le FEDER intervient dans le cadre de la politique de cohésion économique, sociale et territoriale de l'UE et des Etats membres en corrigeant les déséquilibres entre les régions. En France, le FEDER a pour objectif principal l'« investissement pour la croissance et l'emploi », en vue de consolider le marché du travail et les économies régionales, et notamment en soutenant la transition vers une économie à faibles émissions de carbone.

Le FEDER finance des actions soutenant l'adaptation au changement climatique, la prévention des risques, les transports, la formation, l'emploi ou encore l'inclusion sociale. Dans le contexte national de décentralisation, la gestion du FEDER est confiée aux Conseils régionaux.

- **Le Fonds pour une transition juste**

Le Fonds pour une transition juste créé en 2020, est l'enveloppe financière de l'UE en appui de son dispositif dénommé « Mécanisme de transition juste »⁷ et plus globalement de son "Pacte vert" européen. Le Fonds doté d'un budget de 40 milliards d'euros, repose sur une articulation des financements publics européens, nationaux, locaux et privés. Afin de mobiliser des financements provenant de ce Fonds, les pays de l'UE doivent associer à chaque euro du Fonds, entre 1,5 et 3 euros provenant de leurs ressources au titre du FEDER et du FSE+.

Le Fonds a pour but, d'une part de garantir la reconversion professionnelle de personnes directement concernées par l'extinction prévisible d'activités fortement émettrices en carbone, d'autre part de permettre la revitalisation économique et la réhabilitation foncière des territoires. Il s'agira de soutenir les investissements productifs dans les petites et moyennes entreprises, la création de nouvelles entreprises, la recherche et l'innovation, la remise en état de l'environnement, l'énergie propre, le perfectionnement professionnel et la reconversion, l'aide à la recherche d'emploi et l'inclusion active des programmes pour les demandeurs d'emploi, ainsi que la transformation des installations existantes à forte intensité de carbone lorsque ces investissements entraînent des réductions importantes des émissions et une protection de l'emploi.

⁷ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal/actions-being-taken-eu/just-transition-mechanism/just-transition-funding-sources_fr

Voir également le « Petit guide des 7 programmes européens permettant de financer la transition énergétique des villes »⁸.

A l'issue de cette première partie déterminant le périmètre orientation-formation-emploi, nous nous attacherons à une description des acteurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle continue. Les acteurs de la formation initiale ne seront pas ici étudiés. En revanche, une partie sera dédiée à la présentation de certains acteurs du développement économique qui, s'ils ne font pas partie du champ emploi-formation-orientation, relèvent d'un domaine qui interagit avec celui-ci.

⁸ <https://energy-cities.eu/fr/petit-guide-des-7-programmes-europeens-financer-la-transition-energetique-des-villes>

2. Typologie des acteurs

Quatre grands types d'institutions et d'opérateurs sont impliqués dans la mise en œuvre des politiques de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle.

Pouvoirs publics <ul style="list-style-type: none"> • État : DGEFP et DIRECCTE • Régions et collectivités locales • Caisse des dépôts et consignations 	Développement économique <ul style="list-style-type: none"> • Chambres consulaires : CCI, chambres des métiers, chambres d'agriculture • Services économiques des EPCI • Agence de développement économique • Pôles de compétitivité
Entreprises et partenaires sociaux <ul style="list-style-type: none"> • Branches professionnelles, fédérations, syndicats • Opérateurs de compétences (OPCO) • Commission paritaire nationale pour l'emploi (CNPE) • Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) • Transitions Pro 	Opérateurs de l'emploi / formation publics <ul style="list-style-type: none"> • Opérateurs de l'emploi, généralistes : <i>Pôle emploi, Maisons de l'emploi, Alliance Villes Emploi</i> • Opérateurs de l'emploi, publics spécifiques : <i>AGEFIPH, APEC, EPIDE, Maisons locales, PLIE</i> • Organismes de formation publics pour adultes : <i>AFPA, CNFPT, GRETA</i> • Information sur la formation : <i>CentreInffo, Carif-Oref, Cité des métiers, ONISEP</i>

Figure 3 : Panorama des différents acteurs participant à la mise en œuvre des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle continue

Les missions des différents acteurs sont les suivantes :

2.1. Les pouvoirs publics

2.1.1. L'État

L'État, principalement le ministère chargé de l'emploi et de la formation professionnelle, a pour mission la conception et la mise en œuvre des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle. Il assure avec les Régions le service public de l'orientation tout au long de la vie. La déclinaison des politiques en région est assurée par les **services déconcentrés de l'Etat, en particulier les DIRECCTE** (Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) qui sont organisées, au niveau du département en unités territoriales.

Par ailleurs, les ministères « techniques » font partie des principaux organismes certificateurs, et gèrent directement ou par l'intermédiaire de prestataires de formation, les formations visant à obtenir ces certifications. Sont concernés les ministères :

- De l'Éducation Nationale (CAP, BM, BMA, BEP, BAC PRO, BTS)
- De l'Enseignement supérieur (DUT, Licence professionnelle, Master professionnel, Doctorat)
- Du Travail (titre professionnel)
- De l'Agriculture et de l'Alimentation (CAPA, BPA, BEPA, Bac Pro, BP, BTA, BTSA, Ingénieur)
- Ou encore en charge des Solidarités et de la Santé, des Sports.

À titre d'exemple, le ministère de l'agriculture a récemment créé de nouvelles certifications pour de nouveaux métiers (ex : responsable d'unité de méthanisation), grâce au processus de rénovation tous les 5 ans des diplômes dont il a la responsabilité, au sein d'une commission professionnelle consultative (cf. infra - § III.1.c.) associant les professionnels⁹.

⁹ Commission professionnelle consultative « Agriculture, agroalimentaire et aménagement des espaces » https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000039098207/2019-09-16

Zoom : Haut-commissaire aux compétences

Le Haut-commissaire aux compétences est institué auprès du ministre du travail. Il est nommé par décret, sur proposition de ce ministre. Il apporte son concours à la définition et à la mise en œuvre des politiques conduites en vue de la transformation des compétences, liées notamment au développement du numérique, dans le domaine de la formation professionnelle tout au long de la vie. À cette fin, le Haut-Commissariat aux Compétences a pour missions :

- D'assurer le déploiement du plan d'investissement relatif aux compétences, en promouvant, notamment par le recours aux outils numériques, la transparence, la qualité et le caractère innovant de l'offre de formation proposée aux demandeurs d'emploi, ainsi que l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins en compétences des entreprises à court, moyen et long terme ;
- De contribuer à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle, de renforcer l'accès à la formation et de promouvoir les actions de formations innovantes ;
- De contribuer à la mise en cohérence des diagnostics et des travaux prospectifs sur les besoins de compétences, en favorisant l'harmonisation des nomenclatures et l'articulation des outils de collecte.

Pour l'exercice de ses missions, le Haut-commissaire peut faire appel, en tant que de besoin, aux services du ministère du travail et du ministère de l'éducation nationale, à l'inspection générale des affaires sociales ainsi qu'aux services déconcentrés de l'Etat. Il peut bénéficier du concours de moyens de fonctionnement et d'agents mis à sa disposition par le ministère du travail.

2.1.2. La région

Le **Conseil régional** a la charge «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". Il organise et finance la formation des personnes en recherche d'emploi, des personnes en situation de handicap, des détenus, et gère aussi l'ensemble des programmes de lutte contre l'illettrisme au sein du service public régional de la formation professionnelle. Depuis la loi du 5 septembre 2018, il assure également la coordination du service public régional de l'orientation (SPRO). En matière d'orientation pour l'accompagnement du parcours de formation des jeunes, il est chargé de la diffusion d'informations sur les métiers et les formations par l'élaboration de documentations à destination des élèves et des étudiants.

Zoom : Caisse des dépôts et consignations

La Caisse des dépôts et consignations gère le compte personnel de formation qui permet à son titulaire (salarié, agent public, demandeur d'emploi ou travailleur non salarié) tout au long de sa vie professionnelle, de maintenir son niveau de qualification ou d'accéder à un niveau de qualification supérieur. Elle gère le service dématérialisé, ses conditions générales d'utilisation et le traitement automatisé.

La Caisse des dépôts et consignations habilitée à recevoir des ressources dédiées, assure la gestion de ces ressources en vue de financer les droits acquis au titre du compte personnel de formation. Elle procède au paiement des organismes de formation après réception des informations nécessaires au débit des droits inscrits sur le CPF.

moncompteformation.gouv.fr

2.2. Les opérateurs de l'emploi et de la formation

2.2.1. Des opérateurs généralistes du service public de l'emploi

2.2.1.1. Pôle emploi

Pôle emploi, institution nationale publique œuvre pour faciliter le retour à l'emploi des demandeurs et offrir aux entreprises des réponses adaptées à leurs besoins de recrutement. Il conduit 6 missions principales :

- *Indemnisation*: indemnisation des ayants-droits au chômage pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage et pour le compte de l'État ;

- *Contrôle*: tenue à jour de la liste des demandeurs d'emploi, afin d'assurer le contrôle de la recherche d'emploi en France ;
- *Accompagnement des demandeurs d'emploi*: accueil, information et orientation de toutes les personnes – qu'elles soient ou non déjà en poste – dans la recherche d'un emploi, d'une formation, d'un conseil professionnel ;
- *Mise en relation des entreprises et des demandeurs d'emploi*: collecte des offres des entreprises, conseil dans leurs recrutements et mise en relation avec les demandeurs d'emploi;
- *Publication des données sur le marché du travail*: collecte et mise à la disposition du public de données relatives au marché du travail et à l'indemnisation des demandeurs d'emploi ;
- *Relayer les politiques publiques*.

Les priorités assignées à Pôle Emploi sont définies dans une Convention tripartite Etat-Unedic-Pôle emploi 2019-2022, autour de 3 orientations stratégiques :

- Accélérer et faciliter le retour à l'emploi durable des demandeurs d'emploi, en adaptant la personnalisation et l'intensification de l'accompagnement aux besoins de chacun, tout au long de son parcours ;
- Lutter plus efficacement contre les difficultés de recrutement des entreprises, en répondant de manière personnalisée et réactive aux besoins des entreprises ;
- Développer et valoriser les compétences et les qualifications des demandeurs d'emploi afin de favoriser les recrutements en proposant notamment des formations plus pertinentes, plus personnalisées, plus lisibles et plus rapidement accessibles.

2.2.1.2. Maisons de l'emploi, Plans locaux pour l'insertion et l'emploi, Alliance Villes Emploi (AVE)

Association nationale d'élus locaux, *Alliance Villes Emploi (AVE)* est la tête de réseau des collectivités locales (majoritairement des intercommunalités) investies sur les questions d'emploi et d'insertion, en articulation avec le développement économique. A ce titre, elle est la tête de réseau des Maisons de l'emploi (MDE) et des Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE), et elle anime le réseau des facilitateurs de la clause sociale.

Les (80) *Maisons de l'emploi* dans le périmètre géographique de leur bassin d'emploi et sans dépasser le niveau régional, ont pour mission de favoriser la coordination et la complémentarité des acteurs locaux, publics et privés, en faveur de l'emploi, de la formation, de l'insertion et du développement économique. Elles sont portées par des collectivités territoriales ou des groupements et sont constituées en GIP, association ou rattachées à une collectivité. Elles exercent aussi des actions en matière de prévision des besoins de main-d'œuvre et de reconversion des territoires, notamment en cas de restructurations. Elles accompagnent et mobilisent les entreprises: appui ressources humaines, accompagnement à la transition énergétique. Elles mènent des actions à destination des demandeurs d'emploi: mise en relation avec les entreprises, découvertes des métiers, orientation et formation vers des filières en tension. Elles construisent des parcours de montée en compétences sur la base de la gestion prévisionnelle territoriale des emplois et compétences en mobilisant les acteurs locaux. Elles promeuvent des clauses sociales d'insertion, via 448 *facilitateurs* répartis dans les MDE, PLIE et collectivités territoriales qui accompagnent les maîtres d'ouvrage, les entreprises, les prescripteurs des publics éligibles.

Les (146) *Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE)* constituent un dispositif de mise en cohérence des interventions publiques au plan local afin de favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des personnes les plus en difficulté. Ce sont les principaux outils territoriaux des communes et intercommunalités (EPCI) en charge des politiques territoriales de l'emploi. Ils peuvent être portés par une association, un EPCI, le service d'une collectivité ou un GIP présidé par un élu.

Les PLIE proposent un **accompagnement individualisé et renforcé des publics**. Cet accompagnement s'inscrit dans la durée et dans une prise en compte globale de la personne. Il est assuré par des référents de parcours individualisés et se poursuit durant les six premiers mois d'accès à l'emploi durable. Les référents sont le plus souvent employés par différentes structures: structures de l'insertion par l'activité économique, organismes de formation, agences de Pôle emploi, CCAS. L'équipe du PLIE anime leurs actions, assure le partage des connaissances, et veille à la réalisation des objectifs de l'accompagnement et de retour à l'emploi. Les PLIE ont également un rôle d'animation des acteurs de l'insertion et de l'emploi

sur leur territoire. Ils contribuent à la construction de solutions sur mesure, adaptées aux problématiques des personnes éloignées de l'emploi identifiées sur le territoire.

2.2.2. Des opérateurs en charge de publics spécifiques

2.2.2.1. Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH)

L'Agefiph favorise l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des **personnes handicapées** dans les entreprises. Sa mission s'ordonne autour de quatre axes : la gestion des contributions des entreprises, l'attribution d'aides financières, l'animation d'un réseau de partenaires et l'amplification des politiques publiques. Elle est alimentée par les contributions versées par les entreprises de 20 salariés et plus n'atteignant pas le taux d'emploi légal de 6% de travailleurs handicapés.

Le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) est également financé par les contributions des employeurs publics. Il a pour mission la mise en œuvre d'une politique incitative favorisant l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi, la formation des personnes en situation de handicap et la sensibilisation du collectif de travail dans les trois fonctions publiques.

Le taux d'activité des personnes en situation de handicap bénéficiaires de l'obligation d'emploi est de 44 %, le taux de chômage de ces mêmes personnes est de 16 % (données chiffrées -Insee 2019). Elles représentent 8,2 % des demandeurs d'emploi en juin 2020¹⁰.

2.2.2.2. Associations pour l'emploi des cadres (APEC et APECITA)

L'APEC, association paritaire engagée dans un mandat de service public 2017-2021, a pour mission de :

- Développer des services destinés aux employeurs permettant de sécuriser leurs recrutements par des informations et des conseils adaptés ;
- Proposer des services bénéficiant à l'ensemble des cadres et des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, ainsi que des services spécifiques adaptés à des situations particulières répondant aux besoins des publics les plus en difficulté comme les demandeurs d'emploi longue durée (DELD), les seniors ou les jeunes diplômés des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) ;
- Collecter et diffuser les offres d'emploi cadres ;
- Développer un programme d'études et de veille sur le marché du travail des cadres afin de mieux connaître les réalités de ce marché, et en diffuser les résultats¹¹.

L'APEC est aussi l'un des opérateurs nationaux du conseil en évolution professionnelle (CEP), dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé aux personnes souhaitant faire le point sur leur situation professionnelle.

L'APECITA (Association pour l'emploi des cadres, ingénieurs et techniciens de l'agriculture) est une association paritaire au service de l'ensemble de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'environnement. Elle a pour mission de faciliter la rencontre des employeurs et des personnes à la recherche d'un emploi dans ces secteurs. Elle conseille et oriente les candidats dans leurs projets, accompagne les entreprises dans leurs recrutements, propose des formations en ressources humaines et contribue à l'insertion professionnelle, en appui aux organismes de formation.

2.2.2.3. Établissement pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE)

Placé sous la triple tutelle des ministres chargés de l'emploi, de la Défense et de la Ville, l'EPIDE, établissement public administratif s'adresse aux **jeunes sans diplôme**, sans qualification ou en voie de marginalisation et qui se portent volontaires pour bénéficier d'un parcours d'insertion rémunéré et délivré

¹⁰ Voir [Tableau de bord national novembre 2020](#) « Emploi et chômage de personnes handicapées » - Agefiph

¹¹ Voir notamment l'étude de décembre 2019 « Réalité du marché de l'emploi cadre dans l'environnement » <https://corporate.apec.fr/files/live/sites/corporate/files/Nos%20C3%A9tudes/pdf/realites-du-marche-de-lemploi-ca>

dans le cadre structurant d'un internat de semaine, où les jeunes, comme les agents, portent une tenue uniforme.

Les équipes de professionnels sont pluridisciplinaires et assurent une présence éducative. Elles sont composées de conseillers en insertion professionnelle, en éducation et citoyenneté, de formateurs en enseignement général, en informatique, en mobilité et en sport, d'infirmiers(ères), de chargé(e)s d'accompagnement social, etc. On compte 19 centres EPIDE en France métropolitaine.

2.2.2.4. Missions locales

Les Missions locales, association ou groupement d'intérêt public constituées entre l'Etat, des collectivités territoriales, des établissements publics, des organisations professionnelles et syndicales et des associations, ont pour objet d'aider **les jeunes de 16 à 25 ans** révolus à résoudre l'ensemble des problèmes que pose leur insertion professionnelle et sociale en assurant des fonctions d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement à l'accès à la formation professionnelle initiale ou continue, ou à un emploi. Elles favorisent la concertation entre les différents partenaires en vue de renforcer ou de compléter les actions conduites par ceux-ci, notamment pour les jeunes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle et sociale. Elles contribuent à l'élaboration et à la mise en œuvre, dans leur zone de compétence, d'une politique locale concertée d'insertion professionnelle et sociale des jeunes.

440 Missions Locales et 6 788 lieux d'accueil sont répartis sur le territoire national.

Au plan national, il existe une instance gouvernementale (le Délégué Ministériel aux Missions Locales) et une Union nationale des missions locales (UNML) qui regroupent les présidents de missions locales en tant qu'employeurs. À ces instances nationales, s'ajoutent, au niveau régional, les associations régionales des missions locales qui sont constituées des présidents des missions locales et assurent la représentation du réseau auprès des partenaires et financeurs régionaux (Direccte et autres services de l'Etat, Conseils régionaux ou départementaux).

2.2.3. Les organismes de formation publics

2.2.3.1. Agence pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)

Établissement public de l'État à caractère industriel et commercial (EPIC) placé sous la tutelle des ministres de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Budget, l'AFPA contribue au sein du service public de l'emploi à travers :

- La formation et la qualification des personnes les plus éloignées de l'emploi et à leur insertion sociale et professionnelle ;
- La politique de certification des compétences professionnelles menée par l'État : certification et validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- L'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle et à la promotion de la mixité des métiers ;
- L'égal accès, sur l'ensemble du territoire, aux services publics de l'emploi et de la formation professionnelle.

En qualité d'organisme de formation, l'AFPA dispense des formations ouvertes aux demandeurs d'emploi et aux salariés pour favoriser le retour à l'emploi, l'accès à un premier emploi, et le développement des compétences pour le maintien ou l'évolution dans l'emploi. Plus de 113 100 personnes ont été accompagnées et formées par l'AFPA en 2019, dont 71 745 demandeurs d'emploi et 40 713 salariés. La durée moyenne de formation se situe à 381 heures de formation, pour les demandeurs d'emploi, elle est de 482 heures.

L'AFPA est un opérateur central de la politique du titre professionnel¹² en accordant chaque année près de la moitié des 160 000 titres délivrés au nom du ministère du travail¹³. Le taux moyen de réussite au titre professionnel du ministère du travail est de 82 % le taux d'accès à l'emploi suivant la certification est de

¹² Voir Glossaire en annexe

¹³ Ex. : titre professionnel de niveau 5 (BTS/DUT) de conducteur de travaux du bâtiment et du génie civil, avec une formation qualifiante de 1680 heures.

69%¹⁴. L'AFPA a également un service de veille qui observe les mutations des métiers et rédige des notes d'opportunité sur la création de nouveaux titres. De plus, il dispose d'un incubateur qui permet des expérimentations en conditions réelles en proximité des entreprises pendant 3 ans.

NB : l'AFPA participe au comité de pilotage de L'ONEMEV (cf. infra - § II.2.e).

2.2.3.2. Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)

Le CNFPT est un établissement public paritaire déconcentré dont le conseil d'administration est composé de représentants des collectivités territoriales et de représentants des organisations syndicales d'**agents territoriaux**¹⁵. Ses missions de formation et d'emploi concourent à l'accompagnement des collectivités territoriales et de leurs agents dans leur mission de service public¹⁶. Il a trois missions principales : la formation, l'observation et l'organisation des concours des cadres d'emplois A+ (administrateurs, ingénieurs en chef, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèques). Le CNFPT dispose de deux centres de formation des apprentis.

Il dispose d'un Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences territoriales qui produit et met à disposition des agents, des élus et des collectivités, de nombreuses études qualitatives et quantitatives ainsi que des guides pratiques, méthodologiques et outils en ligne. Par ailleurs, afin de mieux appréhender les besoins des employeurs et les pratiques professionnelles, le CNFPT propose un répertoire incluant une analyse dynamique de l'ensemble des métiers territoriaux relevant des collectivités.

2.2.3.3. GRETA

Le Greta, structure de l'éducation nationale, est un regroupement d'établissements publics locaux d'enseignement, qui mutualisent leurs compétences et leurs moyens pour proposer une offre de formation **pour les adultes**. Chaque Greta est créé par une convention conclue entre les établissements et approuvée par le recteur. Il s'appuie sur les ressources en équipements et en personnels de ces établissements pour construire une offre de formation adaptée à l'économie locale.

137 Greta sont répartis sur le territoire français, au moins un par département. Les prestations peuvent se dérouler dans 4 750 lieux, les Greta étant des groupements d'établissements.

Zoom : Centre de formation d'apprentis (CFA)

Les jeunes en contrat d'apprentissage reçoivent une formation qui se déroule en centre de formation d'apprentis (CFA) et en entreprise. Le CFA, prestataire de développement des compétences dispense la formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle. Les actions de formation par apprentissage ont pour objet de permettre aux titulaires d'un contrat d'apprentissage d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme¹ ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Si les CFA sont des structures qui se rapprochent des organismes de formation (obligation de déclaration), des règles spécifiques leur sont applicables, en termes de création mais aussi concernant certaines règles de fonctionnement.

Les CFA sont financés par les opérateurs de compétences selon le mécanisme de « niveau de prise en charge » décidé par les branches professionnelles. Les branches professionnelles ont la responsabilité de fixer le niveau de prise en charge pour chaque certification (« coût-contrat ») et les besoins de formation pour les secteurs qu'elles représentent. En pratique, pour chaque apprenti formé, les CFA recevront un financement de l'opérateur de compétences : le financement au contrat. D'autres sources de financement sont également possibles.

(1) Voir Glossaire en annexe

Cf. infra - § II.5.d : branche du BTP

¹⁴ Données chiffrées - Annexe au projet de loi de finances pour 2021- formation professionnelle

¹⁵ L'Etat n'est pas présent dans le conseil d'administration du CNFPT.

¹⁶ Voir le catalogue CNFPT des [formations 2021 « la transition écologique et les changements climatiques »](#)

2.2.4. Des structures référentes en matière d'information sur la formation

2.2.4.1. Centre Inffo (Centre pour le Développement de l'information sur la formation permanente)

Le Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente : Association sous tutelle du Ministère en charge de la formation professionnelle, Centre Inffo décrypte l'actualité de la formation à l'échelle nationale, régionale et européenne. Il développe à la fois une offre de formation professionnelle, une expertise juridique et documentaire, une dimension d'ingénierie et de conseil dans les champs orientation/formation/emploi ainsi qu'un rôle d'animation du débat public. Il capitalise et diffuse de la documentation d'intérêt national à destination des pouvoirs publics, des partenaires sociaux et des professionnels de l'orientation et de la formation ainsi que des supports d'information à destination du grand public. Il intervient dans le cadre des politiques publiques nationales, européennes (à travers sa position de référent national auprès du CEDEFOP¹⁷) et territoriales. Il réalise cette mission en liaison avec les dispositifs régionaux d'information, en particulier avec les Carif-Oref.

2.2.4.2. Carif-Oref (Centres d'animation et de ressources de l'information sur la formation – Observatoire Régional Emploi-Formation)

Présents dans chaque région, les Carif-Oref sont des GIP ou associations portées par l'État et les Régions et impliquant les partenaires sociaux. Néanmoins, dans la région Grand Est, les missions Carif-Oref sont assurées au sein du Conseil régional.

Les Carif-Oref mènent des travaux en lien avec la DGEFP, Régions de France, Centre Inffo, l'Onisep, France Stratégie, les observatoires de branches professionnelles... Ce réseau d'opérateurs est financé par les crédits des contrats de projets État – Régions (CPER).

Les Carif-Oref s'adressent aux professionnels de la formation et de l'orientation : organismes de formation, entreprises, opérateurs de compétences, structures d'accueil, d'information et d'orientation.

Les Carif favorisent l'accès à l'information professionnelle sur la formation, informent sur les droits et les voies d'accès à la formation ; ils apportent un appui aux réseaux d'informateurs locaux dans leurs missions d'information, d'orientation, d'insertion et de formation. Ils concourent à la professionnalisation des acteurs des réseaux de l'accueil, information, orientation, de l'insertion, de la formation et de l'emploi. Certains Carif-Oref portent le secrétariat permanent des CREFOP, et tous sont associés aux travaux du CREFOP (cf. infra - § III-1-b).

Les Oref sont des observatoires socio-économiques : ils sont des outils d'analyse, d'études sur la relation emploi formation et les besoins en qualification, dans les régions.

Les Carif-Oref sont représentés par l'association du Réseau des Carif-Oref (RCO) au niveau national et interrégional.

2.2.4.3. Cité des métiers

Une Cité des métiers est un lieu multi partenarial, ouvert à tous les publics en recherche d'orientation et d'information sur les métiers et la vie professionnelle, pour la construction de leur avenir professionnel, respectant des principes de libre accès, d'anonymat et de gratuité. Elle propose :

- Des entretiens avec des professionnels des institutions compétentes dans les domaines de l'orientation et de la vie professionnelle ;
- Une documentation en libre-service sur l'emploi, les métiers et les formations ;
- Des centres ressources informatiques et espaces multimédias ;
- Des journées d'information, des colloques et des rencontres organisés par l'ensemble des partenaires, ou coproduits avec des partenaires extérieurs.

¹⁷ Le CEDEFOP est une agence décentralisée de l'Union européenne. Il apporte son soutien à la Commission européenne, aux États membres et aux partenaires sociaux dans l'élaboration de la politique européenne en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP) et contribue à sa mise en œuvre.

Le portage et la conception d'une Cité des métiers s'appuient sur des partenariats locaux (collectivités territoriales, chambre consulaire, Maison de l'emploi, organisme de formation...
On compte 9 cités des métiers en France. Le réseau international des Cités des métiers fédère 26 espaces labellisés Cités des métiers dans 7 pays.

2.2.4.4. Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP)

L'Onisep est un opérateur de l'État qui relève du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. L'Onisep forme un réseau avec un siège en Île-de-France, 17 délégations régionales, 28 sites. Il s'appuie au niveau territorial sur les Centres d'Information et d'Orientation (CIO).

Il produit et diffuse toute l'information sur les formations et les métiers (réalisation de fiches métiers). Il présente sur son portail www.onisep.fr, des actualités nationales et régionales sur les formations et les métiers, la géolocalisation des lieux de formation et d'information, les structures dédiées à l'information ou à la scolarisation des élèves en situation de handicap. Il propose aussi des services aux élèves, aux parents et aux équipes éducatives. Il dispose d'un service gratuit d'aide personnalisée en ligne : [Mon orientation en ligne](#)". Des conseillers de l'Onisep répondent aux questions sur les formations, les métiers et l'insertion professionnelle des jeunes et de leur famille sur l'ensemble du territoire français à partir de 6 plateformes interrégionales. Ils apportent un appui à l'information sur Parcoursup, à la lutte contre le décrochage scolaire, à l'information sur le droit au retour en formation.

L'Onisep organise ou coorganise des salons pour répondre aux besoins des familles sur l'ensemble du territoire français. Il propose également des ressources et des outils pédagogiques en lien avec les disciplines enseignées à destination des équipes éducatives.

2.2.5. Des structures ressources

2.2.5.1. Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CÉREQ)

Le CÉREQ est un établissement public national sous la double tutelle du ministère en charge de l'éducation et du ministère en charge de l'emploi. Il est un pôle d'études et de recherche au service des professionnels, des décideurs, des partenaires sociaux et plus largement de tous les acteurs de la formation, du travail et de l'emploi. Regroupement pluridisciplinaire d'experts, l'établissement est constitué de départements d'études, de missions dédiées (Certification et politiques éducatives, Partenariat de la formation professionnelle et Relations internationales) et de services d'appuis (communication, documentation). Il bénéficie d'un réseau de 12 centres associés implantés dans des laboratoires ou des unités de recherche, ayant une compétence régionale ou interrégionale et répartis sur l'ensemble du territoire métropolitain.

Il a pour mission de mieux connaître et comprendre les liens entre formation, travail et emploi, d'éclairer les acteurs de la formation et du travail en tirant les enseignements des études et recherches, d'accompagner et outiller les professionnels dans la mise en place de dispositifs d'évaluation ou d'observation. Pour ce faire, le CÉREQ conduit des études de terrain et des travaux de recherche, construit des dispositifs d'enquêtes statistiques (d'insertion, sur la formation continue) et diffuse les connaissances acquises en valorisant ses travaux auprès d'un large public. Par exemple, le CÉREQ mène actuellement une enquête dans le cadre de l'appel à projets de recherche du Plan d'investissement dans les compétences géré par la DARÉS sur « [Répondre aux besoins en compétences à l'heure de la transition écologique : représentations et réalités](#) »

2.2.5.2. Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte (ONEMEV)

Structure en charge d'identifier et de mieux cerner les emplois de l'économie verte, l'observatoire rassemble les représentants du Commissariat général au développement durable (CGDD) du ministère chargé de l'environnement, de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), de

la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES¹⁸), de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), de la Direction générale du trésor, de Pôle emploi, du Centre d'études et de recherche sur l'emploi et les qualifications (CÉREQ), de France stratégie, de l'Agence de la transition écologique (Ademe), de l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), de l'Alliance villes emploi (AVE), du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), ainsi que des représentants d'observatoires régionaux compétents sur l'emploi et la formation (Carif-Oref ou équivalents). La mission des organismes et services partenaires au sein de cet observatoire consiste à fournir les appuis techniques permettant d'avoir une vision cohérente et transversale des différents enjeux soulevés en termes d'emploi. Il est animé par le Service des données et études statistiques (SDES) du Commissariat général au développement durable.

L'ONEMEV est un lieu de concertation, de partage d'information et de coordination. La déclinaison des travaux de l'observatoire au niveau régional mobilise des organismes régionaux pour étudier l'adaptation des métiers à la transition vers l'économie verte. Ses travaux s'inscrivent dans une démarche partenariale consistant à fournir les appuis techniques permettant d'avoir une vision cohérente et transversale des différents enjeux soulevés en matière d'emploi. Deux grands axes de travail structurent son activité :

- La définition des périmètres, méthodologies et chiffrages des emplois de l'économie verte (activités, métiers) ; leur suivi statistique et l'analyse du marché du travail, des recrutements et des mobilités.
- L'identification des compétences et l'analyse de la relation emploi-formation dans le cadre d'une économie verte.

Il a animé des groupes de travail et coorganise des web conférences sur la transition écologique et les compétences. Voir en particulier le cycle de 5 web conférences sur la question : [Comment identifier et accompagner l'évolution des compétences en lien avec la transition écologique ?](#), web conférences coconstruites par France Stratégie, le CÉREQ et l'ONEMEV avec l'appui de l'ADEME entre septembre et décembre 2020.

2.3. Les acteurs économiques au service de la formation

2.3.1. Réseaux consulaires : Chambres de Commerce et d'industrie (CCI France), Chambres d'agriculture (APCA), chambres des métiers et de l'artisanat (APCMA)

Les Chambres des réseaux consulaires sont des établissements publics de l'État, dotés d'un statut et d'une gouvernance spécifiques. Ce sont des partenaires importants pour le développement des petites et moyennes entreprises, de l'industrie, du commerce, de l'artisanat, de l'agriculture et des services. Ils présentent également des missions de service public, en particulier dans le domaine de la formation : ils favorisent la formation professionnelle initiale ou continue grâce, notamment, aux établissements publics et privés d'enseignement qu'ils créent, gèrent ou financent.

Au service de leurs entreprises, chaque établissement ou chambre départementale du réseau des **Chambres de Commerce et d'industrie** peut assurer :

- Des missions d'appui, d'accompagnement, de mise en relation et de conseil auprès des créateurs et repreneurs d'entreprise et des entreprises ;
- Une mission d'appui et de conseil pour le développement international des entreprises et l'exportation de leur production ;
- Une mission en faveur de la formation professionnelle initiale ou continue grâce, notamment, aux établissements publics et privés d'enseignement qu'il ou elle crée, gère ou finance.

Les **Chambres de métiers et de l'artisanat**, à l'échelon national, sont représentées par un établissement public national : CMA France. Chaque chambre des métiers et de l'artisanat (CMA) propose un service d'accueil et d'information ou un centre d'aide à la décision (CAD) qui accueille le public, accompagne chacun pour répondre à ses questions sur son avenir professionnel et informe sur les métiers de l'artisanat. Les CMA mettent en œuvre des formations répondant aux besoins de développement et de perfectionnement professionnel et managérial des porteurs de projet, proposent des parcours de

¹⁸ Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques - rattachée aux Ministère(s) en charge du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle

formation et accompagnent aussi les actifs de l'artisanat dans la validation des acquis de l'expérience (VAE). La formation aux métiers de l'artisanat est assurée par les 112 centres de formation d'apprentis (CFA) du réseau des chambres de métiers et de l'artisanat qui offrent l'accès à 600 formations.

Le réseau des **Chambres d'agriculture** a également des missions d'information, de conseil, d'orientation et de formation initiale et professionnelle : les Chambres d'agriculture proposent par exemple des formations et des accompagnements individuels pour accompagner un projet d'installation en agriculture. Le Répertoire Départ Installation est un dispositif de conseil et de mise en relation qui favorise la transmission des exploitations agricoles. Les Chambres d'agriculture ont renforcé leurs moyens dédiés au développement de la méthanisation agricole, avec notamment un réseau national de 50 experts. Aujourd'hui, dans la majorité des régions, les Chambres d'agriculture accompagnent des projets sur différentes étapes, de l'émergence jusqu'au suivi des unités existantes et à la capitalisation de références.

2.3.2. Service économique des Établissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI)

Les Établissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) participent au service public de l'emploi et jouent un rôle majeur au côté des Régions. Les communes et leurs regroupements déploient des politiques territoriales de l'emploi, et contribuent notamment à la mise en œuvre des plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi (PLIE). Elles participent aux structures d'accompagnement et d'insertion professionnelle des jeunes (missions locales) et également aux maisons de l'emploi.

2.3.3. Agence de développement économique

Créées à l'initiative des collectivités territoriales, les agences de développement économique ont pour rôle de développer les entreprises et l'économie de leur territoire. Elles sont dotées d'une gouvernance qui réunit à la fois des chefs d'entreprises, des élus des collectivités, des représentants des syndicats de salariés, patronaux et des chambres consulaires, des universitaires, etc. Elles sont un lieu privilégié de concertation entre les acteurs locaux, notamment pour la mise en œuvre d'une stratégie partagée sur la formation. Elles peuvent notamment contribuer à la structuration et l'animation de pôles de compétitivité¹⁹.

En 2020, on compte une centaine d'agences en France, dont 20 au niveau territorial et 25 au niveau départemental²⁰.

2.3.4. Les pôles de compétitivité

Les pôles de compétitivité, souvent constitués en association loi 1901, rassemblent sur un territoire des entreprises, des laboratoires de recherche et des établissements de formation. Ils se regroupent autour d'une thématique précise ou un domaine d'activité considéré comme porteur ou d'avenir : aérospatial, agriculture et alimentation, biotechnologies... Les pouvoirs publics nationaux et locaux sont étroitement associés à cette dynamique qui favorise le développement économique des filières et de leurs emplois associés. Le Premier Ministre a labellisé 56 pôles de compétitivité pour la Phase IV des pôles de compétitivité (2019-2022)²¹.

De nombreux pôles de compétitivité ont cartographié les besoins en compétences actuelles et futures de leurs membres afin de les accompagner dans une démarche d'adaptation et de développement de nouvelles compétences. Parallèlement, ils ont recensé les offres de formation disponibles sur leur territoire pour mettre en regard l'offre et la demande. Les pôles de compétitivité assurent également une mission de formation professionnelle auprès de leurs membres. Par exemple, le pôle S2E2 spécialisé dans la gestion de l'Énergie en région Centre-Val de Loire, a une activité d'organisme de formation et propose ainsi un catalogue de formations courtes, essentiellement à caractère technique, qui s'appuient prioritairement sur les compétences de ses adhérents.

Voir des exemples d'actions menées par les Pôles de compétitivité sur <https://competitivite.gouv.fr>.

¹⁹ <http://www.cner-france.com/Les-agences-de-developpement-economique/Missions-des-agences>

²⁰ Voir la liste des agences de développement économique sur <https://www.cner-france.com>

²¹ Localiser les pôles de compétitivité sur <https://competitivite.gouv.fr/les-55-poles/carte-interactive-des-poles-139.html>

2.4. Les entreprises et partenaires sociaux

2.4.1. Les branches professionnelles

La branche professionnelle est définie dans le Code du travail comme un niveau de négociation d'accords collectifs sur certains thèmes spécifiques obligatoires. Au niveau des branches professionnelles (environ 200 en 2019), les fédérations patronales et syndicales de salariés ont notamment pour mission de définir, par la négociation, les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de leur champ d'application.

Les accords relatifs à la formation professionnelle continue sur le financement de la formation, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC²²) sectorielle et territoriale, l'évolution des référentiels métiers, la création des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)²³ sont ainsi adoptés au sein des branches professionnelles. Les branches participent à la création, la révision et suppression des diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiels, enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) via les commissions professionnelles consultatives ministérielles (CPC) (cf. infra - § III-1-c).

La branche professionnelle est structurée autour de trois instances paritaires qui permettent de prendre des initiatives dans le domaine des certifications professionnelles et de développer des stratégies interbranches : l'opérateur de compétences (OPCO), la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), et l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ).

2.4.2. Les opérateurs de compétences (OPCO)

Le conseil d'administration de l'OPCO est composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés, et tient compte de la diversité des branches professionnelles adhérentes. Dans son champ d'intervention géographique et professionnel ou interprofessionnel, l'OPCO finance les contrats de professionnalisation (contrat alternant périodes de travail avec une formation obligatoire destinés aux jeunes de 16 à 25 ans et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, ainsi qu'à des bénéficiaires très fragilisés par rapport à l'emploi), les contrats d'apprentissage, le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés et de la promotion ou la reconversion par alternance (Pro-A). Il assure un service de proximité auprès des TPE-PME, apporte également un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et leur mission de certification.

La collecte de la contribution formation, de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage est encore assurée par les opérateurs de compétences, avant son transfert aux Urssaf en 2022. Onze opérateurs de compétences (OPCO), organisés en filières économiques, ont été agréés depuis 2019 et remplacent les anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

2.4.3. Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE)

La commission paritaire nationale pour l'emploi, instance paritaire, a pour mission la promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans sa branche professionnelle. Elle est également sollicitée pour préciser ou adapter les règles de mise en œuvre opérationnelles des dispositifs de formation (définition des qualifications propres à la branche, des publics et actions prioritaires). Elle est à l'origine de la création des certificats de qualification professionnelle (CQP) dans certaines branches professionnelles.

2.4.4. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

Au sein des branches professionnelles, l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications produit des informations permettant aux partenaires sociaux de définir leurs politiques de formation. Les OPMQ sont souvent « hébergés » par les OPCO.

Exemples : Observatoire des métiers du BTP, <https://www.metiers-btp.fr/observatoire/observatoire/observatoire-des-metiers-du-btp/>,

²² Voir Glossaire en annexe

²³ Voir Glossaire en annexe

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'assainissement et de la maintenance industrielle <https://www.fnsa-vanid.org/>

Plusieurs branches professionnelles ou regroupement de branches professionnelles peuvent décider par accord collectif de mettre en place un Observatoire pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels²⁴. France compétences (cf. infra - § III.1.a) a un rôle de consolidation et d'animation des travaux des observatoires prospectifs de branches.

2.4.5. Transitions Pro

Structure associative paritaire, une Transition Pro est agréée dans chaque région. Elle a notamment pour mission d'assurer le financement des projets de transition professionnelle²⁵; 465 M€ ont été versés en 2019 aux Transition pro pour financer ces projets²⁶. Elle s'assure de la pertinence du positionnement préalable, du projet de transition professionnelle et de son financement. Par ailleurs, elle vérifie le caractère réel et sérieux des projets de reconversion professionnelle des salariés démissionnaires qui souhaitent bénéficier des allocations de chômage le temps de réaliser leur projet.

En 2019, 25 540 demandes de financement pour les projets de transition professionnelle ont été reçues par les Fongecif (structure antérieure à Transition Pro) et 18 199 ont été acceptées et financées (source : Annexe au projet de loi de finances pour 2021). Les Transitions Pro sont coordonnées par l'Association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle, appelée « Certif Pro ». Certif Pro assure la régulation et l'harmonisation des pratiques des associations Transitions Pro sur l'ensemble de leurs missions.

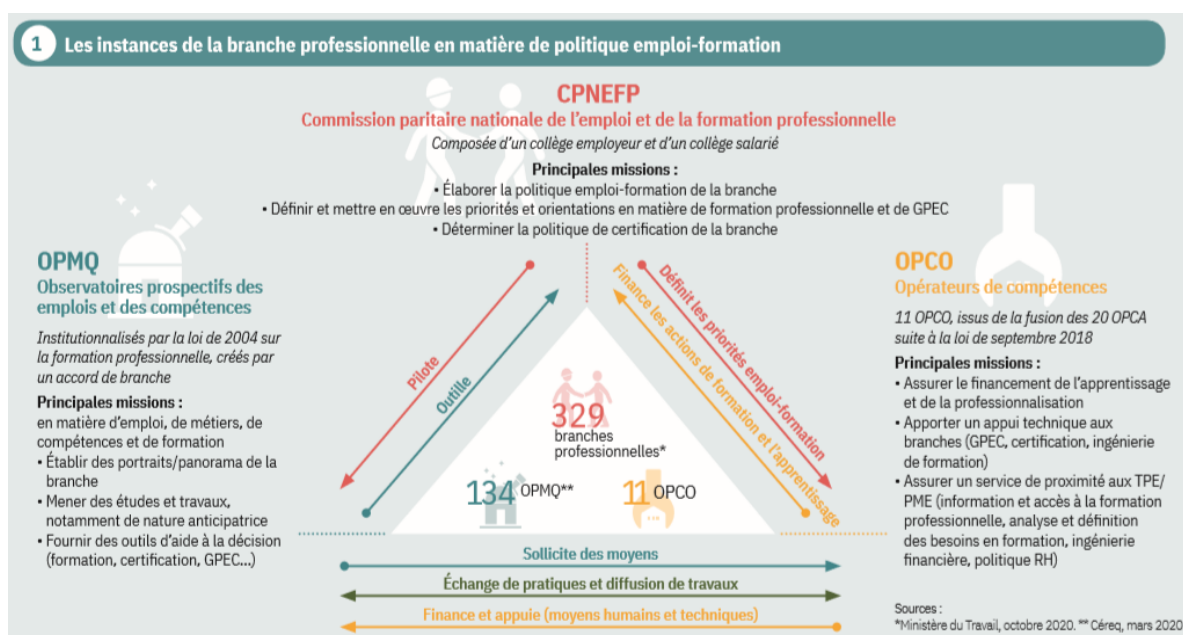


Figure 4 : Tableau de synthèse Branches/Observatoire/OPCO

Source : CÉREQ (2020), *Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, l'âge de la maturité*, Bref, n° 398, p4, Auteurs : Delanoë Anne, Quintero Nathalie, Valette-Wursthén Aline

²⁴ On répertorie aujourd'hui plus de 135 OPMQ; <https://www.paritarisme-emploi-formation.fr/?page=recherche&rubrique=observatoire>

²⁵ Voir Glossaire en annexe

²⁶ <https://www.francecompetences.fr/rapport-dactivite-2019/>

2.5. Les branches professionnelles et la transition écologique

Pour appréhender les évolutions des métiers, des formations et des qualifications liées aux filières soutenues par l'Ademe, nous nous intéresserons plus particulièrement aux branches professionnelles suivantes : Récupération, Déchets, Energie & Environnement et Bâtiment.

2.5.1. Branche Récupération

2.5.1.1. Convention collective nationale

La branche professionnelle s'organise autour de la Convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération et est composée de 4 partenaires sociaux (Fédérations/syndicats) :

- FEDEREC : Fédération des entreprises du recyclage, organisation d'employeurs (1 000 entreprises, des multinationales aux PME en passant par les ETI, répartis sur l'ensemble du territoire français)
- Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie (FGMM)-CFDT
- Fédération Confédérée FO de la Métallurgie
- Confédération Française de l'encadrement - Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC)

La branche professionnelle du recyclage est en profonde mutation. Les entreprises connaissent un phénomène de structuration important lié à de nouvelles obligations réglementaires et à l'évolution des marchés. La branche accompagne ainsi la montée en compétences des salariés et investit dans l'ingénierie emploi et formation. Les instances de la branche promeuvent les métiers du recyclage auprès des jeunes diplômés et visent également à reconnaître les qualifications acquises par les salariés déjà en poste. Ainsi, la mobilisation des partenaires sociaux de la branche a permis de développer 5 certifications : 2 CQP [d'opérateur de tri manuel](#) et d'[Opérateur de tri mécanisé](#) et 3 CQPI : [le CQPI Animateur d'équipe domaine industriel](#) ; [le CQPI Conducteur d'équipements industriels](#) et [le CQPI Opérateur de maintenance industrielle](#)²⁷.

2.5.1.2. Commission paritaire nationale pour l'emploi et observatoire (OPMQ)

La Commission emploi-formation du recyclage est chargée d'examiner les besoins en qualifications des entreprises du recyclage et de formuler des recommandations en matière d'emploi et de formation.

Les orientations et décisions sont alimentées par les travaux produits par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries et commerces de la récupération. Cet observatoire a également des missions d'information et promotion des CQP, et de coordination et suivi du réseau des organismes de formation de la branche professionnelle. Ses travaux ont notamment mené FEDEREC, la Fédération professionnelle des Entreprises du Recyclage dont l'activité consiste en la collecte, le tri, la valorisation matière des déchets industriels et ménagers ou le négoce/courtage de matières premières de recyclage, à s'engager dans un accord de partenariat avec le Ministère du Travail (EDEC 2017-2020) qui prévoit un certain nombre de dispositifs pour épauler les entreprises face aux défis du numérique. Les initiatives engagées dans le cadre de **l'EDEC²⁸ doivent permettre de capitaliser sur les évolutions technologiques et la révolution digitale**. Voir les initiatives engagées dans le cadre de l'EDEC : <https://www.metiers-recyclage.info/>

Les orientations et décisions sont alimentées par les travaux produits par l'*Observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries et commerces de la récupération*. Cet observatoire a également des missions d'information et de promotion des CQP, de coordination et suivi du réseau des organismes de formation de la branche.

2.5.1.3. OPCO

L'OPCO de la branche récupération est l'OPCO 2i²⁹, opérateur de compétences interindustriel regroupant 32 branches professionnelles des métiers de l'industrie, réparties au sein de la structure dans 11 sections

²⁷ <https://www.metiers-recyclage.info/formation/cqp-cqpi/>

²⁸ [Accord-cadre d'engagement de l'emploi et des compétences pour l'accompagnement de la transition numérique dans les branches relevant de l'OPCA Opcalia du 3 novembre 2017](#) au 31 décembre 2020

²⁹ <https://www.Opco2i.fr>

paritaires professionnelles (SPP) dont *Métallurgie et Recyclage* et *Énergie et Services énergétiques*. Il apporte notamment un appui technique à la branche professionnelle de la Récupération pour établir, par la négociation, la *gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences*³⁰. Pour cela, OPCO 2i s'appuie sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications. Ces missions peuvent donner lieu à des travaux collectifs partagés par les 32 branches industrielles de l'OPCO.

2.5.2. Branche Déchets

2.5.2.1. Convention collective nationale

Convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000. Au sein de la branche des déchets (80 entreprises), c'est la **Fédération Nationale des Activités de Dépollution et de l'Environnement (FNADE)** qui rassemble l'ensemble des 8 syndicats du déchet et couvre toutes les activités du secteur, de la collecte, du tri, à la valorisation et à l'élimination, pour tous les types de déchets (déchets ménagers, industriels, déchets ménagers spéciaux, boues, déchets issus de l'agriculture). La branche inclut les opérations pratiquées sur les déchets ci-dessus en vue de leur valorisation, de leur traitement ou de leur élimination (exploitation d'unités de broyage, de compostage, de traitement biologique, d'incinération, de stabilisation, de décharge, de stockage). Les 8 syndicats du déchet sont :

- FAMAD - Syndicat des fabricants de matériels pour la gestion des déchets
- SN2E - Syndicat national de bureaux d'études énergie et environnement
- SNAD - Syndicat national des activités du déchet
- SNIDE - Syndicat national des concepteurs et constructeurs des industries du déchet et de l'environnement
- SVDU - Syndicat national du traitement et de la valorisation des déchets urbains
- SYPREA - Syndicat des professionnels du recyclage en agriculture
- SYVED - Syndicat pour la valorisation et l'élimination des déchets
- UPDS - Union des professionnels de la dépollution des sites.

La branche a développé 3 certificats de qualification professionnelles - CQP³¹ : CQP Agent d'accueil de déchetterie, CQP Trieur et CQP Équipier de collecte.

2.5.2.2. Commission paritaire nationale pour l'emploi et observatoire (OPMQ)

La FNADE participe aux travaux de la *Commission emploi-formation* et promeut en priorité les formations initiales et continues qui concourent à l'amélioration des conditions de travail et de sécurité, à l'acquisition d'un comportement prévenant les dangers. Les formations visent également participer à l'évolution professionnelle des salariés, en les faisant monter en compétences.

L'*Observatoire prospectif des métiers et des qualifications des activités du déchet* placé sous l'autorité du Syndicat national des activités du déchet (SNAD) a pour mission de mener des travaux sur l'évolution des métiers et des qualifications de la branche et d'enrichir des réflexions de la commission paritaire nationale et l'emploi et de formation professionnelle.

2.5.2.3. OPCO

L'OPCO de la branche *Déchets* est l'opérateur de compétences des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main d'œuvre – Akto. <https://www.opcalia.com/branches/activite-du-dechet>

NB : Les entreprises du secteur de la « collecte des déchets dangereux » relèvent pour grande partie (environ 60 %) de L'OPCO 2i.

Il est à noter qu'une proportion importante des activités liées aux déchets est réalisée en régie dans les collectivités locales. Ces dernières versent pour leurs agents, la contribution au titre de la formation professionnelle au CNFPT, organisme collecteur et dispensateur de formation (voir II-2-b).

³⁰ Voir Glossaire en annexe

³¹ Voir Glossaire en annexe

2.5.3. Branches Energie et Environnement

2.5.3.1. Convention collective nationale

La branche Energie et Environnement est couverte par deux conventions collectives :

- Convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique ;
- Convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Cette branche regroupe les entreprises dont l'activité a pour objet la gestion, la maintenance des équipements de chauffage ; les réseaux de chaleur et de froid ; la valorisation énergétique des déchets par incinération et l'utilisation des autres énergies renouvelables ; l'efficacité énergétique des bâtiments.

L'organisation patronale principale est la FEDENE (Fédération des services énergie et environnement). Elle regroupe sept syndicats professionnels spécialisés par métier :

- SNCU - Syndicat national du chauffage urbain et de la climatisation urbaine
- SNEC - Syndicat national de l'exploitation climatique et de la maintenance
- SVDU - Syndicat national du traitement et de la valorisation des déchets urbains et assimilés
- SYPIM - Syndicat du Pilotage et de la Mesure de la Performance Énergétique
- SYNASAV - Syndicat National de la Maintenance et des Services en Efficacité Énergétique
- SYPEMI - Syndicat des professionnels du facility management
- SN2E - Syndicat regroupant des bureaux d'études indépendants spécialisés dans l'ingénierie des déchets et de l'énergie.

C'est au sein de cette branche que se situent les principales filières énergétiques renouvelables soutenues par l'Ademe. 4 CQP sont portés par la branche des équipements thermiques : CQP Agent d'Exploitation, filière exploitation, services efficacité énergétique ; CQP Technicien en efficacité énergétique ; CQP Electro-frigorifique ; CQP Electrothermique.

2.5.3.2. Commission paritaire nationale pour l'emploi et observatoire (OPMQ)

La CPNE de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique définit en son sein la politique générale de formation et les principaux chantiers.

L'observatoire des métiers des équipements thermiques créé au niveau de la branche professionnelle, piloté par la CPNE, a pour objectif d'apporter, à travers des travaux d'analyse et de préconisations qu'il met en œuvre, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et par voie de conséquence des besoins en formation.

2.5.3.3. OPCO

L'OPCO de la branche Energie et environnement est L'OPCO 2i. L'OPCO 2i (opérateur de compétences interindustriel) regroupe 32 branches professionnelles de l'industrie, réparties au sein de la structure dans 11 sections paritaires professionnelles (SPP) dont Énergie et Services énergétiques et Métallurgie et Recyclage. Il apporte notamment un appui technique à la branche professionnelle pour établir, par la négociation, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. Pour cela, L'OPCO 2i s'appuie sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications. Ces missions peuvent donner lieu à des travaux collectifs partagés par les 32 branches industrielles de L'OPCO, dont la branche Energie et environnement. <https://www.Opco2i.fr>

2.5.4. Branche Bâtiment et Travaux publics

Le marché du Bâtiment et des Travaux publics (BTP) est composé de trois familles distinctes (selon le code APE activités principales) : le marché de la construction spécialisée (qui se divise en deux sous-catégories : le gros œuvre et le second œuvre), le marché de la construction et de la promotion immobilière et le marché du génie civil et des travaux publics.

2.5.4.1. Convention collective nationale

La branche du Bâtiment et des Travaux publics s'organise autour de 3 conventions collectives :

- Convention collective nationale du Bâtiment Ouvriers (Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- Convention collective nationale des Travaux publics (Tome I)
- Convention collective nationale des Travaux publics (Tome II : Ouvriers).

Quatre organisations professionnelles sont représentatives des employeurs du Bâtiment et des Travaux Publics : CAPEB ; Fédération française du bâtiment ; Fédération nationale des travaux publics ; Fédération des Scop du BTP.

Conq organisations professionnelles sont représentatives des salariés du secteur : FNSC-CGT ; FNCB-CFDT ; BATI-MAT-TP-CFTC ; CFE-CGC-BTP et FGFO.

Il existe plus de 80 CQP³² pour la branche du BTP.

2.5.4.2. Commission paritaire nationale pour l'emploi et observatoire (OPMQ)

Les commissions paritaires nationales de l'emploi du bâtiment et des travaux publics sont conjointes. Elles assurent la coordination de l'observatoire et en déterminent les orientations.

L'OPMQ du Bâtiment et des Travaux Publics³³ apporte aux professionnels du BTP, les informations et les outils qui leurs sont nécessaires pour mieux anticiper les évolutions des métiers. Il a pour missions principales d'anticiper les évolutions quantitatives et qualitatives de l'activité, des emplois, des métiers et des qualifications du BTP ; d'aider l'ensemble de la profession au niveau national et territorial à anticiper les besoins en matière d'emplois, de compétences et de formation ; de fournir aux acteurs de la branche des analyses statistiques et qualitatives et des outils d'aide à la décision sur les questions d'emploi, de compétences et de formation ; de valoriser les métiers du BTP, leurs évolutions et les innovations du secteur en matière de construction.

Zoom : Cellules Économiques Régionales de la Construction (CERC)

Les cellules économiques sont des lieux de concertation, de coordination et d'expertise entre les administrations régionales, les collectivités et l'ensemble des professionnels de la construction représentés par leur fédération : la CAPEB, la FFB, la FNTP et L'UNICEM (Union nationale des Industries de Carrières et Matériaux de construction). Au niveau régional, elles conduisent les travaux d'observation et d'analyse sur la filière construction, les ressources naturelles, l'approvisionnement en matériaux, l'emploi et la formation.

Les CERC s'organisent en un réseau national qui pilote et coordonne les CERC. A travers un travail d'expertise, le pôle de compétences « emploi-formation » du réseau initie des méthodes d'analyse de la relation emploi formation pour détecter les enjeux actuels et futurs pour la profession de la construction dans chaque région et pour soutenir la mise en place et le suivi des stratégies de formations régionales.

³² Voir Glossaire en annexe

³³ <https://www.metiers-btp.fr/>

2.5.4.3. OPCO

L'OPCO de la branche BTP (Bâtiment, Négoce des matériaux de Construction et Travaux Publics) est Constructys³⁴. Il contribue au développement de la formation professionnelle des salariés des branches du Bâtiment, du Négoce des matériaux de Construction et des Travaux Publics. Constructys accompagne les entreprises de ces branches dans le développement des compétences de leurs salariés, le développement, soutien et financement de l'alternance (apprentissage et professionnalisation) et l'appui aux branches professionnelles dans l'ingénierie de certification.

Zoom : CCCA-BTP (Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics)

Association à gouvernance paritaire (représentants des fédérations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés du BTP, auxquels s'ajoutent un représentant du ministère de l'éducation nationale et un contrôleur général économique et financier du ministère de l'économie et des finances), le CCCA-BTP est chargé de concourir au développement de la formation professionnelle, notamment l'apprentissage, dans les métiers du BTP.

Il a pour mission d'assurer une veille qualifiée sur l'ensemble des domaines du BTP et de la formation professionnelle aux métiers de la construction ; de réaliser des baromètres et des études territoriales, en lien avec l'OPMQ, sur les enjeux emploi-formation et l'offre de formation territoriale, de concevoir des orientations et ressources pédagogiques, d'assurer la promotion du secteur de la construction, des métiers et des formations BTP, de sensibiliser à la mise en place de certifications de systèmes et de management de la qualité, de proposer des rencontres thématiques, de piloter et animer des consortiums d'organismes de formation pour répondre à des appels à projets nationaux et européens, d'innover dans les métiers et les formations BTP et d'accorder des financements aux organismes de formation pour soutenir expérimentations et innovations et en assurer leur déploiement via des appels à projets.

³⁴ <https://www.constructys.fr/>

3. Concertation et coordination

Dans la partie qui précède, ont été présentés les principaux acteurs de l'emploi-formation-orientation. Il va de soi que leurs actions se rencontrent à différents moments et à différents niveaux.

Afin de faciliter ces rencontres, des instances ont été créées pour être des lieux d'échanges, d'articulation et de coordination des actions. De même pour faciliter cette articulation des actions portées par les uns et les autres, des outils contractuels permettent de trouver des coordinations possibles afin d'éviter notamment les redondances, voire les contradictions entre les différents dispositifs de formation et d'orientation.

3.1. Les instances de gouvernance de l'emploi et de la formation professionnelle

La concertation et la coordination des différents acteurs de l'emploi, de l'orientation de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage se réalisent au sein de différentes instances. Elles rassemblent les représentants de l'Etat, des Conseils régionaux et des partenaires sociaux, au niveau national, au sein de France compétences et dans chaque région, dans le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP). Le système de formation professionnelle est en effet géré dans le cadre du « quadripartisme ».

3.1.1. France compétences

Placée sous la tutelle du ministère en charge de la Formation professionnelle, France compétences, institution nationale publique est l'instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Ses orientations stratégiques sont déterminées par une gouvernance quadripartite composée de l'État, des Régions, des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatifs au niveau national et interprofessionnel, et de personnalités qualifiées.

France compétences assure d'une part, la répartition des contributions des entreprises destinées au financement des dispositifs de formation, ainsi que le financement du conseil en évolution professionnelle des actifs du secteur privé et l'aide au permis de conduire des apprentis. France compétences assure la régulation du système de formation professionnelle, de l'apprentissage, de la qualité de la formation et de la certification professionnelle. Cette mission se traduit notamment par :

- La sélection des opérateurs régionaux en charge du conseil en évolution professionnelle pour les actifs occupés ;
- L'outillage des acteurs en charge des projets de transition professionnelle : mise en œuvre d'un système d'information commun à l'ensemble des Transitions pro et harmonisation des règles de prise en charge des demandes de Compte personnel de formation de transition, sur l'ensemble du territoire.
- Le suivi de la mise en œuvre des contrats de plan régionaux de développement de l'orientation et de la formation professionnelle (CPRDFOP) (cf. infra 2- § III.2.b) ;
- L'émission des recommandations auprès des branches professionnelles afin de faire converger les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage ;
- Un travail d'enregistrement, de mise à jour des certifications inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles et au Répertoire spécifique des certifications et habilitations ;
- La contribution à la réalisation et à la diffusion d'informations sur la qualité des actions de formation.

3.1.2. Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP)

Le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, instance de la gouvernance en région est composé du préfet de Région, du président du Conseil régional, des représentants de la région, de l'Etat dont le recteur d'académie, le président du CESER (conseil économique, social et environnemental régional), les partenaires sociaux, chambres consulaires, et avec voix consultative, les représentants des principaux opérateurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles.

Le CREFOP a pour mission d'assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région. Il est

chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation des politiques relevant de son champ de compétences. Le secrétariat technique des CREFOP est souvent assuré par les Carif-Oref (voir ci-dessus).

3.1.3. Instances paritaires au niveau des branches

On distingue également des instances de gouvernance et de régulation au niveau des branches professionnelles. Elles mettent en œuvre les orientations de l'accord de branche et font le lien avec les instances de la formation professionnelle décrites ci-dessus.

Outre les Commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE) et les observatoires prospectifs pour les métiers et qualifications (OPMQ) (cf. supra - § II.4.c et d.), on peut noter :

3.1.3.1. Commission permanente paritaire de négociation

Chaque branche professionnelle institue une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation. Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ; elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ; elle établit un rapport annuel d'activité un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus et un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

NB : Depuis le 1^{er} juillet 2017, des Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) sont mises en place afin de représenter les salariés et les employeurs des très petites entreprises relevant des branches qui n'ont pas mis en place de commissions conventionnelles équivalentes.

3.1.3.2. Commissions professionnelles consultatives (CPC)

Les commissions professionnelles consultatives sont constituées par des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel. 11 CPC communes à plusieurs ministères ont été instituées.

Ces CPC émettent des avis conformes sur la création, la révision ou la suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiels, dans le ou les champs professionnels relevant de leurs compétences. Elles rendent un avis contraignant auquel le ministre certificateur de certification professionnelle à l'origine de l'enregistrement d'une ou plusieurs certifications professionnelles enregistrées dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou d'une ou plusieurs certifications ou habilitations enregistrées dans le Répertoire spécifique (RS) doit se conformer, sauf quand la certification est requise pour l'exercice d'une profession.

Elles peuvent également être saisies par le ministre ou les ministres auprès desquels elles sont instituées de toute question générale ou particulière relative aux diplômes et titres à finalité professionnelle.

3.1.3.3. Comités stratégiques de filière

Les comités stratégiques de filière (CSF) correspondent chacun à une industrie stratégique de l'industrie française. Ils rassemblent les professionnels du secteur, les organisations syndicales représentant les personnels de la filière et les pouvoirs publics. 18 CSF en 2020 sont labellisés au sein du Conseil National de l'Industrie (CNI).

Les comités stratégiques de filière élaborent des contrats de filière, qui doivent permettre d'identifier de façon convergente, les enjeux clés de la filière, dont ceux relatifs aux compétences. Ils sont fondés sur des engagements réciproques entre l'Etat et les industriels. Les CSF veillent à la mise en œuvre des contrats de filière.

NB : Le CNI a également mis en place, un groupe inter-filières chargé de traiter de la thématique emploi-compétences³⁵.

On le voit, si chaque acteur exerce des compétences sur un périmètre bien défini, les actions des uns et des autres nous montrent que les frontières de ces périmètres sont ténues. Il est donc nécessaire de mettre en place des instances de gouvernance de l'emploi et de la formation professionnelle et des branches professionnelles afin d'assurer la coordination de l'ensemble des stratégies portées par chacun, et des actions qui en découlent. Dans le même objectif, l'articulation de leurs actions peut se traduire au sein d'outils partagés ; le plus important demeure le contrat de plan régional de développement de l'orientation et de la formation professionnelle (CPRDFOP) piloté par la Région et élaboré grâce aux contributions de l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle.

3.2. Les principaux outils contractuels Région/État

Une stratégie concertée Etat-Région permet de coordonner les politiques de ces deux acteurs au niveau régional³⁶.

3.2.1. Les contrats de projets Etat-Région (CPER)

L'État et chaque Région interviennent dans le cadre de ce contrat adopté pour sept ans en fonction d'objectifs prioritaires établis en commun et cofinancés. Ce contrat comporte un volet emploi. Par exemple, en Auvergne-Rhône-Alpes, les actions conduites dans le cadre du CPER visent à répondre aux trois axes stratégiques suivants :

- La réalisation de diagnostics de territoires, de filières et des secteurs professionnels, pour mieux orienter la mobilisation des dispositifs emploi-formation ;
- La professionnalisation et la mise en réseau des acteurs de l'orientation pour bâtir une offre de formation articulée avec les besoins du territoire, des branches et des entreprises ;
- Une anticipation des mutations économiques afin de préparer les compétences de demain et de sécuriser les parcours dans les entreprises en mutation et dans les filières d'avenir. L'adaptation des compétences liée à la transition écologique et énergétique est également un enjeu structurant cet axe.

Ces axes sont déclinés en cohérence avec les priorités inscrites au sein du CPRDFOP (cf. ci-dessous). Une nouvelle génération de CPER doit être signée pour la période 2021-2027.

3.2.2. Le contrat de plan régional de développement de l'orientation et de la formation professionnelle (CPRDFOP)

Le CPRDFOP est élaboré par la Région au sein du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP), en concertation avec les collectivités territoriales, Pôle emploi, les organismes consulaires et des représentants d'organismes de formation professionnelle. Il constitue le schéma structurant des politiques régionales de formation et d'orientation professionnelles et permet en région de poser le cadre d'un pilotage stratégique à 5 ans (durée du mandat des conseillers régionaux). Il définit les orientations en matière de formation professionnelle initiale et continue et d'accompagnement en orientation. Ce contrat fait l'analyse des besoins du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications et présente le programme d'actions de formation professionnelle des demandeurs d'emploi jeunes et adultes, ou en direction des entreprises pour le maintien dans l'emploi et/ou sur le territoire. Il contient une dimension opérationnelle avec la détermination d'objectifs de développement communs et l'identification de projets d'actions que les cosignataires s'engagent à mettre en œuvre.

Le CPRDFOP doit s'inscrire en synergie avec l'action économique de la Région (Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation, SRDEII) et sa politique en faveur d'un développement équilibré des territoires (Schéma régional d'aménagement, de développement durable

³⁵ <https://www.conseil-national-industrie.gouv.fr/des-actions-transverses>

³⁶ Pour découvrir les outils de planification et de mise en œuvre autour du CPRDFOP, voir schéma en annexe.

et d'égalité des territoires, SRADDET) afin de favoriser la création d'emploi et de valeur ajoutée sur le territoire.

3.2.3. Plan d'investissement dans les compétences (PIC) et Pactes régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC)

Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC), partie du Grand Plan d'investissement du gouvernement présenté en septembre 2017 se traduit par deux défis : former un million de jeunes éloignés du marché du travail et un million de demandeurs d'emplois peu ou pas qualifiés, et accélérer la transformation des processus et parcours de formation. Sur le quinquennat, le PIC dispose d'une enveloppe de 14 milliards d'euros. Il est cofinancé par l'Etat et les entreprises. Le PIC comprend le lancement ou l'intensification d'actions nationales d'accompagnement dans l'emploi des publics fragiles et de soutien aux enjeux de transformation des métiers ; une série de programmes nationaux, tels que 10Kverts, "10 000 formations aux métiers verts et verdissants", et comporte une mise en œuvre en régions, dans le cadre de Pactes régionaux d'investissement dans les compétences 2019-2022.

Les pactes régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC) doivent traduire sur les territoires, l'ambition du PIC sur la période 2019-2022, en tenant compte des spécificités de chaque région, de la nature du marché du travail local et des réalisations déjà conduites. Ils ont vocation à financer des parcours de formation destinés aux publics peu qualifiés et des expérimentations au service d'innovations pédagogiques. Les Régions, pour pouvoir bénéficier des crédits du PIC, doivent s'engager à maintenir leurs investissements sur le champ de la formation au niveau de ceux de 2017. Toutes les régions sont aujourd'hui dotées d'un Pacte régional d'investissement dans les compétences 2019-2022³⁷. Ils sont signés entre les Conseils régionaux et l'État, à l'exception des régions Auvergne-Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte d'Azur dans lesquels les Pactes sont mis en œuvre par Pôle emploi.

Exemple d'actions dans le cadre du Pacte régional des Hauts-de-France : « Parcours intégrés sans couture pour aider les demandeurs d'emploi peu qualifiés »

C'est un parcours individualisé vers une formation qualifiante éligible au compte personnel de formation (CPF) à un public de demandeurs d'emploi de longue durée et sans qualification. Ciblé vers les domaines d'activité et métiers « porteurs » de la région, en lien avec les 13 contrats de branche en région, il propose un parcours en plusieurs étapes pédagogiques, la consolidation des compétences clés, la découverte de métiers du domaine professionnel et l'apprentissage des compétences techniques de base, la formation sanctionnée par une certification éligible au CPF. Des temps sont dédiés à un accompagnement social organisés durant la formation avec les référents des stagiaires.

3.2.4. Plans de relance et territorialisation du plan de relance

Afin de redresser l'économie française et pour faire face à l'épidémie du Coronavirus Covid-19, un Plan de relance exceptionnel de 100 milliards d'euros a été déployé par le Gouvernement depuis septembre 2020. Il s'articule autour de 3 volets : l'écologie, la compétitivité et la cohésion. Il prévoit notamment des mesures de soutien aux entreprises et aux salariés. Le volet cohésion pour permettre la sauvegarde de l'emploi, prévoit le déploiement de l'activité partielle de longue durée assortie d'un plan formation, le renforcement de la formation professionnelle et des moyens supplémentaires en termes de formation pour que chaque jeune trouve une solution.

La mise en œuvre territorialisée de l'ensemble du volet « emploi-formation » du Plan de relance associant l'ensemble des parties prenantes (partenaires sociaux, service public de l'emploi, etc.) autour d'un copilotage État/Région est prévue avec la signature d'accords régionaux de relance.

A l'été 2020, sans attendre le plan national, les Régions avaient toutes engagé des plans de relance régionaux. Ainsi, à titre d'exemple, la région Occitanie a voté le 16 juillet 2020, son plan de relance doté de 211 M€ s'ordonnant autour de 3 piliers : appui aux secteurs très touchés par la crise, formation des salariés et des jeunes, incitation à la relocalisation des activités stratégiques.

³⁷ Découvrez toutes les [initiatives régionales dans les PRIC](#) sur le site du Ministère du travail.

4. Conclusion

Conçue initialement pour aider l'ADEME à comprendre la complexité de l'«écosystème» des acteurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation, cette étude s'inscrit dans une perspective plus large : comment faire en sorte que les points de rencontres emploi-environnement soient plus nombreux et plus utiles, à la fois pour la transition écologique et pour l'emploi ?

En effet, plus la mise en œuvre de la transition écologique progresse, plus les interactions entre les acteurs de l'environnement et ceux de l'emploi et des compétences sont amenées à se développer, les instances de dialogues devenant plus nombreuses, dans les filières et aux différentes échelles territoriales. Par exemple deux personnalités qualifiées compétentes en matière de transition écologique devraient rejoindre chaque comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP) suite à la recommandation de la Convention Citoyenne pour le Climat reprise dans le projet de loi - Climat et résilience³⁸.

Non seulement les instances tendent à être plus nombreuses, mais le contenu des dialogues également tend à devenir plus fin, grâce à des méthodes et des outils de plus en plus efficaces pour soutenir ces dialogues.

Cependant, pour que les dialogues soient utiles, les parties prenantes au dialogue doivent prendre le temps de se reconnaître dans leurs places et missions respectives.

En tant qu'acteur de l'environnement, l'ADEME n'a pas de mission directe sur l'emploi : elle n'est pas le Pôle emploi de l'environnement, c'est-à-dire que son rôle n'est pas d'accompagner les personnes en recherche d'emploi ni les entreprises qui recrutent dans les filières vertes. En revanche, la bonne réalisation de ses missions³⁹ conduit l'ADEME à s'intéresser à l'emploi et à mener différentes actions en la matière :

- Pour éclairer les politiques publiques nationales et infranationales, l'ADEME quantifie les effets sur l'emploi des politiques de transition écologique (ex ante et ex post) et réalise des études (observation, prospective) sur l'emploi dans différentes filières de la transition écologique (TE) et dans différents territoires.
- Pour stimuler le business des filières vertes, elle soutient des projets d'investissements ou de R&D portés par des entreprises ou par des collectivités locales, ce qui aura des co-bénéfices en termes de créations d'emploi.
- Pour faciliter la coordination des actions entre acteurs économiques, acteurs de l'emploi et acteurs de la formation, elle développe ou participe à des dialogues prospectifs avec ces acteurs, en particulier autour de démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, à l'échelle territoriale (GPEC-T) et nationale (EDEC - Engagements Développement de l'Emploi et des Compétences).
- Pour prévenir certains risques de pénuries de compétences préjudiciables à l'atteinte des objectifs de la politique publique énergétique et environnementale, elle participe à la montée en compétences des acteurs de la TE en proposant des formations ciblées (ex : artisans du bâtiment, référents énergie dans l'industrie, chargés de mission PCAET).

L'ADEME appuie également le Ministère en charge de l'écologie en participant à l'ONEMEV (cf page 18) depuis sa création en 2010⁴⁰.

³⁸ Art 17 du chapitre II « Adapter l'emploi à la transition écologique » du Projet de loi n° 3875 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, projet de loi enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 10 février 2021.

³⁹ Le Contrat d'Objectif et de Performance signé par l'ADEME et ses tutelles fixe trois grandes missions pour l'agence : amplifier le déploiement de la transition écologique, contribuer à l'expertise collective, innover et préparer l'avenir.

⁴⁰ Les membres du comité de pilotage de l'ONEMEV ont ainsi été associés au suivi de cette étude, aux côtés de directions régionales de l'ADEME également mobilisées.

Pour les experts de l'ADEME travaillant dans les directions régionales et/ou sur des thématiques techniques ou sectorielles particulières, les raisons de s'intéresser à la thématique emploi et de travailler avec des acteurs de l'emploi et de la formation peuvent donc être très variables.

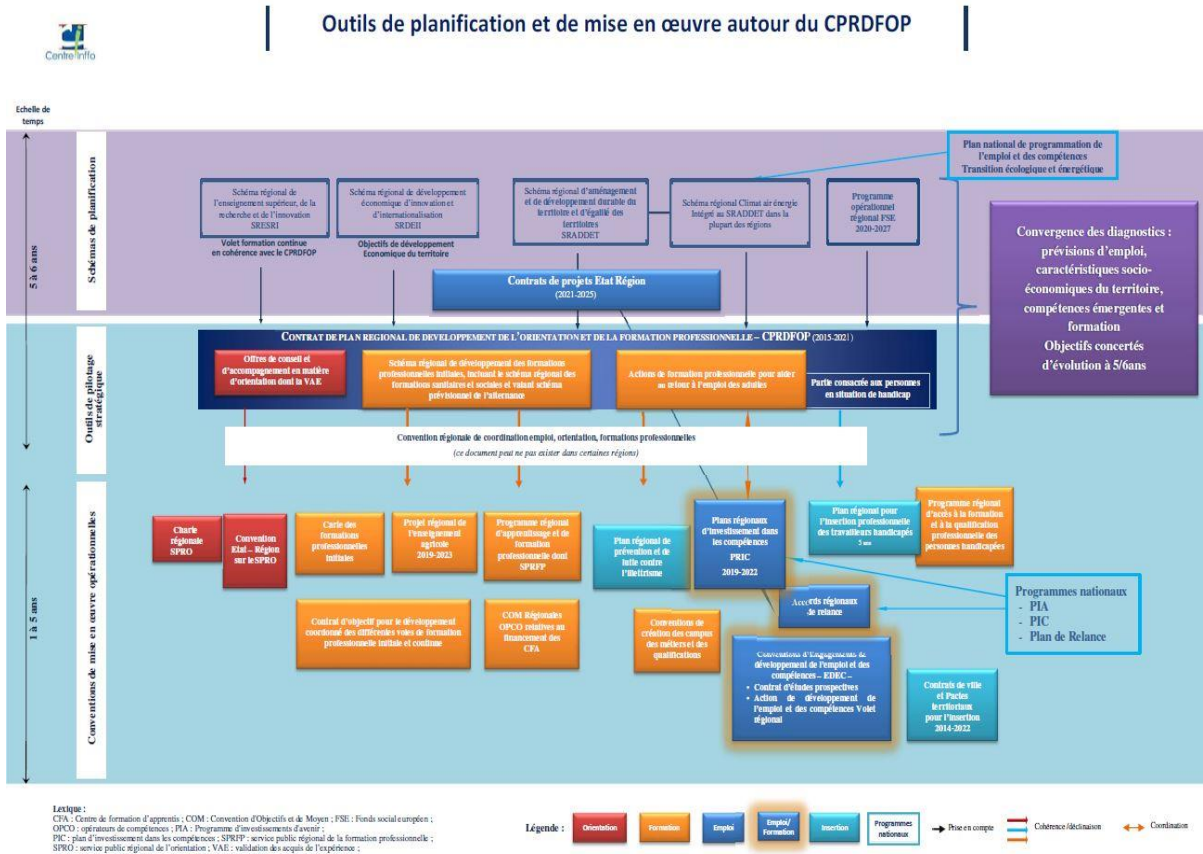
De même, les autres acteurs publics et privés de l'environnement sont aussi concernés par la thématique emploi sous des formes variées. Aussi nous avons souhaité confier ce panorama au groupement Centre Inffo-In Numeri, professionnels reconnus du domaine, de telle sorte que l'étude puisse être mise en ligne et partagée avec tous les acteurs de l'environnement. Nous espérons ainsi que les lecteurs apprécieront, comme nous, l'effort de mise en lisibilité des informations présentées ici.

Pour la suite, l'écosystème des acteurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation étant très évolutif, nous envisageons une mise à jour régulière de cette étude.

Enfin, dans un esprit de réciprocité, et toujours pour faciliter l'entraide entre les acteurs de l'emploi-formation et ceux de l'environnement, nous suggérons aux acteurs de l'emploi-formation d'initier à leur tour un panorama des acteurs français de l'environnement à destination des acteurs de leur écosystème.

ANNEXE

4.1. Outils de planification et de mise en œuvre autour du CPRDFOP



Décembre 2020

Document réalisé par Centre Inffo - Source : CaeTop - novembre 2015

4.2. Principaux acteurs de l'EFOP (emploi-formation-orientation professionnelle)

Catégories d'acteurs	Acteurs	Missions	Publics prioritaires
Pouvoirs publics	État	<ul style="list-style-type: none"> Conception et mise en œuvre des politiques de l'emploi Programmes nationaux en matière de la formation professionnelle (ex : PIC et Plan de relance) 	Demandeurs d'emploi/ salariés/ Acteurs de l'insertion par l'activité économique
	Régions	<ul style="list-style-type: none"> En charge "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 Coordination du SPRO dont diffusion d'informations sur les métiers et les formations par l'élaboration de documentations à destination des élèves et des étudiants 	Tout public de la région
	Caisse des dépôts et consignations	<ul style="list-style-type: none"> Gestion du compte personnel de formation 	Salariés, demandeurs d'emploi
Opérateurs du service public de l'emploi (SPE)	Pôle emploi	<ul style="list-style-type: none"> Indemnisation des demandeurs d'emploi Contrôle de la liste des demandeurs d'emploi, Accueil, information et orientation Collecte des offres des entreprises, conseil dans leurs recrutements et mise en relation avec les demandeurs. Publication des données sur le marché du travail Relai des politiques publiques 	Demandeurs d'emploi, entreprises dont créateurs d'entreprises
	Maisons de l'emploi (MDE) et Alliance Villes Emploi (AVE)	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser la coordination et la complémentarité des acteurs locaux, publics et privés, en faveur de l'emploi, de la formation, de l'insertion et du développement économique Accueil, information, orientation et accompagnement Accompagnement individualisé et renforcé des publics Aide à la création d'entreprise dans le bassin d'emploi 	Demandeurs d'emploi et salariés
Opérateurs en charge de publics cibles	Missions locales	<ul style="list-style-type: none"> Accompagner les jeunes en insertion professionnelle et sociale Accueil, information, orientation Accompagnement pour faciliter l'accès à la formation professionnelle initiale ou continue, ou à un emploi 	Jeunes 16-25 ans révolus
	AGEFIPH	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser l'emploi des personnes handicapées Gestion des contributions des entreprises Attribution d'aides financières Animation d'un réseau de partenaires Amplification des politiques publiques 	Travailleurs handicapés
	APEC	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser l'emploi des cadres Informations et conseils adaptés aux employeurs Services bénéficiant à l'ensemble des cadres et des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur Services spécifiques adaptés aux besoins des publics les plus en difficulté comme les demandeurs d'emploi longue durée (DELD), 	Cadres salariés, demandeurs d'emploi

		<ul style="list-style-type: none"> les seniors ou les jeunes diplômés des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) Collecte et diffusion les offres d'emploi cadres Développement d'un programme d'études et de veille sur le marché du travail des cadres 	
	PLIE	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser la coordination et la complémentarité des acteurs locaux, publics et privés, en faveur de l'emploi, de la formation, de l'insertion et du développement économique Accueil, information, orientation et accompagnement Accompagnement individualisé et renforcé des publics Aide à la création d'entreprise dans le bassin d'emploi 	Personnes éloignées de l'emploi
	EPIDE	<ul style="list-style-type: none"> Accompagner les jeunes vers l'emploi ou la formation qualifiante Accueil et hébergement en internat Parcours d'insertion Offre globale de services autour de quatre volets : la socialisation, l'orientation, la formation et l'emploi 	Jeunes 18-25 ans sortis du système scolaire sans diplôme ni qualification professionnelle
Organismes de formation publics	AFPA	<ul style="list-style-type: none"> Formations pour favoriser le retour à l'emploi, l'accès à un premier emploi, et le développement des compétences pour le maintien ou l'évolution dans l'emploi 	Demandeurs d'emploi et salariés
	CNFPT	<ul style="list-style-type: none"> Formation Observation Organisation des concours des cadres d'emplois A+ 	Fonctionnaires territoriaux
	GRETA	<ul style="list-style-type: none"> Formation pour les adultes 	Demandeurs d'emploi et salariés
	CFA	<ul style="list-style-type: none"> Formation des jeunes en contrat d'apprentissage 	Jeunes de 16 à 29 ans
Structures référentes en matière d'information sur la formation et l'orientation	Centre Inffo	<ul style="list-style-type: none"> Mission publique d'information sur la formation et l'orientation 	Institutionnels et professionnels (entreprises, opérateurs de formation et d'information)
	Carif-Oref	<ul style="list-style-type: none"> Information des individus sur l'offre de formation professionnelle continue et d'apprentissage Professionnalisation des acteurs de l'orientation et de la formation Observatoires sociaux économiques 	Acteurs régionaux
	Cité des métiers	<ul style="list-style-type: none"> Orientation et Information sur les métiers et la vie professionnelle 	Tout public
	Onisep	<ul style="list-style-type: none"> Production et diffusion d'information sur les formations et les métiers 	Jeunes et famille
Acteurs du développement économique	Réseaux consulaires	<ul style="list-style-type: none"> Accompagnement des entreprises Formation professionnelle initiale ou continue 	Entreprises
	EPCI	<ul style="list-style-type: none"> Accompagne le développement économique de son territoire Participation et financement de structures d'accompagnement et d'insertion professionnelle des jeunes (missions locales, maisons de l'emploi) 	Entreprises et particuliers

		<ul style="list-style-type: none"> • Aides financières aux entreprises 	
	Agence de développement économique	<ul style="list-style-type: none"> • Lieu de concertation entre les acteurs locaux, notamment pour la mise en œuvre d'une stratégie partagée sur la formation • Accompagnement des entreprises • Conseil aux collectivités en matière de politique de développement économique 	Entreprises Collectivités
	Pôle de compétitivité	<ul style="list-style-type: none"> • Soutien de projets de R&D entre des organismes de formation, des centres de recherche publics et privés et des entreprises 	Entreprises
Entreprises et partenaires sociaux	Branches professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Représentation et défense d'un ou plusieurs secteurs économiques • Négociation d'accords collectifs notamment sur la formation • Interlocuteurs des autres acteurs (Etat, région) 	Entreprises et Salariés de la branche
	OPCO	<ul style="list-style-type: none"> • Appui aux entreprises • Gestion des fonds de la formation • Financement de l'apprentissage (CFA) • Service de proximité auprès des TPE-PME, • Appui technique aux branches adhérentes pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et leur mission de certification 	Entreprises des branches adhérentes : employeurs et salariés
	CPNE	<ul style="list-style-type: none"> • Promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans sa branche professionnelle 	Entreprises des branches adhérentes : employeurs et salariés
	OPMQ	<ul style="list-style-type: none"> • Production d'informations permettant aux partenaires sociaux de définir leurs politiques de formation 	Partenaires sociaux et entreprises de la branche
	Transitions Pro	<ul style="list-style-type: none"> • Financement des projets de transition professionnelle • Suivi de la mise en œuvre du CEP pour les actifs 	Salariés en transition professionnelle ou démissionnaires
Instances de coordination	France compétences	<ul style="list-style-type: none"> • Gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage • Gestion des contributions formation • Gestion du RNCP • Suivi du CEP 	Professionnels et Décideurs
	CREFOP	<ul style="list-style-type: none"> • Instance de gouvernance régionale de la formation professionnelle et de l'apprentissage 	Régions, Etat, Partenaires sociaux, etc.
	Commission permanente paritaire de négociation (CPCCN)	<ul style="list-style-type: none"> • Rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi • Préparation du rapport annuel d'activité dressant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus 	Acteurs de la branche
	Commissions professionnelles consultatives	<ul style="list-style-type: none"> • Avis conformes sur la création, la révision ou la suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle • Avis sur les référentiels de certification, dans le ou les champs professionnels relevant de leurs compétences 	Etat et Branches
	Comités stratégiques de filière	<ul style="list-style-type: none"> • Élaboration des contrats de filière pour identifier de façon convergente, les enjeux clés de la filière. Ils sont fondés sur des engagements réciproques entre l'Etat et les industriels • Mise en œuvre des contrats de filière 	Acteurs de l'industrie et professionnels du secteur de filière industrielle

Structures ressources	CÉREQ	<ul style="list-style-type: none"> • Études de terrain • Travaux de recherche • Dispositifs d'enquêtes statistiques • Animation de séminaires 	Professionnels, décideurs, des partenaires sociaux Acteurs de l'emploi-formation orientation
	ONEMEV	<ul style="list-style-type: none"> • Observation, méthodes et quantification de l'économie verte : définition des périmètres, méthodologies et chiffrages des emplois de l'économie verte (activités, métiers) ; analyse du marché du travail, des recrutements et des mobilités • Identification des compétences et analyse de la relation emploi-formation dans le cadre d'une économie verte. • Groupes de travail et web conférences 	Professionnels, décideurs, des partenaires sociaux Acteurs de l'emploi-formation orientation dans le domaine de la transition écologique

4.3. Glossaire

Certification : La certification des personnes est l'attestation officielle de la maîtrise, par son titulaire, des compétences professionnelles leur permettant d'exercer une ou plusieurs activités précises.

Certification professionnelle : tout diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle (CQP) remis à une personne pour attester de sa qualification professionnelle. Elles sont en grande majorité enregistrées et inscrites sur le RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles).

- **Le diplôme** émane d'une autorité compétente, sous le contrôle de l'Etat, ministère de l'Éducation nationale ou de l'Enseignement supérieur. Un diplôme certifie un niveau de connaissances ou de compétences généralement acquis au terme d'études et de réussite à un examen, ou par le biais de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Il conditionne l'accès à certaines professions et à certaines formations ou concours. Il reconnaît au titulaire un niveau de capacité vérifié pour l'exercice d'un métier.
- **Le titre professionnel** est une certification attestant que son titulaire maîtrise les compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'activités qualifiées. Il favorise l'évolution professionnelle ou le retour à l'emploi de son titulaire. Le titre professionnel s'adresse à toute personne souhaitant acquérir une qualification professionnelle.
- **Le certificat de qualification professionnelle (CQP)** atteste de la qualification d'une personne à tenir un emploi clairement identifié pour une activité spécifique. Il est délivré par les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE), instances reconnues par l'Etat et les partenaires sociaux, et compétentes en matière d'emploi et de qualification professionnelle. Actuellement, sur environ 1 200 CQP recensés, seuls 353 sont enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). 532 autres sont seulement déclarés au répertoire spécifique géré par France compétences

Formations certifiantes : parcours de formation préparant à une évaluation permettant d'obtenir une certification : diplôme, titre professionnel ou certificat.

Qualification professionnelle : aptitude d'une personne à remplir tel ou tel emploi défini dans la classification des emplois. Elle dépend de la formation et des aptitudes professionnelles. A distinguer de la certification professionnelle.

Projet de transition professionnelle permet au salarié afin d'effectuer une action de formation certifiante pour changer de métier ou de profession, en mobilisant son compte personnel de formation (CPF).

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) : La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est la mise en place de mesures visant à anticiper et adapter la structure des effectifs ainsi que l'évolution des emplois, des métiers et des compétences au regard des orientations stratégiques de l'entreprise. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés ou dans les entreprises de dimension

communautaire comportant un établissement d'au moins 150 salariés en France, la négociation d'un accord sur la gestion des emplois et parcours professionnels est obligatoire. Les démarches de GPEC peuvent être réalisées au niveau de l'entreprise ; d'une branche professionnelle ; ou au niveau d'un territoire.

INDEX DES FIGURES

Figure 1 : Répartition des dépenses de formation par acteur en 2018 (milliards d'euros).....	8
Figure 2 : Dépenses de formation par public bénéficiaire (milliards d'euros).....	8
Figure 3 : Panorama des différents acteurs participant à la mise en œuvre des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle continue	11
Figure 4 : Tableau de synthèse Branches/Observatoire/OPCO.....	22

SIGLES ET ACRONYMES

AFPA	Agence pour la formation professionnelle des adultes
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
ANACT	Agence nationale d'amélioration des conditions de travail
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
AVE	Alliance Villes Emploi
CAD	Centre d'aide à la décision
CARIF	Centre d'animation et de ressources de l'information sur la formation
CENTRE INFFO	Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CERC	Cellules Économiques Régionales de la Construction
CÉREQ	Centre d'études et de recherche sur les qualifications
CESER	Conseil économique, social et environnemental régional
CFA	Centre de formation des apprentis
CIDJ	Centre d'information et de documentation Jeunesse
CIO	Centre d'information et d'orientation
CMA	Chambre des métiers et de l'artisanat
CNFPT	Centre national de la fonction publique territoriale
CNI	Conseil National de l'Industrie
CPCCN	Commission permanente paritaire de négociation
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission paritaire nationale de l'emploi (de branche)
CPRDFOP	Contrat de plan régional de développement de l'orientation et de la formation professionnelle
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CQPI	Certificat de qualification professionnelle interbranches
CREFOP	Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle
CSF	Comités stratégiques de filière
DARÉS	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DSN	Déclaration sociale nominative
EPCI	Établissements publics de coopération intercommunale
FEDER	Fonds européen de développement régional
FSE	Fonds social européen
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

GPECT	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale
GRETA	Groupements d'établissements (de formation) - réseau du Ministère de l'éducation nationale
ONEMEV	Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte
ONISEP	Office national d'information sur les enseignements et les professions
OPCO	Opérateurs de compétences
OPMQ	Observatoires prospectifs des métiers et qualifications
OREF	Observatoire régional emploi-formation
PIC	Plan d'investissement dans les compétences
PLIE	Plans locaux pour l'insertion et l'emploi
PRIC	Pactes régionaux d'investissement dans les compétences
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
SCUIO	Service commun universitaire d'information et d'orientation
SDES	Service des données et études statistiques
SPE	Service public de l'emploi
TE	Transition énergétique
UROF	Unions Régionales des Organismes de Formation
VAE	Validation des acquis de l'expérience

L'ADEME EN BREF

À l'ADEME - l'Agence de la transition écologique - nous sommes résolument engagés dans la lutte contre le réchauffement climatique et la dégradation des ressources.

Sur tous les fronts, nous mobilisons les citoyens, les acteurs économiques et les territoires, leur donnons les moyens de progresser vers une société économe en ressources, plus sobre en carbone, plus juste et harmonieuse.

Dans tous les domaines - énergie, économie circulaire, alimentation, mobilité, qualité de l'air, adaptation au changement climatique, sols... - nous conseillons, facilitons et aidons au financement de nombreux projets, de la recherche jusqu'au partage des solutions.

À tous les niveaux, nous mettons nos capacités d'expertise et de prospective au service des politiques publiques.

L'ADEME est un établissement public sous la tutelle du ministère de la Transition écologique et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

LES COLLECTIONS DE L'ADEME



FAITS ET CHIFFRES

L'ADEME référent : Elle fournit des analyses objectives à partir d'indicateurs chiffrés régulièrement mis à jour.



CLÉS POUR AGIR

L'ADEME facilitateur : Elle élabore des guides pratiques pour aider les acteurs à mettre en œuvre leurs projets de façon méthodique et/ou en conformité avec la réglementation.



ILS L'ONT FAIT

L'ADEME catalyseur : Les acteurs témoignent de leurs expériences et partagent leur savoir-faire.



EXPERTISES

L'ADEME expert : Elle rend compte des résultats de recherches, études et réalisations collectives menées sous son regard.



HORIZONS

L'ADEME tournée vers l'avenir : Elle propose une vision prospective et réaliste des enjeux de la transition énergétique et écologique, pour un futur désirable à construire ensemble.



Panorama des acteurs français de l'emploi, de l'insertion, de l'orientation et de la formation – Guide à destination des acteurs territoriaux de l'environnement.

La « cartographie des acteurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation » propose un inventaire des principaux acteurs qui interviennent dans ces domaines, au niveau national, régional ou départemental. Cet inventaire se propose d'être un outil permettant d'identifier l'interlocuteur pertinent quand se pose une problématique de développement de compétence et de formation pour accompagner l'émergence d'une filière en lien avec la transition écologique.

L'inventaire distingue les acteurs suivants :

- Services représentant les pouvoirs publics ;
- Opérateurs de l'emploi et de la formation ;
- Acteurs économiques au service de la formation ;
- Entreprises et partenaires sociaux ;
- Instances de concertation et de coordination.

Chaque acteur est présenté brièvement, et situé dans le panorama global de l'emploi-insertion-orientation-formation. Le rapport rappelle également les branches professionnelles liées à la transition écologique : récupération, traitement des déchets, énergie et environnement et leurs représentants.

