



## **Tout savoir sur L'EDEC**

### **Introduction**

---

Un EDEC s'inscrit dans la démarche d'appui aux mutations économiques qui permet de mener des actions d'anticipation, de soutien et de développement de l'emploi et de compétences.

### **Quels sont les objectifs poursuivis par un EDEC ?**

---

La sécurisation des parcours des actifs : renforcer leur employabilité, faciliter leur gestion de carrière, fluidifier leurs recrutements, sécuriser leur mobilité ;

Le renforcement des TPE-PME, notamment en optimisant leur gestion RH pour en faire un levier de compétitivité : anticiper les enjeux RH à relever, identifier les besoins d'évolution des compétences outiller et mutualiser les compétences (groupement d'employeurs, RH partagés, tutorat), apprendre à identifier les ressources utiles ;

La consolidation d'un dialogue social de qualité autour des enjeux emploi/formation.

### **De quoi se compose un EDEC ?**

---

L'EDEC se compose d'un volet prospectif et d'un volet d'action :

- le volet prospectif – le contrat d'études prospectives et l'appui technique (CEP) – qui vient en soutien à la décision et à la construction du plan d'action ;
- le volet d'action pour le développement de l'emploi et des compétences (ADEC). L'ADEC constitue le plan d'actions décidé par les partenaires dans le cadre de l'EDEC.

### **Le contrat d'études prospectives (CEP) et l'appui technique**

---

Le contrat d'études prospectives et l'appui technique constituent un dispositif de diagnostic orienté vers l'action. Le contrat d'études prospectives est un contrat passé entre l'État et les organisations professionnelles et syndicales représentatives dans un (ou plusieurs) secteur(s) d'activité.

La conclusion de ces CEP s'effectue au niveau national.

## **Action pour le développement de l'emploi et des compétences (ADEC)**

---

### ***Du côté des salariés***

Les actions de développement de l'emploi et des compétences concernent prioritairement les publics les plus fragilisés : les ouvriers non qualifiés, les ouvriers qualifiés, les employés, les salariés expérimentés de 45 ans et plus, les salariés des très petites entreprises (TPE) et petites et moyennes entreprises (PME) et plus largement les salariés dont les métiers sont fragilisés par les mutations économiques mais également des managers intermédiaires. Ainsi ces actions peuvent aussi viser tout public susceptible de rencontrer des difficultés d'adaptation aux évolutions de l'emploi et des compétences.

Les actions de développement de l'emploi et des compétences peuvent aussi concerner l'accompagnement « emploi-compétences » de salariés (prioritairement les premiers niveaux de qualification) de secteurs émergents ou en développement (exemple secteur de la transition écologique), de territoires revitalisés.

### ***Du côté des employeurs***

Peuvent être concernées par des actions de développement de l'emploi et des compétences :

- les entreprises relevant d'un accord de branche pour un engagement de développement de l'emploi et des compétences, au niveau régional ou national ;
- les entreprises relevant d'un accord interprofessionnel régional ou local.

## **Quel est l'objectif des ADEC ?**

---

Les projets d'actions de développement de l'emploi et des compétences sont mis en œuvre avec les partenaires sociaux. Ils visent à anticiper, en matière d'emploi et de compétences, les conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques.

Le but est de réaliser des actions concertées au niveau national et dans les territoires pour permettre aux salariés de faire face aux changements à venir et éviter toute rupture de leurs trajectoires professionnelles. Ces actions s'inscrivent ainsi dans une perspective de sécurisation des parcours professionnels.

Les projets d'actions de développement de l'emploi et des compétences peuvent aussi accompagner le développement de l'emploi et des compétences de façon conjoncturelle (accompagnement de la reprise économique dans un secteur ou un territoire) ou structurelle (accroissement et soutien de l'emploi dans un secteur, une filière ou un territoire).

## **Comment sont mises en œuvre les ADEC ?**

---

La réalisation d'un projet d'actions de développement de l'emploi et des compétences doit faire l'objet d'un accord-cadre signé par l'État (ministre ou préfet de région selon que le contexte géographique est national ou régional) et les organisations professionnelles. Les organisations syndicales de salariés peuvent être signataires de cet accord-cadre.

Un accord-cadre peut, dans un souci d'opérationnalité et d'impact territorial, être signé par des structures porteuses d'un projet collectif d'entreprises, des structures de gouvernance de pôle de compétitivité, des chambres consulaires, des comités de bassin d'emploi.

Lorsqu'elles coopèrent à la mise en œuvre des actions de développement de l'emploi et des compétences, les collectivités territoriales (par exemple : le conseil régional, les intercommunalités) sont signataires de l'accord-cadre.

## **Par quoi se caractérisent les EDEC ?**

---

Les EDEC se caractérisent par :

- **une logique interbranches** : la signature avec plusieurs branches est désormais privilégiée, en cohérence avec les logiques de filières et l'objectif de rapprochement des branches (exemples : automobile, alimentaire, textile, services à la personne, etc.). La stratégie en matière d'EDEC s'inscrit donc en cohérence avec les démarches engagées au sein des comités stratégiques de filière pilotés par le ministère chargé de l'Économie ;
- **l'innovation** : la relative souplesse de l'outil permet d'expérimenter et de pousser les branches professionnelles à s'engager dans certaines actions innovantes (passerelles intersectorielles, ingénierie de nouvelles formations, actions relatives à la prise en compte de la qualité de vie au travail, etc.) ;
- **l'accompagnement de secteurs structurants pour l'économie sur un volet d'anticipation** (services à la personne, industrie, etc.) ;

Pour en savoir plus :

<https://bretagne.dreets.gouv.fr/France-relance>