



**UNE AMBITION REGIONALE RENFORCEE POUR
DES QUALIFICATIONS ADAPTEES ET TERRITORIALISEES,
POUR REpondre AUX ENJEUX DE REDUCTION DES TENSIONS DE
RECRUTEMENT ET DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES
POUR L'ECONOMIE DE DEMAIN
APPROBATION DE L'AVENANT A LA CONVENTION PACTE
APPROBATION DE LA CONVENTION FINANCIERE PACTE 2022
APPROBATION DU CADRE D'INTERVENTION MODIFIE
POUR LES TIERS LIEUX DE COMPETENCES**

Rapporteure : Martine RICO

**Délibération
Séance plénière du 21 février 2022**

Le conseil économique, social et environnemental régional,

Vu les articles L4131-2 et L.4131-3 du code général des collectivités territoriales, relatifs aux organes de direction des régions et au rôle du conseil économique, social et environnemental régional,

Vu les articles L.4134-1 et suivants du code général des collectivités territoriales, relatifs à la composition et au fonctionnement du conseil économique, social et environnemental régional,

Vu les articles L.4241-1 et L.4241-2 du code général des collectivités territoriales, relatifs aux compétences du conseil économique, social et environnemental régional,

Vu les articles R.4134-9 et L. 4132-18 alinéas 2 et 3 du code général des collectivités territoriales, relatifs aux modalités de saisine du conseil économique, social et environnemental régional et à l'information du conseil régional des projets sur lesquels le CESER est obligatoirement et préalablement consulté,

Vu le décret n° 2017-1193 du 26 juillet 2017 relatif à la composition et au renouvellement des conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux,

Vu l'avis de la 4^{ème} commission en date du 8 février 2022,

Vu l'avis du Bureau en date du 11 février 2022,

Madame Martine RICO, rapporteure entendue,

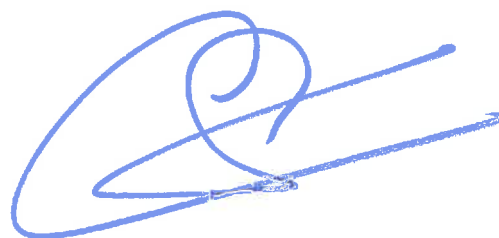
DÉLIBÈRE

Avis adopté à la majorité.

Pour : 70

Contre : 0

Abstentions : 8



Le Président du CESER Centre-Val de Loire
Éric CHEVÉE

Le présent rapport présente le renforcement de l'ambition régionale qui vise à développer les qualifications sur le territoire régional de manière adaptée et territorialisée, en ayant un regard particulier sur les publics les plus éloignés de l'emploi et sur la problématique des relocalisations.

Cette ambition renouvelée va trouver sa traduction dans divers documents structurants qui doivent être revus au cours de l'année 2022, tels que le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle (CPRDFOP) et le Schéma Régional de Développement Économique d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII). Le CESER note que la révision de ces documents se fera de manière coordonnée, tout au long du processus de rédaction. Il apprécie notamment que soit dès à présent envisagé d'établir des questionnements évaluatifs. Il rappelle qu'en région Centre-Val de Loire, l'élaboration des politiques régionales en matière de formation professionnelle et leur gouvernance se mènent dans un excellent climat de dialogue entre la Région et les partenaires sociaux, dans le cadre du quadripartisme.

L'ensemble de ces efforts étaient également portés dans le cadre du Pacte régional d'investissement dans les compétences 2019-2022 qui visait à démultiplier et amplifier les initiatives locales. Ce Pacte, financé pour moitié par les partenaires sociaux, fait l'objet d'un avenant afin d'être prolongé jusqu'en 2023, avenant qui est présenté en annexe du rapport sur lequel le CESER est saisi. A noter que le montant additionnel de l'État en 2023, au titre de cette prolongation est de 79 M€. Cet avenant prévoit notamment :

- de proposer des parcours de formation supplémentaires pour répondre aux difficultés de recrutement,
- un renforcement de l'accès des demandeurs d'emploi de longue durée à la formation,
- l'expérimentation de nouvelles actions permettant de répondre aux difficultés de recrutement (comme la formation en situation de travail – AFEST).

UNE NECESSAIRE ADAPTATION SUITE A LA CRISE COVID

Après une année 2021, où l'on a observé des taux moyens de remplissage des formations relativement bas en raison de la crise sanitaire, la Région anticipe un rebond et table sur des prévisions d'achat pour 2022 assez ambitieuses. Les consultations lancées prévoient ainsi de porter le nombre de place à 33 310 avec un budget prévisionnel de 81,89 M€ (hors plan Demandeurs d'Emploi Longue Durée- DELD).

La crise COVID 19 a, en effet, profondément impacté le système de formation professionnelle mais aussi le marché de l'emploi. Elle est venue conforter, modifier ou renforcer certaines tendances à l'œuvre, notamment en lien avec les grandes transitions écologique, énergétique et numérique. Un certain nombre de relocalisations sont envisagées, nécessitant de former à certains savoir-faire ayant disparu du territoire régional (textile...). Elle a également réhabilité l'image de certains métiers comme ceux du champ sanitaire et social. Le CESER apprécie les efforts qui seront déployés dans le cadre de l'avenant au Pacte pour renforcer, par exemple, les actions auprès des demandeurs d'emplois de longue durée via les « Visa + Parcours vers l'Emploi ». De même, l'élargissement du public bénéficiaire du COMBO Parfait pour l'aide au permis de conduire à tous les adultes stagiaires de la formation professionnelle va dans le bon sens car il s'agit d'un frein majeur à l'insertion dans l'emploi.

Les organismes de formation doivent désormais adapter leur offre, tant aux attentes des entreprises en termes de compétences que des stagiaires dont les aspirations ont fortement évolué notamment en réaction à cette crise d'importance. L'offre de service développée dans le cadre du dispositif « Trans'formation Centre-Val de Loire » a pour objectif d'accompagner les organismes de formation. Il devrait permettre le développement de nouvelles modalités pédagogiques mieux à même de répondre aux enjeux actuels et aux besoins de développement des compétences émergentes. A noter que le dispositif Trans'formation s'appuie sur les moyens du PACTE (10 M€ sur

3,5 ans). Les moyens alloués pour ce dispositif doivent prendre en compte le coût généré pour l'organisme de formation en termes de mobilisation des formateurs.

Le CESER apprécie que des actions soient prévues à destination des étudiants décrocheurs, sujet sur lequel il s'était particulièrement penché dans un récent rapport de sa Section Evaluation (*« Comprendre le décrochage pour mieux agir, Évaluation des politiques publiques en faveur de la lutte contre le décrochage des étudiants en 1^{ère} année postbac en région Centre-Val de Loire »*, juin 2021).

Par ailleurs, il regrette qu'il soit assez peu fait état, dans le rapport, des relations avec le conseil en évolution professionnelle (CEP) pour orienter, informer ceux qui recherchent une évolution de leur carrière professionnelle ou une reconversion. Pour le CESER, il serait utile qu'un lien plus fort soit institué entre la Région et les différents opérateurs du CEP.

En lien avec ce qui est envisagé dans le rapport santé, présenté à cette même session plénière, il conviendrait de renforcer les actions et les moyens y compris humains pour développer et simplifier la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) en région.

De plus, la Région souhaite mettre l'accent sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi de longue durée. C'est bien sûr une volonté dont le CESER partage la nécessité. L'accompagnement individualisé proposé semble plus centré sur les modalités pédagogiques des formations que sur l'accompagnement de la capacité de ces demandeurs d'emploi à pouvoir suivre ces formations. Or, pour ces publics en grande difficulté et/ou précarité, l'accompagnement nécessaire va bien au-delà du simple accès à la formation professionnelle et doit prendre en compte d'autres considérations telles que les mobilités, la santé, les questions liées à la vie familiale, l'environnement social, le logement (problématique à prendre en compte aussi pour les jeunes dans le cadre de l'alternance), etc. Les modalités de formation doivent être adaptées dans leur contenu et leur forme pour

s'adapter à ces publics. Comment la Région envisage-t-elle de répondre à ces difficultés ?

En outre, le CESER aimerait disposer d'éléments complémentaires concernant les difficultés rencontrées et évoquées dans le rapport concernant les formations pour le français langue étrangère, pour les migrants, l'alphabétisation... Est-ce exclusivement lié à la période COVID ? Y a-t-il des difficultés plus récurrentes et durables et quelles sont-elles le cas échéant ?

La réussite de l'ensemble de ces dispositifs repose sur un travail d'orientation bien mené

par tous les acteurs impliqués et en cohérence avec la compétence de la Région à cet égard (information à l'orientation et présentation des métiers).

UNE AMBITION S'APPUYANT SUR PLUS DE TERRITORIALITE

Le CESER apprécie que l'ambition portée vise à un meilleur maillage territorial de l'offre de formation, pour être au plus près des publics demandeurs ou nécessitant de suivre des formations pré-qualifiantes ou qualifiantes. A cet égard, il faut rappeler que le CPRDFOP 2016-2021 et le PRF portaient déjà cet engagement, notamment en garantissant le déploiement d'un minimum de 3 offres qualifiantes sur chaque bassin de vie (cf. allotissement du PRF).

Les besoins en emploi et en formation doivent s'apprécier dans une logique de proximité pour prendre en compte notamment les questions de mobilités ainsi que les contraintes familiales, d'environnement social, logement, etc.

Ce renforcement de la dimension territoriale de la politique « formation professionnelle » de la Région est notamment permise par le déploiement de 14 référents territoriaux au sein des différents Espaces région Centre. La proximité des acteurs est essentielle pour connaître les besoins des territoires et répondre efficacement aux attentes des acteurs (entreprises ou potentiels bénéficiaires).

Cette volonté va également s'appuyer sur les travaux menés au sein des CODEVE, instance d'impulsion et de coordination des actions territoriales sur les difficultés de recrutement des entreprises dans une démarche partenariale. Le CESER apprécie qu'une

articulation « régional-territorial » soit prévue entre les travaux menés au sein des CODEVE et ceux du CREFOP. Il relève toutefois que ceci repose sur une plus grande dynamique de ces comités.

Les CODEVE sont des structures mise en œuvre initialement par les services de l'État où le Conseil régional a aujourd'hui pris place et au sein desquelles un travail partenarial État/ Conseil régional s'est instauré, ce qui est une bonne chose. Cependant, il est indiqué dans le rapport que sont parfois invités des « acteurs extérieurs » (partenaires sociaux, représentants des entreprises, autres acteurs économiques...). Dans les faits, ces invitations sont très rares. Si l'objectif est bien d'avoir une animation territoriale au plus près des réalités, il faudrait permettre une participation plus large à ces réunions de CODEVE, afin que les organisations syndicales de salariés ou les représentants d'employeurs aient une pleine information et anticipation des difficultés d'emploi ou des besoins de formation sur chaque territoire.

Par ailleurs, le développement de Tiers-Lieux de compétences sur l'ensemble du territoire (au moins un par bassin) permettra sans doute de renforcer le maillage et l'accès à la formation. Même si ces lieux doivent permettre le développement d'expérimentations et l'innovation, le CESER souhaite qu'une attention particulière soit

portée afin d'assurer une certaine harmonisation des pratiques. Il faudra aussi s'assurer d'une égale animation de ces lieux. A ce titre, il serait nécessaire de clarifier les

missions mentionnées dans l'appel à projet "Tiers lieux compétences" pour que leur animation ne rentre pas en concurrence avec le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP).

EN CONCLUSION,

le CESER apprécie les modifications apportées pour renforcer le développement de la formation professionnelle sur l'ensemble du territoire régional, répondre aux attentes des entreprises en termes de besoins de compétences mais aussi des personnes bénéficiaires. Pour atteindre ces objectifs, l'Identification des Besoins en Compétences (IBC) apparaît comme un outil fondamental pour mener les personnes vers des métiers en tension, à forte potentialité de recrutement et ne pas emmener les gens vers des voies sans issue. Toutefois, il faudra que les branches professionnelles poursuivent leurs efforts sur les conditions d'emploi et de rémunération de ces métiers pour qu'ils soient plus attractifs. Il faudra également veiller à avoir une vision prospective pour bien identifier les métiers porteurs en termes d'activité et orienter les actions de formation pour répondre à ces futurs besoins. Le CESER s'interroge aussi sur la place du Compte Personnel de Formation (CPF), au regard de tous les dispositifs régionaux mis en œuvre. Le CPF vise à rendre le salarié acteur de son projet de formation, projet qui n'est pas toujours axé sur les attentes des entreprises. Quelle évaluation de l'efficacité de ce dispositif ?

Le CESER s'interroge, également, sur le hiatus qui peut exister entre les ambitions portées dans les divers plans ou programmes structurant la formation professionnelle, avec lesquels on ne peut qu'être en adéquation, et la réalité de l'action (nombre de personnes atteignant réellement l'insertion professionnelle durable, nombre de personnes éloignées de l'emploi touchées...).

Si la Région est compétente en matière de formation et volontariste, elle reste soumise tant en amont qu'en aval de son action aux réalisations de ses partenaires (pôle emploi, missions locales, organismes de formation, etc.). La mise en place de la certification Qualiopi est sans doute une avancée pour contrôler les prestations fournies par les organismes de formation mais peut-être pas pleinement satisfaisante. Cette amélioration du service rendu passe par un juste équilibre entre contrôle, pénalités (dans le cadre des marchés publics) et accompagnement (qui se trouve renforcé par cette nouvelle ambition).

L'environnement législatif de la formation professionnelle étant particulièrement changeant, il s'avère difficile d'inscrire les actions suffisamment dans la durée pour en tirer les enseignements et voir ce qui fonctionne ou ce qui ne fonctionne pas. Il serait souhaitable que le législateur donne ce temps de l'évaluation aux Régions pour permettre de déployer pleinement les outils et dispositifs.

En outre, au-delà des demandes que la Région pourrait lui adresser, le CESER contribuera tout au long du processus d'élaboration des documents structurants que sont le CPRDFOP et le SRDEII, notamment dans le cadre du processus de concertation qui s'est engagé.

Il note que plusieurs évaluations de dispositifs seront réalisées courant 2022 (COMBO Parfait...), il souhaiterait pouvoir être destinataire des résultats de ces études.

En résumé, le champ de la formation professionnelle est marqué par une hyper complexité avec un nombre d'intervenants et de dispositifs très important interrogeant la lisibilité et l'efficacité globale du système qui paraît très éloigné des principaux intéressés (demandeurs d'emploi, salariés et employeurs). Certes, la Région impulse des efforts ciblés mais seront-ils mis en œuvre par les partenaires et acteurs de la formation professionnelle de manière à atteindre les objectifs et les publics visés ?

INTERVENTIONS DES GROUPES

SEANCE PLENIERE DU CESER DU 21 FEVRIER 2022

**Avis du CESER relatif à L'AMBITION REGIONALE RENFORCEE POUR DES QUALIFICATIONS ADAPTEES ET TERRITORIALISEES, POUR REpondre AUX ENJEUX DE REDUCTION DES TENSIONS DE RECRUTEMENT ET DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES POUR L'ECONOMIE DE DEMAIN
APPROBATION DE L'AVENANT A LA CONVENTION PACTE
APPROBATION DE LA CONVENTION FINANCIERE PACTE 2022
APPROBATION DU CADRE D'INTERVENTION MODIFIE POUR LES TIERS LIEUX DE COMPETENCES**

Intervention de Monsieur Gilles LORY

Au nom du groupe CFDT

Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président, Monsieur le Directeur de la DREETS, chers collègues,

L'avis présenté par le CESER est très complet et reprend nos questionnements et nos positionnements, et la CFDT le votera.

Nous souhaitons dans notre intervention insister plus particulièrement sur deux points :

Le premier concerne l'animation territoriale. Nous sommes convaincus, comme le Conseil Régional, que les questions d'emplois, de formations doivent pouvoir s'analyser et trouver leurs solutions en proximité sur les territoires. C'est un gage d'efficacité, de pouvoir trouver des solutions adaptées et réalistes aux problèmes tout à la fois des entreprises et des demandeurs d'emploi. Cette animation territoriale existait parfois, sous des formes diverses, sur certains territoires. Le projet régional est de systématiser cette démarche et de la structurer pour plus d'efficacité et nous ne pouvons que nous en féliciter. La région souhaite également travailler en partenariat étroit avec les services de l'Etat ; et c'est également une bonne chose : c'est un gage de cohérence et de lisibilité pour les bénéficiaires. Le choix retenu est de s'appuyer sur les CODEVE pour engager ces coopérations ; s'appuyer sur une structure existante, où le Conseil Régional et les services de l'Etat ont déjà des habitudes de travail partenarial nous paraît une bonne idée. Cependant, les CODEVE, sous leurs formes actuelles nous semblent trop peu ouverts aux acteurs économiques et sociaux. Si nous souhaitons que ces CODEVE puissent réellement jouer leur rôle d'animation territoriale, il nous semble indispensable que les acteurs de l'entreprise, comme les représentants des salariés puissent être associés aux réflexions et aux travaux de ces CODEVE. Monsieur le Vice -Président, (mais cette interpellation s'adresse également au Directeur de la DREETS) nous nous permettons donc d'insister pour une ouverture plus large des CODEVE aux acteurs économiques et sociaux, comme cela est déjà le cas sur le plan régional au sein du CREFOP.

Le second point sur lequel nous souhaitons insister concerne les formations VISA. Je ne reviendrai pas sur l'intérêt que présentent ces formations pour les habitants de la région Centre. Ces formations ont été revues pour permettre de les faire rentrer dans la certification Cléa. Il est donc, à notre sens, indispensable de promouvoir la certification Cléa auprès de tous ceux qui s'inscrivent dans une formation VISA. Cette certification, gratuite je le rappelle, peut constituer un atout pour le recrutement, notamment pour ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi.

Je vous remercie de votre attention.



SEANCE PLENIERE DU CESER DU 21 FEVRIER 2022

Avis du CESER relatif à la formation professionnelle

Intervention de Madame Jessica GOUINEAU

Au nom du groupe : UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes)

Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président, Madame la rapporteure, cher.e.s collègues,

L'UNSA partage l'interrogation de l'avis concernant les formations en FLE/ RAN/ ALPHA d'autant que les employeurs pointent les lacunes dans la maîtrise du français de nombre de salariés.

La dernière étude menée par l'IPSOS pour le certificat Voltaire est sans appel : 76 % de 2500 chefs d'entreprise interrogés sont confrontés aux difficultés d'expression écrite, orale et d'orthographe de leurs équipes.

Les trois quarts d'entre eux écartent les CV et les lettres de motivation lorsqu'elles comportent des fautes. Le développement du télétravail a mis encore plus en exergue ces défaillances.

Le certificat CLEA (Certification de connaissances et de compétences professionnelles) qui permet d'assurer un socle de compétences, est encore trop peu valorisé.

Au-delà de l'action des pouvoirs publics, les entreprises et les branches ont également des responsabilités. Le Conseil en évolution professionnelle, trop peu connu des actifs, devrait ici jouer pleinement son rôle.

Assurer cette compétence de base doit être une priorité pour tous les acteurs concernés, en particulier dans un contexte de mutation, afin d'assurer les transitions professionnelles.

Enfin, pour remédier aux difficultés de recrutement (qui selon la récente étude de pôle emploi ne sont pas si évidentes puisque 86% des offres ont été pourvues au 3eme trimestre 2021), au-delà de la politique ambitieuse de formation aux métiers en tension et de la mise en adéquation des compétences, il est nécessaire d'améliorer à la fois l'attractivité des métiers et les conditions de travail et de rémunération. L' Unsa votera l'avis.



SEANCE PLENIERE DU CESER DU 21 FEVRIER 2022

Avis sur le rapport de la Région sur la formation professionnelle

Intervention de Madame Marie-Christine CARATY - QUIQUET

Au nom du groupe CFE-CGC

Monsieur le Président, Monsieur le Vice-Président, chers collègues,

La CFE-CGC pense, tout comme la Région, qu'il est indispensable de s'adapter, au plus proche des employeurs.

Certes, il semble nécessaire de mettre en place des mesures en faveur du pouvoir d'achat des stagiaires de la formation pour favoriser l'appétence et la persévérance en emploi. Il y aurait des choses à dire là-dessus, non pas sur l'aide financière aux stagiaires, mais sur l'appétence.

La CFE-CGC constate que les chiffres du chômage s'améliorent. Des métiers deviennent tendus et cela sera au bénéfice des salariés. Nous insistons ici sur les chiffres de recrutement des cadres et notamment les métiers techniques surtout ceux orientés vers la production. En effet, si notre Pays veut réindustrialiser, il faudra l'accompagner sur ces métiers liés à la production trop longtemps dévalorisés et la CFE-CGC insiste sur le faible nombre d'ingénieurs formés en formations initiales et autrement.

La CFE-CGC donnera un avis favorable au contenu de ce rapport.

SEANCE PLENIERE DU CESER DU 21 FEVRIER 2022

Avis du CESER sur « l'ambition régionale renforcée pour des qualifications adaptées et territorialisées, pour répondre aux enjeux de réduction des tensions de recrutement et de développement des compétences pour l'économie de demain »

Intervention d'Antonio LORENZO

Au nom du groupe Artisanat

Monsieur le Président du Conseil Régional, Monsieur le Président du CESER, Mesdames, Messieurs les élus régionaux, chers collègues,

La nécessité de relever en permanence les défis qui s'imposent aux entreprises artisanales (réglementation, adaptation aux marchés...) conduit les chefs d'entreprise à investir dans la formation pour eux-mêmes, leurs collaborateurs et leurs salariés. Pourtant, le passage de la prise de conscience de cet impératif à l'acte est toujours impacté par les aléas conjoncturels. Ainsi, la mobilisation du fond de formation alimenté par les artisans pour leur propre formation a connu un « plus bas historique » en janvier, période d'ordinaire de forte activité en matière d'instruction de demandes de financement : par rapport à la même période en 2021, le recul est de – 58 %. Il est possible de tenter de se rassurer en arguant du fait que nos professionnels sont concentrés sur leur activité qui retrouve des couleurs ; toutefois, le constat est hautement préoccupant.

Le marasme qui a accompagné la propagation de la Covid19 a bouleversé certaines activités (en particulier les métiers au contact des clients en point de vente, la restauration, etc...) et les conditions de travail. Il a conforté certains préceptes :

- Le développement des compétences est et sera un facteur essentiel pour la relance, notamment parce que les attentes et les usages de la clientèle a très rapidement évolué,
- La formation, qu'elle se déroule en présentiel ou en distanciel, doit toujours plus se rapprocher des territoires,
- Les apprenants et les entreprises doivent être placés au cœur de la définition des besoins et de l'adaptation agile des modalités de formation.

Pour toutes ces raisons, le développement de "Tiers-Lieux de Compétences" sur les bassins de vie de la région, dans le cadre du Pacte régional d'investissements pour les compétences 2019/2022, est une initiative intéressante de la part de la région. Elle suscite toutefois l'expression d'un point de vigilance en ce qui concerne leur rôle de relai d'information. Veillons à éviter le syndrome « usine à gaz » prompt à engloutir des sommes considérables. Rappelons l'existence des Centres d'Aide à la Décision, ces dispositifs d'Accueil, d'Information, d'Orientation et d'aide au recrutement, mis en place par les Chambres de Métiers et de l'Artisanat. Signataire de la convention régionale SPRO, les CAD concourent activement à l'information des jeunes, des familles et des entreprises sur les métiers, les parcours de formation professionnelle, les possibilités d'emploi etc.

Par ailleurs, en ce qui concerne la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), oui il faut la développer, sans aucun doute. La simplifier pour éviter que les candidats se découragent ? Oui, probablement en ce qui concerne le volet administratif qui accompagne l'exercice. Son aspect par trop littéraire également. Savoir décrire le geste et le procédé, c'est bien mais l'essentiel doit rester la maîtrise de la technique. Faisons en sorte que l'art de la rhétorique ne l'emporte pas sur le savoir-faire, au point de mettre en danger un bon professionnel et son projet d'évolution.

Enfin – puisque nous sommes contraints par le temps -, revenons sur deux points : l'attirance jamais démentie pour l'indépendance via l'entrepreneuriat et la nécessité d'accompagner certains publics en difficultés. Pourquoi associer les deux ? Pour éviter notamment que des publics en difficultés se transforment en entrepreneurs ou en salariés en difficultés. En effet, si les mineurs non accompagnés sont accueillis dans les Centres de formation où ils reçoivent les savoirs de base en compléments des enseignements techniques, trop peu de dispositifs sont destinés à un public adulte, issu du terroir ou migrants.

Dans sa contribution au Programme Opérationnel Régional 2021-2027, la Chambre régionale de Métiers, au titre de l'Objectif Stratégique 4 *Une région C-VL encore plus sociale*, a proposé, entre autres, de développer les compétences des formateurs et des Maîtres d'apprentissage pour un enseignement adapté aux besoins d'apprentis d'origines sociales et / ou culturelles différentes. L'idée peut être étendue à des chefs d'entreprises employant des adultes ayant des profils analogues et à des conseillers à la création et au développement d'activités.

Le groupe Artisanat votera l'avis.



SEANCE PLENIERE DU CESER DU 21 FEVRIER 2022

Avis du CESER relatif aux développements des compétences et à la convention PACTE

Intervention de Madame Maria PEREZ

Au nom du groupe : FORCE OUVRIERE

Monsieur le Président, Monsieur/Madame le Vice-président(e), chers collègues,

Pour **FO**, la formation professionnelle n'est pas une simple idée en l'air ou une vague notion idéologique ; Non pour **FO** la formation est un outil indispensable à l'épanouissement de chacun dans le milieu professionnel bien sûr mais joue aussi un rôle prépondérant dans l'intégration sociale des individus .

Le rapport présente implique, ou du moins en exprime l'intention, tous les partenaires concernés, les organismes de formation, les entreprises, les demandeurs d'emploi , les étudiants décrocheurs, les publics fragiles

Ces cibles sont bien légitimes mais **FO** regrette que , les salariés soient une fois de plus les « oubliés » de cette la réforme .

FO est en accord avec cette politique, qui bien qu'incomplète, a le mérite d'être écrite, assumée et surtout financée. Autre point fort de ce projet, la volonté de coller le plus près possible des territoires, via les 23 bassins de vie identifiés ainsi que la volonté d'investir le champ des relocalisations.

Le PRIC 2019-2022 qui visait la démultiplication et l'amplification des initiatives locale se voit prolongé par le biais d'un avenant, pour sa part ,**FO** considère que c'est un bonne chose, puisque 79 M€ sont prévus.

La gestion de « l'après COVID » semble bien engagée par la Région ,qui d'ores déjà anticipe un rebond et prévoit des achats de formation à la hausse en tablant sur plus de 33000 places de formation .

Si la crise covid a percuté le système de formation, elle n'a pas ménagé le marché de l'emploi.

Le paradoxe actuel , un niveau très élevé d'offres d'emploi non pourvues face à un nombre de demandeurs d'emploi a la hausse ,prouve l'importance de la formation professionnelle .

Comment mettre en relation les entreprises et les demandeurs d'emploi ?

Malgré de nombreuses tentatives, cette anomalie perdure .

Au-delà des demandeurs d'emploi, pour lesquels les décisions ou réformes engagées sont punitives et stigmatisantes , les entreprises doivent s'investir en admettant que la formation est un vrai investissement et pas une simple mesure contre le chômage , en anticipant et en exprimant clairement leur besoin sur les compétences nécessaires a la tenue des emplois. Comment bien répondre et apporter la bonne solution si le besoin n'est pas clairement exprimé ?

Les organismes de formation doivent également s'adapter, en moyens humains mais aussi pédagogiques pour répondre aux attentes. Au vu des sommes engagées en leur faveur **FO** demande un contrôle sur l'utilisation de l'argent public en la matière.

Des freins perdurent

- Des publics fragiles encore trop loin de la formation malgré une politique volontariste.
- L'acculturation au numérique insuffisante au-delà des zones blanches, on parle maintenant d'illectronisme .
- Une politique de développement du territoire à mettre en place en développant les moyens de transport , des logements en nombre suffisant et accessibles , des structures de garde pour permettre, aux femmes notamment ,d'accéder a la formation .
- Un pouvoir d'achat en berne qui ne permet pas l'accès a la formation
- Trop d'intervenants différents sur les mêmes champs d'intervention sans réelle coordination

..... mais des réponses existent

- Les financements conséquents
- La communication et l'implication de la région

- les dispositifs mis en place ou prolongés par la région (prix, combo parfait , partenariats, les tiers lieux de compétences etc.

FO est consciente que la Région mène une politique volontariste en la matière , qu'elle y consacre des budgets conséquents repartis sur plusieurs années et l'en félicite

FO demande la stabilisation de la réforme engagée et un bilan des actions menées pour en mesurer les effets .

FO s'inquiète, du planning prévu par la Région et craint qu'il soit perturbé par d'éventuelles décisions gouvernementales .

FO votera favorablement l'avis présenté du CESER.

SEANCE PLENIERE DU CESER DU 21 FEVRIER 2022

Avis du CESER relatif à : Rapport « Ambition régionale renforcée pour des qualifications adaptées et territorialisées, pour répondre aux enjeux de réduction des tensions de recrutement et de développement des compétences pour l'économie de demain. »

Intervention de Madame Romy CHRISTIN

Au nom du groupe : GEI

Monsieur le Président, Monsieur/Madame le Vice-président(e), chers collègues,

Alors que l'engagement est fort, avec 35384 places achetées, il est dommage de ne pas atteindre des taux de remplissage supérieurs.

Cependant, ce plan n'en reste pas moins ambitieux. Les Parcours Métiers apportent en théorie des réponses concrètes aux besoins ; Les premiers résultats à 6 mois (taux d'emploi) seront à suivre. De façon générale, l'accent doit être mis sur les parcours qualifiants, comme CléA, reconnu par l'entreprise.

Concernant la VAE, on peut regretter une faible mobilisation du dispositif, malgré un intérêt réel. Pour la développer, il serait nécessaire, d'une part, de la simplifier, et d'autre part, de renforcer le lien avec les entreprises. Une approche coconstruite entreprise-individu permettrait, non seulement de répondre aux aspirations individuelles de montée en compétences, mais également de garantir les évolutions de poste, en interne comme en externe grâce la mise en place de stratégies compétences structurées dans les entreprises.

Concernant les DEFI, dispositif mis en avant par la Région ayant la spécificité de répondre avec agilité à des problématiques concrètes des entreprises, ils constituent un élément parmi d'autres du « chantier compétences ». Néanmoins, il est ennuyeux d'y lire (p18) ceci : « *Les entreprises peinent à recruter pour des raisons multifactorielles (images de métiers dégradées, conditions de travail, niveaux de salaires, perspectives d'évolutions, management, etc.)* ». Cette écriture sous-entend qu'elle est le facteur et la solution aux difficultés, ce qui est faux. Si on s'en réfère à une récente étude de la DARES, il y a 5 grands facteurs expliquant les difficultés de recrutement -le manque d'attractivité n'étant qu'un des 5 facteurs. Les 4 autres grands facteurs étant :

- Le désajustement entre l'offre et la demande de travail, en particulier lorsque les revenus de remplacement sont peu incitatifs à la reprise d'emploi, relativement aux salaires proposés.
- Une insuffisante mobilité
- Un nombre trop faible de personnes formées aux métiers qui recrutent
- Des désajustements temporels, lorsque les entreprises se retrouvent en concurrence entre elles parce qu'elles cherchent à recruter simultanément les mêmes demandeurs d'emplois.

Il apparaît également important de rappeler que de nombreuses branches ont déjà opéré de véritables révolutions et que plusieurs chantiers paritaires majeurs sont en cours dans les secteurs en tension.

Comme le souligne l'avis, « *l'Identification des Besoins en Compétences (IBC) apparaît comme un chantier fondamental* ». Et pourtant il est largement sous-déployé. Ce chantier IBC est un projet partenarial d'envergure qui, en plus de recenser les besoins en compétence, permettra de créer des diagnostics pointus, à partir de data élaborées. Ces diagnostics pointus seront des outils d'aide à la décision, pour éclairer et motiver les adaptations EFOP au sein des instances quadripartites. Il faut donc poursuivre et amplifier cet objectif.

Nous saluons, dans la globalité, l'engagement et le volontarisme de la Région Centre Val de Loire à travers ce PACTE, financé à part égale par l'Etat et les partenaires sociaux.

Le quadripartisme, dont la Région est un des acteurs, est la clé de la réussite sociale et économique de notre territoire.

Nous approuverons cet avis.



SEANCE PLENIERE DU CESER DU 21 FEVRIER 2022

Avis du CESER relatif à (nom du rapport/avis...) : L'AMBITION REGIONALE RENFORCEE POUR DES QUALIFICATIONS ADAPTEES ET TERRITORIALISEES, POUR REpondre AUX ENJEUX DE REDUCTION DES TENSIONS DE RECRUTEMENT ET DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES POUR L'ECONOMIE DE DEMAIN -- APPROBATION DE L'AVENANT A LA CONVENTION PACTE -- APPROBATION DE LA CONVENTION FINANCIERE PACTE 2022 -- APPROBATION DU CADRE D'INTERVENTION MODIFIE POUR LES TIERS LIEUX DE COMPETENCES

Intervention de Monsieur : Thierry LEGRAND

Au nom du groupe (nom en toutes lettres et organismes liés ou, à défaut, noms des conseillers) : CFTC

Monsieur le Président, Monsieur le Vice-Président, Monsieur le directeur de la DREETS, Madame la rapporteure de cet avis, chers collègues,

La CFTC tout comme le CESER se félicite des modifications apportées pour renforcer le développement de la formation professionnelle sur l'ensemble du territoire régional afin de répondre, non seulement aux attentes des entreprises en termes de besoins de compétences, mais également aux attentes des personnes bénéficiaires.

Cependant, comme le remonte ce rapport, les outils nécessaires à une identification plus en amont des futurs besoins émergeant sur le terrain ne nous permettent pas encore de pouvoir être plus dans l'anticipation plutôt que d'être dans l'« a posteriori » voire le palliatif. La mise en place d'une véritable Gestion Active de l'Emploi et des compétences qu'on pourrait qualifier également de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels, nous semble le véritable enjeu auquel nous devrions nous préparer aujourd'hui, cette gestion devant s'opérer au sein des entreprises mais également via la recherche et la mise en place de cursus adaptés, novateurs en partenariat avec l'ensemble des acteurs que sont les partenaires sociaux ainsi que les filières et les organismes de formation. L'évolution des métiers, des modes et des outils de production nécessitent une approche plus ouverte et plus transparente sur le devenir de chaque salarié dans son environnement de travail dès aujourd'hui et pour demain. Mais, tous les partenaires identifiés sont-ils prêts à une telle révolution ?

En conclusion, comme il est écrit dans ce rapport « ...le champ de la formation professionnelle est marqué par une hyper complexité avec un nombre d'intervenants et de dispositifs très important interrogeant la lisibilité et l'efficacité globale du système... », pour toutes ces raisons et suite à nos suggestions, aux pistes que nous venons de vous soumettre, la CFTC en la personne de ses deux conseillers au CESER n'émettra aucun avis sur ce rapport et s'abstiendra lors des consultations.

Je vous remercie de votre attention.



SEANCE PLENIERE DU CESER DU 21 FEVRIER 2022

Avis du CESER sur le rapport « Une ambition régionale renforcée... économie de demain »

Déclaration de Monsieur Nicolas LEPAIN

Au nom du groupe CGT

Monsieur le Président de CESER,
Monsieur le Vice-Président du Conseil Régional,
Madame la Rapporteuse,

Dans le contexte actuel, ballottée tant par la pandémie que par les mutations sectorielles (développement du luxe, logistique, ...), la formation des futurs salariés et des salariés actuels est un enjeu important.

L'avis souligne que les différentes structures et intervenants présents, mais aussi des différentes voies d'accès à l'information transforme la formation en parcours du combattant.

La CGT rappelle à ce moment que de nombreuses mauvaises décisions politiques ont été prises par le passé : réformes de Pôle Emploi, des Centres d'Informations et d'Orientations, de l'AFPA, suppressions de filières de formations initiales dans les secteurs professionnels et techniques ...

Nous pouvons aussi souligner la médiocrité du contenu des formations épousant les revendications du capital visant avant tout à fournir des salariés serviles et non des professionnels conscients et protégés par des garanties sociales de haut niveau. Comment attirer des jeunes si leurs seules perspectives au travail sont l'exploitation et l'absence d'un avenir attirant ?

Si la formation, en général, est une plus-value quand elle répond à des secteurs d'avenir pertinents, localement, il est indispensable que les secteurs souhaitant recruter communiquent sur leurs besoins et cessent de geindre qu'ils ne trouvent personne.

En ce qui concerne la formation pour adultes ayant perdu leur emploi et nécessitant un reclassement, la CGT dénonce le manque d'adaptations permettant d'améliorer les conditions de travail et ainsi d'éviter les licenciements pour invalidité. A ce sujet, la CGT ne peut que regrette que la principale option qu'aient les salariés non formés et victimes d'invalidité liée au travail soit le licenciement.

Améliorer les conditions de travail apporterait des bénéfices importants :

- D'une part, en sécurisant les parcours professionnels des travailleurs et en limitant l'insécurité sociale.
- D'autre part, l'apparition de nouvelles filières technologiques requérant formation et recherche de pointe

Le CESER apprécie l'impulsion par la Région d'efforts ciblés mais s'interroge sur la réalité de leur mise en œuvre par les partenaires et les acteurs de la formation.

Avoir cette interrogation c'est déjà douter de l'intérêt de la libéralisation du marché de la formation où les acteurs se sont démultipliés. C'est aussi douter de la capacité des organismes en charge de gérer les publics fragilisés. Eux-aussi sont confrontés aux difficultés d'accompagner une politique d'insertion sans prendre le

risque de perdre en compétitivité. D'où la nécessité d'un soutien financier, principe même du dispositif AFEST qui doit être expérimenté sur notre région ?

En conclusion, la CGT va-t-elle suivre ou simplement s'exprimer sur un avis qui malheureusement n'aura pas ou peu d'effet dans un monde en pleine accélération technologique ? Où les objectifs fondamentaux de la formation serviront surtout à l'enrichissement du capital et pas ou peu à répondre aux nombreux besoins de notre civilisation.

La CGT s'abstiendra donc sur cet avis.



CESER

Centre-Val de Loire
Conseil Économique, Social et Environnemental Régional du Centre-Val de Loire

9 rue Saint-Pierre Lentin • 45000 ORLÉANS • Tél. : 02 38 70 30 39 • Email : ceser@centrevaldeloire.fr
ceser.regioncentre.fr