

ASSEMBLÉE NATIONALE

31 octobre 2019

PLF POUR 2020 - (N° 2272)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° II-1539

présenté par

M. Viry, M. Lurton, Mme Corneloup, M. Bazin, M. Pierre-Henri Dumont, M. Hetzel, M. Masson, Mme Bazin-Malgras, Mme Anthoine, M. Door, M. Reiss, Mme Trastour-Isnart, M. Reda, M. Sermier, M. Abad, M. Leclerc, M. Vialay, M. Marleix, Mme Kuster, M. Brun, M. Dive, M. Cattin, Mme Louwagie, M. Viala, M. Perrut, M. Rémi Delatte et M. Vatin

ARTICLE 38**ÉTAT B****Mission « Travail et emploi »**

Modifier ainsi les autorisations d'engagement et les crédits de paiement :

(en euros)

Programmes	+	-
Accès et retour à l'emploi	560 000	0
Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi	0	0
Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail	0	0
Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail	0	560 000
TOTAUX	560 000	560 000
SOLDE	0	

EXPOSÉ SOMMAIRE

Le présent amendement propose :

-d'abonder de 560.000 d'euros en autorisations d'engagement et en crédits de paiement la sous-action n° 2 : « Accompagnement des publics les plus en difficultés » de l'action n° 2 : « Amélioration des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail » du programme 102 : « Accès et retour à l'emploi » ;

-de diminuer du même montant en autorisations d'engagement et en crédits de paiement de l'action n° 12 : « Etudes, statistiques évaluation et recherche » du programme 155 : « Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail ».

Il est proposé d'abonder le programme expérimental inter-territoires de GPEC de la filière bois porté par le réseau « EST COMPETENCES EMPLOI » en partenariat avec FIBOIS Grand Est, le CNAM et le campus des Métiers du bois. 7 maisons de l'emploi sont impliquées dans ce programme.

Cette démarche innovante et partenariale tend à promouvoir et faire connaître l'offre de formation de la filière bois dans le Grand Est, dont les objectifs sont notamment :

- Construire une cartographie numérique et interactive de l'offre de formation du Grand est valorisant la possibilité de se former à l'échelle de la Région dans tous les métiers et à tous les niveaux,

Présenter les possibilités de parcours de formation complets et échelonnés tout au long de la vie.

- Renforcer l'attractivité de l'offre de formation en agissant sur le critère de l'accessibilité géographique de l'offre et de la mobilité des publics : développer des solutions innovantes d'aide à la mobilité ou de solutions d'hébergement, en partenariat par exemple avec des plateformes « formation-logement » comme KeeSeek.

- En partenariat avec les entreprises et la filière, expérimenter la mixité des publics demandeurs d'emploi/salariés pour améliorer le remplissage de l'offre de formation et compenser la faiblesse des effectifs.

- Contribuer au développement de l'alternance en agissant sur 2 points-clé

- Programme de formation de tuteurs internes d'entreprises, modules d'aide à la gestion et à l'intégration des jeunes de la génération Y

- Prévention des ruptures au cours des premiers mois : un conseiller référent externe (Mission locale, Pôle emploi, ...) appuie et soutient le tuteur interne en cas de difficultés personnelles ou sociales et intervient en cas de risque de rupture.

- Soutenir l'adaptation et le développement des compétences des salariés de la filière
- Accompagner les Très Petites Entreprises dans la formation de leurs salariés : Dans les TPE, le recours à la formation est moins fréquent car perçu comme plus compliqué pour des raisons économiques et organisationnelles (remplacer un salarié en formation est compliqué, ne pas le remplacer produit dans un petit effectif un impact négatif immédiat).

Un programme d'accompagnement et de sensibilisation des entreprises communiquera sur les enjeux de compétitivité dans un contexte de forte concurrence et de prévention de décrochage des compétences des salariés que représente le recours à la formation.

- Développer des programmes de sensibilisation et de santé au travail

Compte tenu des contraintes liées à l'exercice de certains métiers de la filière (travail en extérieur, sur machines, avec outils,...), des programmes spécifiques d'information, de sensibilisation, et de formation contribueront à prévenir les risques professionnels et à maintenir à l'emploi en bonne santé les salariés.

- Développer l'attractivité de la filière auprès des jeunes (Diffusion de portrait compétences des entreprises de la filière, valoriser les opportunités d'emploi offertes par le développement de la filière et par le renouvellement des effectifs lié à la pyramide des âges,

Les impacts attendus de ce programme :

Impacts territoriaux de la GPTEC filière bois :

- Amélioration des répartitions géographiques des formations en fonction de la mobilité des stagiaires,
- Augmentation du nombre de formations dispensées et des personnes formées dans le cadre de l'offre de service régionale, hausse des recours aux formations,
- Meilleure adéquation de l'offre et la demande d'emploi territoriale,
- Création de nouvelles compétences relatives à l'innovation technique et numérique dans la production de meubles Bois,
- Création de nouvelles compétences relatives aux nouvelles technologies, aux nouveaux matériaux, aux approches climatiques et environnementales,

- Qualité des partenariats entre entreprises, acteurs et/ou experts en matière de design, de communication, de marketing et du commercial...

Résultats attendus :

En faveur des jeunes et de la population :

- Amélioration de la visibilité et de la réalité des emplois de la filière,
- Augmentation du nombre de jeunes s'orientant vers les métiers de la filière Bois,
- Accroissement et qualité de la participation des établissements scolaires et des parents aux actions de sensibilisation sur la diversité et l'intérêt des métiers de la filière bois...
- En faveur des étudiants, demandeurs d'emploi et salariés :
- Augmentation des accès aux formations qualifiantes, du CAP au diplôme d'ingénieur,
- Augmentation du nombre de recrutements dans les métiers de la forêt et de la première transformation du bois,
- Accroissement du nombre de recrutements grâce aux marchés publics et aux clauses d'insertion sociale,
- Accroissement du nombre de DE et de salariés formés sur les nouvelles technologies et le numérique ainsi que la qualité des compétences acquises,
- Meilleure prise en considération de la sécurisation des parcours professionnels,
- Amélioration des conditions, de la qualité de vie et de la santé au travail,
- Amélioration de la mixité des publics dans les métiers et l'emploi...

En faveur des entreprises :

- Augmentation et professionnalisation des tuteurs en entreprises et de la transmission des savoir-faire,
- Diminution des ruptures au cours des premiers mois de l'apprentissage,
- Accroissement du taux de formation dans les TPE,

- Adaptation des compétences aux nouvelles technologies et aux réalités territoriales,
- Professionnalisation des entreprises à la GRH,
- Création de référentiels de compétences et de formation,
- Amélioration des conditions de formation,
- Augmentation des recours aux outils de la RSE par les entreprises,
- Renforcement des partenariats et de leur qualité entre entreprises et acteurs de l'emploi et de la formation...

S'agissant de la gouvernance de ce programme, le GIP - MDE du Pôle d'Équilibre Territorial et Rural (P.E.T.R) du Pays d'Epinal, Cœur des Vosges en serait le pilote, accompagné par des partenaires stratégiques et opérationnels :

- Fédérations interprofessionnelles : FIBOIS Grand Est
- PLAB Grand Est
- Associations d'entreprises territoriales
- Campus des Métiers et Qualifications Bois
- Représentants du territoire : Métropoles, Communautés d'agglomération et de communes des territoires concernés
- Rectorat
- Le CNAM Grand Est
- Conseil Régional Grand Est
- Conseils Départementaux
- DIRECCTE et UT de la DIRECCTE
- Pôle emploi
- CAP Emploi
- Missions Locales