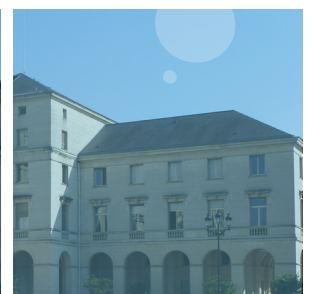


COMPÉTENCES ÉMERGENTES EN CENTRE-VAL DE LOIRE : MIEUX OBSERVER, MIEUX AGIR

AVRIL 2023



CESER
CENTRE-VAL DE LOIRE



Le lieu de convergence des idées

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	4
DELIBERATION	5
INTRODUCTION	6
I) LA NOTION DE COMPÉTENCES ÉMERGENTES : UN AXE DE DÉVELOPPEMENT DE LA RELATION EMPLOI - FORMATION PROFESSIONNELLE	11
1.1 DEFINITION DE LA NOTION DE « COMPETENCE »	11
1.2 DEFINITION DE LA NOTION DE COMPETENCE EMERGENTE	11
1.3 DEFINITION DES « HARD SKILLS » ET DES « SOFT SKILLS »	12
1.4 COMPETENCES ET METIERS	13
1.5 NOTIONS DE QUALIFICATION ET DE COMPETENCES	13
II) L'ÉCOSYSTÈME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE EN CENTRE-VAL DE LOIRE	14
2.1 LES MISSIONS DES REGIONS	14
2.2 LES MISSIONS DES BRANCHES PROFESSIONNELLES VIA LES OPCO	16
III) LES OUTILS PERMETTANT L'IDENTIFICATION DES BESOINS EN COMPÉTENCES ÉMERGENTES ET LEUR ACQUISITION EN CENTRE-VAL DE LOIRE	18
3.1 LES OUTILS D'IDENTIFICATION DES BESOINS EN COMPETENCES	19
.....	19
3.1.1 <i>Les Observatoires Prospectifs des Métiers et des Qualifications (OPMQ) des branches professionnelles</i>	20
3.1.2. <i>L'identification des besoins en compétences au niveau de l'OREF de la région Centre- Val de Loire</i>	22
3.1.3 <i>Des expérimentations pour l'identification des besoins en région : l'exemple de l'outil IBC du GIP Alfa Centre</i>	24
3.2 LES OUTILS POLITIQUES POUR PRENDRE EN COMPTE LES BESOINS EN COMPETENCES EMERGENTES	27
3.2.1 <i>Le CPRDFOP : un outil stratégique pour le développement des compétences à travers un contrat de 6 ans au périmètre étendu</i>	27
3.2.2 <i>Le Plan Régional de Formation (PRF) en Centre-Val de Loire, un autre outil de développement des compétences émergentes</i>	29
3.2.3 <i>Autres politiques régionales permettant de mobiliser l'entrée « compétences émergentes »</i>	30
3.2.4 <i>Quelques éléments de cette politique régionale de formation au regard des compétences émergentes</i>	32
3.3 LES OUTILS OPERATIONNELS POUVANT REPOUDRE DE MANIERE AGILE AU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES EMERGENTES	33
3.3.1 <i>Les méthodes d'apprentissages /les modalités pédagogiques</i>	34

3.3.2	<i>Les dispositifs</i>	40
3.3.1	Des outils pour la reconnaissance des compétences.....	44
IV)	LES BESOINS EN COMPETENCES EMERGENTES EN CENTRE-VAL DE LOIRE : EXEMPLES SECTORIELS	48
4.1	COMPETENCES EMERGENTES DANS LE SECTEUR DE LA SANTE	50
4.2	COMPETENCES EMERGENTES DANS LE SECTEUR DES MOBILITES	55
4.3	COMPETENCES EMERGENTES DANS LE SECTEUR AGRICOLE	59
4.4	COMPETENCES EMERGENTES DANS LE SECTEUR DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS 63	
4.5	COMPETENCES EMERGENTES DANS L'INDUSTRIE - BRANCHE METALLURGIE.....	69
V)	SITUATION ET FREINS A UNE EVOLUTION RAPIDE DES COMPETENCES	74
VI)	PRECONISATIONS ET LEVIERS	76
6.1	AXE 1 – DEVELOPPER L'OBSERVATION COMMUNE DES BESOINS EN COMPETENCES EMERGENTES ET LEUR IDENTIFICATION AU NIVEAU REGIONAL PAR SECTEUR ET RENDRE VISIBLES ET ACCESSIBLES LES RESULTATS	77
6.1.1	Définir un programme mutualisé au niveau régional avec les opérateurs de l'observation en région par secteur, voir par métier en s'attachant à identifier les compétences émergentes notamment pour les domaines économiques stratégiques de la région.....	77
6.1.2	Rendre accessibles et visibles les résultats des observations et les préconisations associées, notamment ceux concernant les besoins en compétences émergentes, auprès des acteurs de la compétence et du grand public	79
6.2	AXE 2 – MOBILISER LES BRANCHES PROFESSIONNELLES ET LEURS INSTANCES (CNPEFP, CRPEFP, OPCO...) POUR DEVELOPPER LES COMPETENCES EMERGENTES ET RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES	79
6.2.1	Définir des politiques de formation des branches professionnelles intégrant les compétences émergentes et soutenir les actions de formation en la matière.....	79
6.2.2	Développer le conseil des OPCO vers les entreprises pour accompagner le développement des compétences émergentes dans le cadre de la formation continue pour les entreprises de moins de 50 salariés (financement mutualisé) et les autres.....	80
6.3	AXE 3 – RENFORCER L'ACTION DES ENTITES DU CONSEIL REGIONAL EN FAVEUR DES COMPETENCES EMERGENTES (SERVICES FORMATIONS DU CONSEIL REGIONAL ET GIP ALFA CENTRE)	80
6.3.1	Renforcer les orientations des schémas régionaux vers le développement des compétences émergentes dans le CPRDFOP et le PRF ; vers le SRESRI ; vers le SRDEII... et intégrer un objectif de prise en compte des compétences émergentes dans les conventions d'objectifs et de moyens (COM) entre la Région et les OPCO	81
6.3.2	Introduire les compétences émergentes au niveau de l'information sur les métiers dans le cadre de l'orientation professionnelle	81
6.4	AXE 4 – SENSIBILISER LES ETABLISSEMENTS DE FORMATION AUX ENJEUX DES COMPETENCES EMERGENTES ET LES ACCOMPAGNER A MOBILISER LEURS LEVIERS	82

6.4.1	Sensibiliser l'ensemble des établissements de formation professionnelle (initiale et continue) à développer les compétences émergentes en marge des titres et diplômes à partir de modalités pédagogiques variées.	82
6.4.2	Accompagner les organismes de formation à prendre en compte les compétences émergentes dans les réponses à l'appel à projets du PRF en leur permettant de développer des expérimentations, en les aidant à mettre en place des collaborations nouvelles et éventuellement en leur permettant aussi de sortir du cadre régional pour explorer des initiatives ou expériences menées ailleurs	82
6.4.3	Renforcer la coopération avec les entreprises notamment lors des stages pratiques des stagiaires, des jurys d'évaluation... à travers un dialogue avec le tuteur pendant les périodes de formation en entreprise	84
6.4.4	Poursuivre l'accompagnement des OF avec Trans'formation en mettant l'accent sur leurs capacités à développer les compétences émergentes	84
6.4.5	Inciter les salariés et les demandeurs d'emploi à s'engager dans une formation CléA afin de faciliter un parcours de formation professionnelle pour développer les compétences émergentes dans une logique d'évaluation préalable qui permet de construire des parcours de formation visant seulement les compétences manquantes	84
	CONCLUSION	85
	COMPOSITION DE LA COMMISSION	87
	REMERCIEMENTS	88
	TABLE DES SIGLES	89
	BIBLIOGRAPHIE	92
	ANNEXES	94
	AFFECTATION DU PRODUIT DES CONTRIBUTIONS LEGALES DES EMPLOYEURS POUR LA FORMATION PROFESIONNELLE ET L'APPRENTISSAGE REVERSE PAR FRANCE COMPETENCES	94
	LES 11 OPERATEURS DE COMPETENCES (OPCO)	95
	ELEMENTS STATISTIQUES SUR LE RECOURS A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DES DEMANDEURS D'EMPLOI EN CENTRE-VAL DE LOIRE	96
	L'UNIVERS CONVENTIONNEL REGIONAL DES DOCUMENTS STRATÉGIQUES EMPLOI, FORMATION ET ORIENTATION PROFESSIONNELLES	103
	INTERVENTION DES GROUPES.....	104

AVANT-PROPOS



La crise de la COVID-19 a profondément impacté l'économie française et le monde du travail. En outre, cette crise, s'ajoutant aux transformations démographiques, environnementales et numériques déjà à l'œuvre, a engendré un bouleversement des besoins en compétences lié à la métamorphose des métiers - et l'apparition de nouveaux besoins des filières professionnelles - qui ne pouvait être totalement anticipée. Il concerne notamment la santé ou encore l'enseignement, mais a eu aussi un effet d'accélérateur de ces transformations déjà à l'œuvre : difficultés de recrutement dans certains secteurs (BTP, sanitaire et social, hôtellerie-restauration...), nécessité de s'adapter aux grandes évolutions en cours (digitale, environnementale, énergétique, juridique, comportementale, sociétale...), etc.

Dans le monde de la formation professionnelle, les réponses à cette nouvelle donne s'inscrivent dans un changement global d'appréhension des compétences. En effet, au cours des dernières années et en fonction de l'évolutions des attentes des entreprises et des salariés, la notion de compétence émergente s'est installée en portant une vision

plus transversale et évolutive des métiers. Elle permet aussi d'envisager des parcours de carrière plus diversifiés. Elle recouvre à la fois les compétences comportementales ou douces (également appelées « soft skills ») et les compétences techniques ou dites dures que sont les « hard skills » (cf. partie définition). Les compétences émergentes deviennent, au fil du temps, de plus en plus importantes sur le marché du travail pour assurer notamment les transitions professionnelles.

C'est l'ensemble de ces phénomènes et leurs besoins d'accompagnement, que le Conseil économique, social et environnemental de la région Centre-Val de Loire a souhaité observer sur son propre territoire, dans un souci prospectif : explorer l'existant en région, anticiper les besoins en compétences des filières professionnelles, faire des propositions à la Région et à l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle du territoire, pour que les entreprises puissent, à terme, trouver les ressources nécessaires à leur développement et que les salariés de la région (ou futurs salariés) puissent sécuriser leurs parcours professionnels en développant en continu des compétences suivant les évolutions des métiers actuels et d'avenir.

Éric CHEVÉE, Président du CESER Centre-Val de Loire

DELIBERATION

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 des 4 commissions en date des 28 et 29 mars 2023,

Vu l'avis du Bureau en date du 3 avril 2023,

Mesdames Romy CHRISTIN et Michèle PERRIN, rapporteuses entendues,

DÉLIBÈRE

Rapport adopté à la majorité :

Pour : 56

Contre : 6

Abstention : 8



Le Président du CESER Centre-Val de Loire
Éric CHEVÉE

INTRODUCTION



Romy CHRISTIN



Michèle PERRIN

Rapporteuses du rapport

Contexte socio-économique

Au cours des dernières années, nous assistons à des mutations importantes des métiers, qui génèrent des besoins soudains et accélérés en compétences nouvelles. Les transitions en cours (numérique et environnementale), les rapides progrès technologiques, les évolutions réglementaires et la concurrence mondiale sont autant d'éléments qui obligent, de plus en plus, à surveiller et à

considérer les compétences émergentes dans la gestion des ressources humaines des entreprises, et notamment dans le champ de la formation.

Qu'elles soient le fruit d'une innovation technologique, managériale, sociale, d'une législation, d'une politique nationale, du développement d'un nouveau procédé, ou autre, les compétences émergentes sont multiformes : « soft skills » ou « hard skills », besoin fort immédiat ou en développement à moyen terme.

Cette diversité rend le travail d'identification des besoins des entreprises minutieux et complexe. Elles demandent un investissement de terrain important et au plus près des acteurs, afin d'être décelées, quantifiées, pour accompagner le développement de ces compétences pour tous les travailleurs.

Et pourtant, les compétences émergentes sont la clé de la compétitivité de nos entreprises

aujourd'hui, mais aussi à moyen-long terme. Elles sont un élément déterminant pour le maintien des emplois sur notre territoire. Elles sont tout aussi importantes pour l'employabilité et l'évolution professionnelle des salariés.

Enjeux pour les entreprises, la région, les jeunes, les travailleurs

Au niveau des entreprises, différents enjeux peuvent se profiler. Il peut s'agir d'une volonté stratégique : se différencier par la compétence, être précurseur/leader, accéder à de nouveaux marchés et les développer. Mais la plupart du temps, il s'agit d'une évolution nécessaire à la pérennité même de l'entreprise, pour rester compétitive et attractive (auprès des clients, comme des salariés).

Au niveau du territoire régional, elles sont un levier essentiel pour permettre à la région Centre Val-de-Loire de garder ses positions économiques fortes (ex : 1^{ère} région de France pour la production de médicaments, et 3^{ème} rang pour les effectifs et le nombre d'établissements de l'industrie pharmaceutique, 4^{ème} région en pourcentage d'emplois industriels, exemple, production de cosmétiques avec la Cosmetic Valley, etc.). Mieux encore, les compétences émergentes peuvent être un levier à une stratégie d'expertise nationale.

Pour les travailleurs (salariés, artisans, auto-entrepreneurs...), le développement en continu de leurs compétences et notamment des compétences émergentes, permet la reconnaissance de leur professionnalisme, l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels en renforçant l'employabilité.

La prise en compte des compétences émergentes en formation initiale a également des effets extrêmement bénéfiques. C'est une

composante essentielle pour l'attractivité des métiers, notamment pour les jeunes (ex : les éco-matériaux dans le secteur du bâtiment, les énergies renouvelables pour les électriciens, le développement durable dans les formations supérieures d'ingénieurs, aux achats, etc.), qui leur offre la possibilité de se former aux métiers d'avenir (métiers prenant en compte les nouveaux besoins, nouveaux métiers...).

C'est aussi un élément qui peut être moteur d'une appétence à la formation pour les salariés, et ainsi contribuer à leur évolution professionnelle (la formation des salariés étant une obligation légale).

Les compétences émergentes sont donc un enjeu primordial, voire vital, mais il s'agit d'une notion assez complexe à manier car évolutive dans le temps par nature.

Le défi de l'identification des compétences émergentes

Les mutations en cours sont une des causes de l'explosion des besoins en compétences émergentes. Ces mutations rapides nous obligent à parvenir à une meilleure compréhension des besoins et de l'adéquation entre l'offre et la demande de compétences. Cette adéquation peut, en outre, contribuer à améliorer la gestion des ressources humaines dans l'entreprise : recrutements, évolution professionnelle, mutations dans l'entreprise, plan de développement des compétences...

Quels que soient le domaine et la diversité des besoins, ces compétences ont toutes des caractéristiques communes :

- Un repérage difficile, notamment en l'absence d'observatoire, qui demande le déploiement d'outils spécifiques tels que l'Identification des Besoins en Compétences (IBC) en région Centre-Val de Loire ;

- La difficulté d'une vision prospective. En effet, difficile de prévoir si tel besoin en compétence nouvelle, demain, sera pérenne et sera ou non stratégique. Dire si dans 10 ou 20 ans, elle sera à l'origine d'un nouveau métier ou si elle amorcera simplement l'évolution d'un métier existant. Alors comment savoir s'il faut développer une formation ou non ?
- La temporalité : un besoin en compétence émergente doit être identifié et accompagné rapidement pour son développement. Plus cette temporalité est courte, plus les acteurs pourront en prendre possession et développer un avantage concurrentiel dans certain cas.

Les besoins émanent des entreprises, que ce soit de façon directe ou indirecte (innovation, réglementation, amélioration, etc.). De par sa nature, il y aura toujours un temps entre la détection d'un besoin en compétence émergente et la mise en place d'une réponse pour développer ces compétences (formation, etc.).

Tous les acteurs des champs de l'emploi et de la formation s'accordent actuellement pour dire que les démarches d'observation permettant de collecter des informations sur les besoins de compétences actuels et futurs peuvent permettre d'améliorer l'adéquation entre la formation et les emplois.

Toutefois, ces démarches conduites par les observatoires (les OPMQ¹ pilotés par les partenaires sociaux, les OREF² en région porté par le GIP³ Alfa en Centre-Val de Loire...) ne sont pas toujours dans une temporalité courte qui répondrait aux besoins des entreprises.

En formation initiale, de l'élaboration à la mise en place effective et la sortie des premiers apprenants d'une nouvelle formation, entre 3

¹ OPMQ : Observatoires Prospectifs des Métiers et des Qualifications.

² OREF : Observatoire Régional Emploi-Formation.

³ GIP : Groupement d'Intérêt Public.

et 5 ans sont nécessaires⁴. De fait, pour développer les compétences émergentes auprès des jeunes, il est indispensable que l'établissement de formation prenne en compte les besoins en compétences émergentes pour ses filières de formation. Avec des contenus et des modalités de formation adaptés, il peut agir pour développer les compétences émergentes auprès des jeunes en formation.

C'est pourquoi il est nécessaire d'étudier toutes les possibilités permettant une agilité à la fois pour identifier les besoins des entreprises et développer les compétences des travailleurs et futurs travailleurs.

Il ne s'agit pas de déconstruire les métiers mais de les renforcer en suivant leurs évolutions.

Le défi de l'identification des compétences a aussi du sens dans le contexte économique qui s'est rarement montré aussi instable (Instabilité des coûts, des approvisionnements, rupture de stock, coût de l'énergie...). Autant de problématiques qui mobilisent les acteurs économiques au quotidien à la recherche de solutions et qui obligent les acteurs à être audacieux, à prendre des risques et à engager des évolutions. Ainsi, émergent des nouveaux besoins, plus aujourd'hui qu'hier. Les virages qui ne seront pas pris aujourd'hui ne se rattraperont pas.

Porter le juste intérêt à une compétence émergente peut, au-delà de contribuer à la vitalité d'une filière, d'une branche, d'un métier, se **transformer en avantage concurrentiel**, si les moyens y sont donnés, et ainsi contribuer à **l'excellence régionale** de certains secteurs existants (pharmacie, industrie aéronautique, agriculture, etc.) ou nouveaux, si l'opportunité se présente

(nucléaire, hydrogène, gestion de l'eau, réindustrialisation...).

Le bon accompagnement du développement des compétences émergentes aujourd'hui scellera le devenir de la région de demain.

Contexte politique

Ce sujet s'inscrit dans un changement global d'appréhension des compétences dans le monde de la formation professionnelle. La logique compétence se développe. La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », rend visible ce phénomène : elle remplace le plan de formation par le plan de développement des compétences, refonde le système de certifications professionnelles, renforce les observatoires (OPMQ), donne une nouvelle définition de l'action de formation. Les OPCA deviennent des OPCO « opérateurs de compétences », France compétences⁵ est mis en place pour gérer la collecte des contributions-formation des entreprises... L'État crée le PIC (Plan d'Investissement dans les Compétences), pour les publics fragiles : jeunes, demandeurs d'emploi longue durée...

Cette logique compétence permet d'outrepasser les identifications faites par les branches/métiers, et offre la possibilité de réfléchir à des solutions communes sur des thématiques interprofessionnelles, par exemple avec les compétences transversales.

Le sujet de la prise en compte des compétences émergentes et de l'évolution des métiers est traité par cette nouvelle loi puisque les certifications métiers (diplômes, titres...) doivent *a minima* être revues tous les 5 ans.

Les OPMQ sont souvent situés au niveau national. En complément, au niveau régional, pour faire face à ces importants enjeux, le GIP Alfa (CARIF-OREF du Centre-Val de Loire) met

⁴ Cf. Audition de Monsieur CHARBIT, Directeur de la Certification professionnelle à France Compétences.

⁵ Cf. annexe relative à l'affectation du produit des contributions légales des employeurs pour la formation professionnelle et l'apprentissage reversé par France Compétences

en place des outils comme l'IBC (Identification des Besoins en Compétences) et touche aussi bien la formation initiale que continue.

Le sujet de l'auto-saisine

C'est l'ensemble de cette problématique que le CESER (Conseil Économique, Social et Environnemental) de la région Centre-Val de Loire a souhaité observer sur son propre territoire, dans un souci prospectif.

Ce rapport vise à voir comment il est possible de répondre aux besoins des entreprises et des salariés en matière de formations et de compétences nouvelles pour les emplois d'avenir. **L'entrée retenue est bien une approche « compétences » et non « métier ».**

Les compétences émergentes sont de plusieurs natures et peuvent être des « hard skills » et des « soft skills » :

- Celles pour accompagner les évolutions numériques ;
- Celles pour accompagner la transition énergétique et le développement du développement durable ;
- Les nouvelles compétences technologiques y compris celles liées à l'innovation ;
- Les évolutions réglementaires ;
- Les « soft skills », compétences comportementales ou « savoir être » relatives à l'évolution des métiers.

Il s'agissait ainsi pour le CESER de contribuer à la réflexion pour appréhender :

- Quels sont les besoins en savoirs et en compétences émergents tant au niveau des soft skills (savoir-être) que des hard skills (savoir-faire) au sein du territoire régional ?
- Comment le développement de compétences peut permettre une meilleure réponse aux besoins de mieux-être des habitants et des territoires en favorisant le

développement économique et l'insertion professionnelle ?

- En quoi ces transformations peuvent favoriser et sécuriser les projets de reconversion professionnelle ?
- Comment assurer la prise en compte des besoins identifiés dans les offres et actions de formations ?
- Comment améliorer l'acquisition de ces compétences émergentes (relation éducative et pédagogique) ?
- Comment améliorer l'accompagnement du changement des pratiques pédagogiques des opérateurs de formation ?

Au cours de l'avancée de ses travaux, le CESER a fait évoluer son cahier des charges puisque les informations recueillies n'ont pas permis, dans cette 1^{ère} étape, de répondre à toutes les questions envisagées initialement, notamment concernant les « soft skills » et les besoins en compétences émergentes de l'ensemble des citoyens, des habitants.

Le présent rapport répond aux questions suivantes :

- Quels sont les outils déjà existants permettant l'identification et le développement des compétences émergentes ?
- Quels sont les acteurs à même de participer à cette identification des besoins en compétences émergentes dans le territoire régional ?
- Quels sont les freins à une évolution rapide des compétences ?
- Comment favoriser l'identification, l'appropriation et la transmission des compétences émergentes en Centre-Val de Loire ?
- Comment accélérer leur intégration dans les répertoires pour permettre leur reconnaissance au niveau des qualifications ?

Ces objectifs sont bien évidemment en lien avec les grandes stratégies régionales en matière de formation professionnelle et de développement économique : le Plan Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC), le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP), le Schéma

Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, (SRESRI), Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires (SRADDET), et le Schéma Régional de Développement Économique, de l'Innovation et de l'Internationalisation (SRDII), etc.

I) LA NOTION DE COMPÉTENCES ÉMERGENTES : UN AXE DE DÉVELOPPEMENT DE LA RELATION EMPLOI - FORMATION PROFESSIONNELLE

1.1 DEFINITION DE LA NOTION DE « COMPÉTENCE »

Bien que désigné comme un concept flou par de nombreux auteurs ou sociologues du travail, la logique compétence a gagné du terrain dans les organisations ces dernières décennies et la compétence est couramment définie comme une somme de savoir, savoir-faire et savoir-être.

La compétence est d'abord un concept utilisé par les psychologues qui ont précisé cette définition en identifiant cinq dimensions différentes (knowledges, skills, behaviours, ...) dans la compétence (1973). Elle est donc hétérogène. Ainsi la compétence est :

- « une caractéristique de l'individu : elle permet de centrer l'intérêt sur la personne indépendamment du contexte organisationnel ;
- hétérogène : elle agrège des savoir-faire techniques et des « comportements », des « attitudes », un « savoir-être », etc. ;
- contextualisée : elle est indissociable de l'activité par laquelle elle se manifeste ;

- dynamique : elle reconstruit de manière dynamique les différents éléments qui la constituent (savoirs, savoir-faire pratiques, raisonnement) ;
- la structure objectivable de ce concept permet aux auteurs de ne pas évoquer la question de la négociation sociale de la compétence. Les référentiels de compétence sont ainsi considérés comme fournissant une définition objective du travail ». (Wolf, 1994)

De nombreuses définitions de la compétence existent aujourd'hui. Par exemple, la définition AFNOR X50-750 qui est la suivante : « *mise en œuvre de capacités en situation professionnelle qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité.* »

Autre exemple, France compétences, dans sa « *Note sur les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation* », se focalise sur la notion de compétence professionnelle, en lien avec la problématique des certifications professionnelles.

1.2 DEFINITION DE LA NOTION DE COMPÉTENCE EMERGENTE

Selon une définition établie par le CEDEFOP (Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle), « *la compétence émergente peut être définie comme l'ensemble*

des aptitudes pour lesquelles la demande est croissante dans les métiers existants ou nouveaux. »⁶

⁶ Source : Glossaire du CEDEFOP.

L'identification des besoins de compétences émergentes ou nouvelles est déterminante pour prévenir les écarts et les pénuries de compétences, renforcer l'employabilité des citoyens et répondre aux besoins de l'économie.

Si cette définition est relativement claire, elle doit être complétée et précisée. La compétence émergente doit, en effet, répondre aux besoins de la société dans sa globalité, de l'économie, des salariés et des entreprises. Elle doit, en outre, appréhender toutes les typologies de compétences, que ce soient les soft skills ou les hard skills. La notion

d'aptitude recouvre l'ensemble des connaissances, les savoir-faire et les savoir-être nécessaires au plein exercice de l'activité professionnelle. La compétence doit également être définie par un ensemble d'attendus définis dans un référentiel.

Ainsi, pour le CESER, on peut considérer comme compétence émergente l'ensemble des connaissances (hard skills) et des aptitudes (soft skills) nécessaires à la réalisation d'un attendu nouveau, au regard d'une évolution de marché ou d'une innovation, d'une évolution technique, technologique, légale, environnementale ou sociétale.

1.3 DEFINITION DES « HARD SKILLS » ET DES « SOFT SKILLS »

« Soft skills »	« Hard skills »
<p>Les « soft skills » sont les compétences liées à la personnalité, les capacités émotionnelles et les qualités humaines d'une personne. Ce sont ses capacités à interagir avec son environnement et ses interlocuteurs.</p>	<p>Les « hard skills » sont l'ensemble des compétences techniques et connaissances dans un ou plusieurs domaines. (1)</p>

Les « soft skills » et les « hard skills » sont tels le Ying et le Yang : l'un ne va pas sans l'autre. Chaque individu possède des « soft skills » et des « hard skills ». Bien que les termes se ressemblent, ils ne représentent pas la même chose. Tandis que certains auteurs parlent de « savoir-être », d'autres évoquent des « compétences humaines », des « compétences sociales et relationnelles » et même des « compétences émotionnelles ». Les soft skills complètent alors les hard skills qui relèvent des compétences techniques. Le terme de soft skills, bien que vague, présente l'avantage de couvrir un large éventail de compétences :

- ce qui fait qu'un individu est reconnu comme adapté à son contexte professionnel ;
- ce qui concerne son être profond et lui permet de réussir ;
- tout ce qui n'est pas de l'ordre du savoir ou du savoir-faire.

Leur appréciation est désormais bien souvent requise car, plus centrée sur l'individu, elle permet de cerner les besoins pour permettre des évolutions plus agiles et adaptées, qu'il s'agisse d'une évolution de carrière ou d'un changement de métier/de branche.

1.4 COMPETENCES ET METIERS

Les compétences émergentes qui font l'objet de l'autosaisine sont des compléments pour des personnes exerçant des métiers reconnus (exemple : usineurs devant appréhender les nouveaux équipements et matériaux, ...). Les compétences émergentes n'ont pas vocation à

être développées sans cette base métier. **D'une façon générale, les compétences sont des composantes des métiers et ne sont pas des concepts opposés. Les deux logiques sont donc complémentaires.**

1.5 NOTIONS DE QUALIFICATION ET DE COMPETENCES

Selon le Dictionnaire le Robert, la qualification professionnelle évoque la formation et les aptitudes qui qualifient un emploi.

La qualification au poste de travail est différente du niveau de diplôme.

Elle relève, en effet, du niveau de complexité des gestes professionnels (ou tâches) nécessaires à l'exercice d'un métier. Ce degré de maîtrise est formalisé dans des conventions collectives issues de la négociation entre acteurs (syndicats, État, etc.) : il peut être acquis aussi bien par la formation initiale et continue que par l'expérience professionnelle. Il va, par exemple, se traduire dans les conventions collectives par des salaires plus ou moins élevés.

Le niveau de diplôme, lui, renvoie à un titre scolaire (certifié ou non) qui sanctionne la réussite d'une formation soit par la voie initiale soit par la voie continue.⁷

La qualification relève d'une logique métier. En revanche, sa définition pratique est très complexe car il est difficile de trouver un outil de gestion permettant de construire objectivement des relations d'équivalence

équitable entre des activités et des rémunérations.

La qualification, c'est l'ensemble des compétences acquises par une personne en vue d'exercer un emploi, un métier correspondant à un niveau précis de la classification des emplois (CCN).

La qualification professionnelle constitue un des éléments essentiels du contrat de travail aux côtés de la rémunération, la durée du travail... Elle est déterminée par les caractéristiques de la fonction, mais également par la catégorie du salarié (employé, agent de maîtrise, ingénieur, médecin, cadres, etc.). L'absence de la mention obligatoire concernant la qualification professionnelle du salarié sur le bulletin de salaire de celui-ci peut être sanctionnée.

Quand on parle de qualification, il est question de niveaux de qualification et cela nous renvoie aux diplômes et plus largement aux certifications professionnelles classées. Les niveaux permettent de situer la qualification de la personne en fonction de son diplôme ou de son titre à finalité professionnelle.

⁷ Source : « Glossaire du rapport Métiers 2030 », France Stratégie, mars 2022.

II) L'ÉCOSYSTÈME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE EN CENTRE-VAL DE LOIRE

Les principaux acteurs de la formation professionnelle se divisent en plusieurs catégories :

- **Les bénéficiaires de la formation** : les salariés, les demandeurs d'emploi, les jeunes, les entreprises, etc.
- **Les « offreurs » de formation** : les prestataires contribuant au développement de compétences (Organismes de Formation [OF], Centres de bilan de compétences ou de Validation des Acquis de l'Expérience [VAE], opérateurs du Conseil en Évolution Professionnelle [CEP], organismes certificateurs ...),
- **Les principales instances politiques et les financeurs de la formation** : l'État pour tous les publics ; les Régions et Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi ; les entreprises, les branches professionnelles et leurs OPCO (OPérateur de COmpétences) pour les

actifs. France compétences assure la régulation (par ex. coûts contrats de l'apprentissage, cf. annexe relative à l'affectation du produit des contributions légales des employeurs pour la formation professionnelle et l'apprentissage reversé par France compétences), l'amélioration du système et son financement (OPCO, Compte Personnel de Formation [CPF], une partie du Plan d'Investissement dans les Compétences [PIC], les associations Transitions Pro...).

Bien qu'il soit essentiel que les compétences émergentes soient prises en compte dans l'ensemble de la formation initiale et continue, dans ce rapport, nous nous intéresserons plus spécifiquement aux deux principaux acteurs politiques en matière de formation professionnelle : la Région et les branches professionnelles via les OPCO⁸.

2.1 LES MISSIONS DES REGIONS

Formation professionnelle, apprentissage et alternance :

Dès 1983 les Régions se sont vues confier la compétence de la formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emplois, ainsi que des politiques d'apprentissage. Les lois de 1993 et 2004 ont renforcé la place des Régions. Depuis 2004, elles sont chargées des formations sanitaires et sociales (infirmier.e, aide-soignant.e, ambulancier.e, sage-femme, masseur.euse-kinésithérapeute, assistant.e de

service social, éducateur.trice spécialisé.e, etc.). La loi Formation professionnelle du 5 mars 2014 a achevé le transfert de l'ensemble de la compétence formation aux Régions :

- mise en place du Service public régional de l'orientation,
- création d'un Service public régional de la formation professionnelle,
- possibilité pour les Régions de recourir aux habilitations,

⁸ Cf annexe présentant les 11 OPCO existants.

- transfert aux Régions de la formation des publics spécifiques : détenus, personnes en situation de handicap, personnes en situation d'illettrisme.

Enfin, la loi NOTRe⁹ de 2015 a introduit la possibilité de délégation aux Régions de l'animation des opérateurs du service public de l'emploi (missions locales, maisons de l'emploi, Cap emploi, PLIE¹⁰...), à l'exception de Pôle Emploi.

Ainsi, les Régions sont chargées de coordonner sur leur territoire, notamment au travers du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation

Professionnelles (CPRDFOP), l'ensemble des politiques et dispositifs de formation professionnelle principalement pour les jeunes et demandeurs d'emploi mais aussi et, dans une moindre mesure, aux côtés des branches professionnelles à travers des Conventions d'Objectifs et de Moyens (COM) entre la Région et les fédérations professionnelles via leur OPCO. Le CPRDFOP doit organiser l'articulation et la dynamique entre l'ensemble des outils et schémas présentés dans le tableau ci-dessous. La mise en place actuellement de France Travail pourrait avoir des impacts sur le système régional de formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi et des salariés.

OUTILS ET SCHEMAS STRUCTURANTS DES DISPOSITIFS PUBLICS POUR DEVELOPPER LES COMPETENCES

Jeunes	DE	Salariés	Entreprises
Déclinaison de la nouvelle offre de service Orientation ●	CPRDFOP: Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles volet orientation ●	TRANSCO (transitions collectives) / AT PRO ●	SRADDET : Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires – impacts emploi/compétences ●
Carte des formations professionnelles initiales sous statut scolaire ●	PRF (programme Régional de Formation) ●	APLD ●	SRDEII : Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation – impacts emploi/compétences ●
Carte de l'enseignement supérieur ●	PIC / PRIC ●	Aides CR ●	Plan de relance post-COVID ●
SRESRI : Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation ●	Plan #1jeune1solution ● ●	Co-financements OPCO ●	
Carte cible apprentissage ●	Obligation formation 16-18 ans (axe du plan pauvreté) ●	Aides mobilité et logement ●	
CPRDFOP: Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles volet orientation ●	Aides mobilité/fracture numérique ●	Et en transversal : CPER (Contrat de Plan État-Région) . outil de développement entre l'État et les Régions, par la mise en œuvre de projets structurants. Les CPER viennent renforcer la politique d'aménagement au service de l'égalité des territoires. ●	

DE = Demandeurs d'Emploi

⁹ NOTRe : Nouvelle Organisation Territoriale de la République.
¹⁰ PLIE : Plans Locaux pluriannuels pour l'Insertion et l'Emploi.

2.2 LES MISSIONS DES BRANCHES PROFESSIONNELLES VIA LES OPCO

Au niveau des branches professionnelles, les fédérations patronales et syndicales de salariés ont pour mission, en particulier de définir, par la négociation, les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de leur champ d'application.

Rôle de la branche en matière de formation professionnelle :

Les branches professionnelles interviennent dans plusieurs domaines importants de la formation professionnelle :

- La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) sectorielle et territoriale,
- L'élaboration des certifications professionnelles,
- Le pilotage de l'alternance et le financement de l'alternance...

Parallèlement au pilotage des dispositifs de formation, les branches professionnelles ont élaboré des outils dans le champ emploi-formation.

Trois instances paritaires de premier plan :

Les branches professionnelles élaborent leur politique emploi-formation en s'appuyant sur trois instances paritaires :

- Les Observatoires Prospectifs des Métiers et des Qualifications (OPMQ) qui sont l'instance dédiée à la

production de connaissances sur les besoins en matière d'emploi et de formation et de prise d'initiatives dans le domaine des certifications professionnelles ;

- La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la formation Professionnelle (CPNEFP), instance politique de la branche, qui définit ses orientations et priorités en la matière ;
- L'OPérateur de COmpétences (OPCO) qui est l'instance dédiée au financement et à l'ingénierie de formation et de certification, via des services de proximité auprès des entreprises (cf. document annexe présentant les différents OPCO).

Pour certaines branches, il existe des représentations régionales : la CPREFP¹¹ et la délégation régionale de l'OPCO.

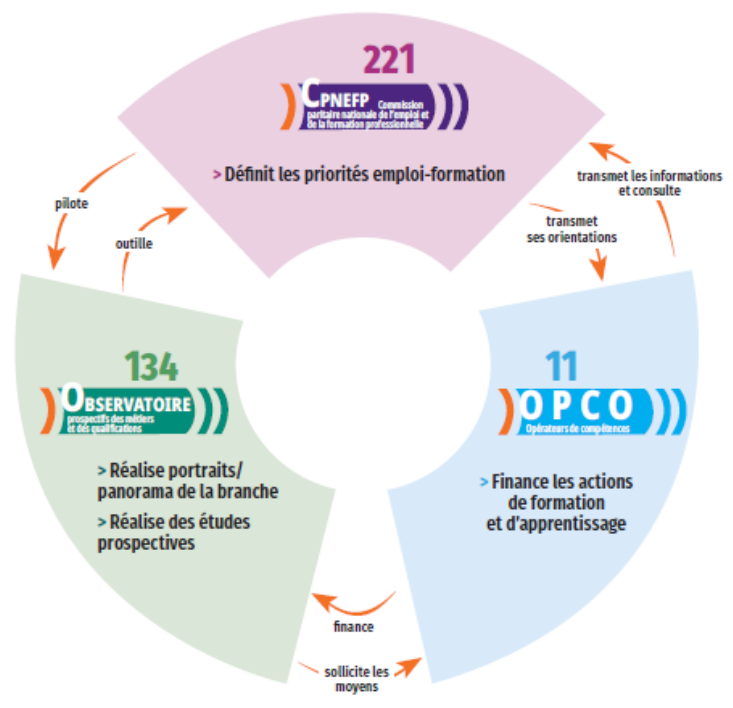
Négociation collective :

La négociation constitue une des principales missions des branches professionnelles. En matière de formation professionnelle, les partenaires sociaux doivent négocier un accord-cadre au moins tous les quatre ans. Un accord peut avoir une portée nationale ou régionale et peut s'adresser seulement à une catégorie de salariés ou d'entreprises de la branche (cadres, entreprises de +50 ...).

¹¹ CPREFP : Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

SYNTHÈSE

INSTANCES DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE EN MATIÈRE DE POLITIQUE EMPLOI-FORMATION



Source : Les fiches pratiques du droit de la formation, Centre Inffo, Livre 1, Edition 2023.

III) LES OUTILS PERMETTANT L'IDENTIFICATION DES BESOINS EN COMPÉTENCES ÉMERGENTES ET LEUR ACQUISITION EN CENTRE-VAL DE LOIRE

Dans cette partie, nous identifierons des exemples d'outils disponibles mobilisables pour l'identification des compétences et leur accompagnement, en région Centre-Val de Loire, et évaluerons leur pertinence dans ce cadre. Certains outils de nature politique tendent à donner un cadre structurant, en fixant des objectifs régionaux en termes de formation et de compétences, comme le CPRDFOP, le PRF...

Le GIP Alfa Centre¹² est également un acteur majeur qui porte certains outils opérationnels.

Nous distinguerons également les outils de nature opérationnels disponibles, et évaluerons leur pertinence dans le cadre des compétences émergentes. Ces outils interviennent à plusieurs niveaux :

- Pour l'identification des compétences (travaux des OPMQ, de l'OREF, dispositif IBC) ;
- Pour la prise en compte des besoins en compétences et la transformation de l'écosystème régional (CPRDFOP et autres schémas régionaux : SRDEII, SRESRI..., Transco, Trans'Formation)
- Pour l'acquisition des compétences et leur reconnaissance ;
- Modalités pédagogiques : Auto-formation et FOAD (Formation Ouverte et À Distance), tutorat, AFEST (Action de Formation en Situation de Travail), GEP (Groupe d'Echange et de Pratique), ...
- Pour la reconnaissance des compétences : Cléa, ...

¹² Les missions du GIP Alfa Centre-Val de Loire :

- **Information sur la Formation et l'Emploi** en région par l'intermédiaire du site « Etoile » ; sur l'Orientation ; outils du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) destinés à tous les publics ;
- **Observation sur la Formation et l'Emploi** en région par la mise en réseau des systèmes d'observation et la mutualisation de données emploi-formation ; la participation à l'observation de la formation / des parcours et des processus d'insertion ; le développement de l'observation de l'évolution des métiers et compétences ; l'accompagnement des acteurs régionaux et territoriaux dans le cadre de diagnostics partagés ;
- **Appui aux projets des acteurs de l'Orientation, de la Formation et de l'Emploi par l'animation régionale de réseaux de professionnels** tels que les acteurs de la Lutte contre l'illettrisme, par la mise en œuvre d'un programme d'appui et de professionnalisation sur des thématiques spécifiques et transversales à destination des acteurs du SPRO, de la formation, de la VAE, de la GPECT et par l'accompagnement d'expérimentations territoriales.

Le GIP Alfa Centre assure également le secrétariat administratif du CREFOP (Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles).

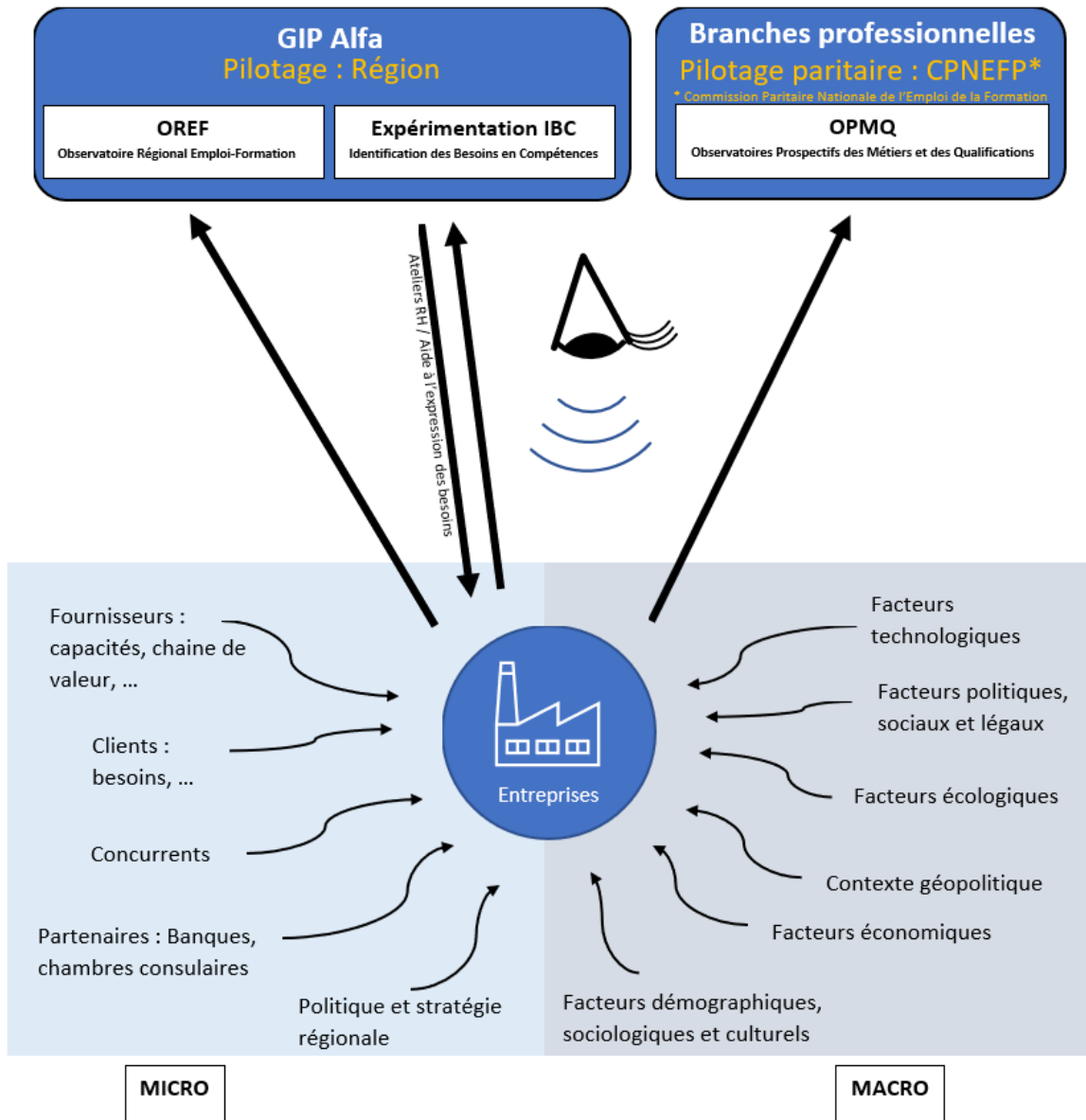
Le GIP Alfa Centre est financé à titre principal par l'État et la Région Centre-Val de Loire, et bénéficie dans le cadre de ses projets, du concours du Fonds Social Européen et de différents acteurs de la formation (AGEFIPH, OPCO...).

Source site : Intercarif

3.1 LES OUTILS D'IDENTIFICATION DES BESOINS EN COMPETENCES



Observation des besoins en RCVL

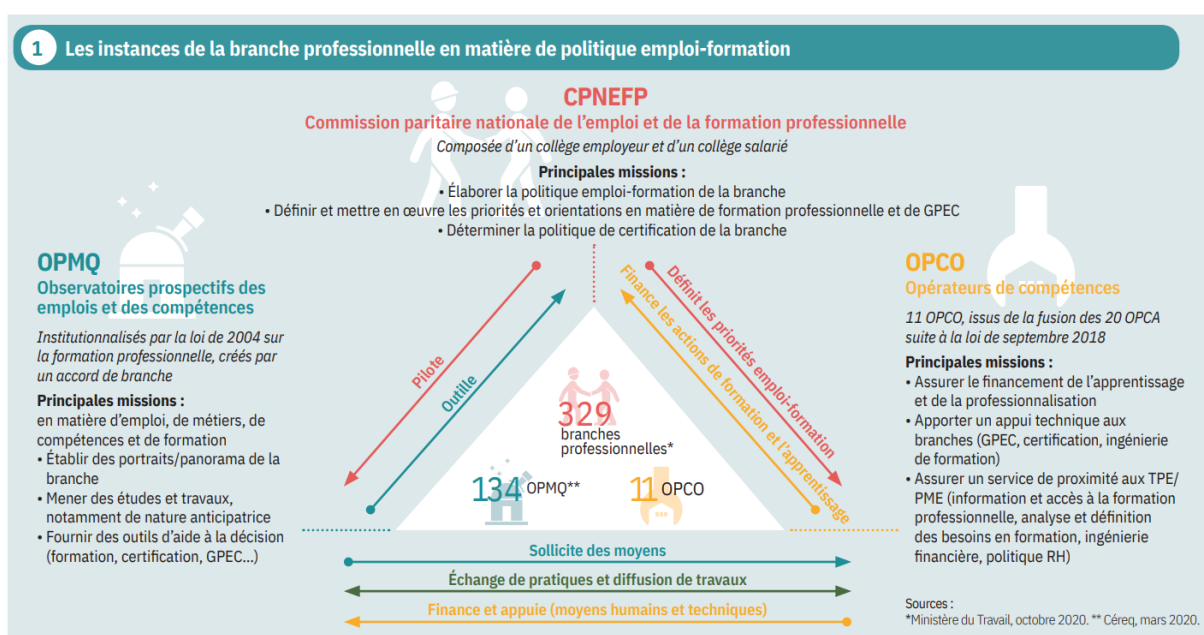


3.1.1 Les Observatoires Prospectifs des Métiers et des Qualifications (OPMQ) des branches professionnelles

Dès les années 1990, des observatoires ont été mis en place à l'initiative soit d'une seule branche (ex : la plasturgie), soit d'un regroupement de branches d'un même secteur (ex : le commerce ou le textile). Leur institutionnalisation, par l'accord national interprofessionnel de 2003 et la loi sur la formation professionnelle de 2004, se construit sur une logique de branche (une branche / un observatoire), et 85 % des OPMQ étaient monobranches en 2020. Mais toutes les

branches professionnelles ne sont pas dotées d'OPMQ : On dénombre environ 135 observatoires pour 200 branches professionnelles, réparties sur 11 OPCO.¹³

Opérateurs techniques des branches, les OPMQ n'ont pas de forme juridique ou organisationnelle précise. Ils sont définis par les missions que la branche leur assigne et par le pilotage paritaire de la CPNEFP (Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation Professionnelle).



Missions des OPMQ :

La réforme de 2018 précise les contours de ces missions :

- Observer, de manière quantitative et qualitative, l'emploi, les métiers, les

activités et les compétences mobilisées ;

- Anticiper leurs évolutions et les répercussions en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et

¹³Source : Le Céreq, organisme missionné par France Compétence pour le recensement : [Les OPMQ face à la réforme de la formation professionnelle - Alternance Professionnelle \(alternance-professionnelle.fr\)](#)

Compétences (GPEC) et de besoins en formation ;

- Conduire des études puis élaborer des référentiels et une ingénierie dans le champ de la certification (Certificat de Qualification Professionnelle ou CQP en particulier) ;
- Diffuser ces travaux.

Travaux des OPMQ :

Les études métiers des OPMQ, centrées sur l'identification des besoins en compétences et des activités émergentes, permettent de construire les politiques de formation. Elles conduisent, d'une part, à l'élaboration d'une offre de formation en adéquation avec les besoins des entreprises, et d'autre part, à la création de certifications, au premier titre desquelles les CQP de branche. Dans ce cas, l'OPMQ collabore souvent étroitement avec les services de l'OPCO, voire avec des prestataires externes, pour construire l'ingénierie de certification.¹⁴

Certains OPMQ élaborent des études régionalisées permettant une analyse par les besoins en compétences au plus près des territoires. Certaines ont été utilisées pour le présent rapport.

L'ancienneté et l'expertise accumulée par les OPMQ permettent une amplification récente et une diversification de leurs productions (cartographie et panorama de branches, bases de données, études, référentiels métiers, référentiels de certification et prospective) qui, associées à la connaissance fine qu'ont les partenaires sociaux de leur branche, dresse un panorama de l'emploi et des métiers concernés, et permettent de faire émerger des questions à approfondir.

Les études « métiers » donnent à voir l'importance du métier, son évolution à la fois

quantitative et qualitative, ses transformations, les activités et compétences qu'il recouvre et les besoins en formation qu'il suscite au sein des entreprises. **Ces études représentent une source d'information importante permettant de pointer les compétences émergentes. De plus, leur comparaison avec celles de branches connexes alimente les réflexions interbranches sur les compétences transversales** en matière de reconversion, d'attractivité voire d'opportunité de création de certifications interbranches. Les études thématiques ou sectorielles, elles, analysent les besoins en formation, et de mixité femmes/hommes. Ces études compétences sont autant de ressources que les partenaires sociaux exploitent directement notamment pour engager les politiques de formation, les certifications, la révision des classifications de branche,...

Les partenaires sociaux des CPNEFP se révèlent très actifs dans le pilotage des observatoires et mobilisent de manière croissante leurs travaux. Ainsi, 55 % des OPMQ élaborent systématiquement des préconisations à l'issue de leurs travaux, quand ils n'étaient que 20 % en 2010. En 2020, la moitié des OPMQ définissait des plans d'actions, ils sont plus de 80 % aujourd'hui. Le niveau technique (OPMQ, prestataires) est le plus souvent cité comme celui où s'élaborent les préconisations tandis que les plans d'actions se définissent la plupart du temps au niveau politique (CPNEFP, organisation professionnelle).

L'étude du Céreq fait le constat d'un **souci partagé par les OPMQ de mutualisation des travaux**. Les principaux sujets qu'ils identifient sont :

- Les passerelles inter et intra branche, la mobilité, les parcours... ;

¹⁴ « Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, l'âge de la maturité », Céreq Bref, n° 398, Décembre 2020, 4p.

- Les compétences et l'identification des besoins en la matière ;
- Les métiers (cartographie, évolution, besoins en recrutement, attractivité...);
- Les CQP et la certification ;
- Les grandes transitions numériques et écologiques.

Ces sujets illustrent la volonté et la capacité des OPMQ à nourrir les **enjeux de mobilité et d'évolution professionnelles**, d'une part à l'échelle du regroupement des branches au sein des OPCO, et d'autre part **au regard des impacts plus globaux des évolutions technologiques, de la digitalisation de l'économie et de la transition écologique**.

Ce type de production transversale trouve également un appui dans les **Engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC)**. Outil de contractualisation et de co-financement entre pouvoirs publics et branches professionnelles, les EDEC sont largement mobilisés par ces dernières pour soutenir leurs initiatives propres ou leurs projets mutualisés à l'échelle d'un OPCO. La loi de 2018 invite effectivement les OPCO à privilégier le financement

d'approches multibranches concernant tout ou partie de leur champ professionnel.

A noter que la problématique des OPMQ reste la diffusion et la prise en compte de leurs travaux au-delà des CPNEFP, même si des améliorations sont à l'œuvre avec la loi de 2018 qui confie à France Compétences un rôle pour consolider, d'animer et pour rendre publics leurs travaux.

Ces derniers disposent d'une ancienneté et d'une expertise reconnue dans la conduite d'études et d'analyses. Leurs travaux font, la plupart du temps, l'objet de préconisations (au niveau technique) et de plans d'action (au niveau politique, par le CPNEFP). Leurs études permettent d'identifier de façon assez claire et précise les compétences émergentes, en intégrant parfois les soft skills. De plus, leurs travaux de comparaison avec ceux de branches connexes permettent des réflexions interbranchés en faveur de la mobilité professionnelle.

Du fait d'une relation directe, on peut considérer que les compétences émergentes sont plus rapidement prises en compte dans les formations et certifications délivrées par les branches professionnelles (inscrites au répertoire spécifique).

3.1.2. L'identification des besoins en compétences au niveau de l'OREF de la région Centre-Val de Loire

Le Centre d'Animation, de Ressources et d'Information sur la Formation-Observatoires régionaux de l'Emploi et de la Formation (CARIF-OREF) est une entité régionale. En région Centre-Val de Loire, le CARIF-OREF est porté par le GIP Alfa Centre.

Les missions de l'OREF sont les suivantes :

- Organiser la mise en réseau des systèmes d'observation ;

- Participer à l'observation de la formation, des parcours et des processus d'insertion ;
- Développer l'observation de l'évolution des métiers et compétences ;
- Accompagner les acteurs régionaux et territoriaux dans le cadre de diagnostics partagés.

Il publie différents types de travaux limités au périmètre régional : des études territoriales, des éléments de diagnostics, des dossiers prospectifs, des enquêtes sur l'évolution de certains métiers, des analyses des parcours de formation, et des suivis spécifiques (notamment COVID, santé).

Les « éléments de diagnostics » sont élaborés en concertation avec les OPCO, qui prennent souvent en compte les données des OPMQ déclinées au niveau régional. Ces données sont complétées par des investigations plus locales et contextualisées. Elles permettent de dresser un état des lieux chiffré et synthétique du tissu économique, de l'emploi, du marché du travail et de l'offre de formation associée au secteur étudié. Il y a un diagnostic par OPCO. Les derniers diagnostics datent de 2021, ce qui en fait une ressource fiable pour permettre une approche globale et contextualisée d'un secteur. Elles peuvent être complétées d'une étude métier si cela est jugé pertinent.

Les études territoriales sont des productions spécifiques ayant pour objectif de partager collectivement un diagnostic de territoire. Elles se déclinent par département, par zone d'emploi, et par Codeve.

Ainsi, l'on peut signaler que des travaux de la mission OREF du GIP Alfa Centre allant dans le sens de notre sujet¹⁵, sont publiés sous forme de dossiers sectoriels régionaux et prospectifs pour « observer les activités et mutations économiques ». Ils présentent un diagnostic du secteur, le développement d'une approche prospective à moyen-terme (horizon 10 à 15 ans) structurée sur la base de plusieurs scénarios, ainsi que l'identification des impacts en termes d'évolution des métiers et des

compétences. Ainsi sur le site Étoile, les dossiers suivants sont disponibles : Activités informatiques ; Activités sportives ; Alimentation de détail ; Animation socio-culturelle ; Café, hôtel, restaurant ; Le commerce de détail non alimentaire ; Coopératives agricoles ; Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ; Industries alimentaires ; Plasturgie ; Mécanique et travail des métaux ; Réparation et installation de machines et équipements ; Transport logistique ; Sécurité privée.

Néanmoins, ces dossiers prospectifs régionaux doivent faire l'objet de mises à jour fréquentes. En effet, ils datent pour la plupart de 2015, ce qui peut les rendre rapidement obsolètes dans le contexte actuel des transitions à l'œuvre (Ex. Dossier prospectif « Activités informatiques en région Centre Val-de-Loire » réalisé sur 2015, s'appuyant sur des données INSEE DADS de 2011).

Les travaux de diagnostics de l'OREF donnent une vision globale assez nette d'un secteur au niveau régional. Les dossiers prospectifs mériteraient des révisions (avec des fréquences à déterminer fonctions des évolutions attendues). La plupart des travaux de l'OREF permettent une contextualisation régionale pertinente et nécessaire, mais ne permettent pas d'identifier de façon pointue et régulière les compétences émergentes. Ces données sont donc à exploiter en complémentarité pour permettre l'identification et l'acquisition des compétences émergentes en région Centre Val-de-Loire. Elles sont plutôt focalisées sur les compétences techniques, dites « hard skills ».

¹⁵ <http://www.etoile.regioncentre.fr/GIP/site/etoilepro/accueil/etoilepro/ORFE/observer-secteurs-activite-mutations-economiques>

3.1.3 Des expérimentations pour l'identification des besoins en région : l'exemple de l'outil IBC du GIP Alfa Centre

Le CARIF-OREF Centre-Val de Loire via le GIP Alfa Centre-Val de Loire accueille au sein du pôle appui aux projets des acteurs, un lieu ressources "validation et certifications des compétences". Au travers de cette mission le GIP porte un projet expérimental d'identification des besoins en compétences (IBC) qui a été mis en place dans le cadre du Plan Régional d'Investissement dans les Compétences [PRIC], projet à l'initiative de Pôle emploi et des partenaires sociaux. Il est né du constat qu'il existe des difficultés de recrutement particulièrement marquées sur certains métiers malgré le développement de l'offre de formation professionnelle pour y pallier. L'insatisfaction des entreprises persiste et l'insertion des demandeurs d'emploi formés demeure insatisfaisante. Les entreprises sont trop peu nombreuses à avoir une stratégie compétences : recueil faible des besoins et pas au niveau de finesse nécessaire.

Lors de son lancement, il était aussi en lien avec la priorité 2 du CPRDFOP 2016-2021 qui visait à « Dynamiser et sécuriser les parcours au regard

des besoins des personnes des territoires et des entreprises ».

Cadre d'intervention du projet :

Ce projet est :

- Une expérimentation financée pour 4 années,
- Marqué par une gouvernance PACTE en lien avec le Bureau du CREFOP,
- Avec un comité de pilotage : DREETS, Conseil régional, Pôle Emploi, MEDEF, U2P,
- Une action reconnue comme remarquable par le Haut-commissariat aux compétences et évaluée positivement au niveau national par la DARES¹⁶,
- Dont le Portage opérationnel est assuré au sein du CARIF-OREF Centre-Val de Loire (GIP Alfa Centre-Val de Loire).

Le projet « IBC » se décline en trois grands axes transversaux qui font système (cf. schéma ci-après).

¹⁶ https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/07e219130799111411cf07fb8545e400/RE_IBC_%C3%A9valuation_Centre-Val%20de%20Loire.pdf



Axe 1 : la sensibilisation des entreprises et la mise en place de Clubs Compétences + 1 dispositif individuel AISC



Axe 2 : la sensibilisation et professionnalisation des Acteurs locaux et la mise en place de Comités d'Acteurs Locaux



Axe 3 : la création d'une plateforme pour centraliser les besoins en compétences des entreprises et produire des analyses locales

A travers de projet IBC, il s'agit de :

- Fédérer les acteurs locaux ;
- Sensibiliser à la notion de compétences ;
- Aider à mieux définir les besoins ;
- Recueillir des données spécifiques et locales ;
- A terme, permettre d'adapter les décisions.

Objectif opérationnel 1 du projet IBC : Sensibiliser et outiller les acteurs et les entreprises

Pour le faire vivre, un réseau d'animateurs territoriaux a été mis en place via les clubs compétences et les comités d'acteurs locaux.

Pour les entreprises qui souhaitent aller au-delà de l'approche des clubs qui restera collective, un appui individuel est en cours de mise en œuvre, finançable à 50 % voire 90 % pour leur permettre de définir leur stratégie compétences avec un consultant.

L'objectif est de construire la stratégie compétences et d'orienter ensuite vers les outils et dispositifs existants pour mettre en œuvre la stratégie.

Le déploiement du projet se fait via la mise en place d'une plateforme (Mise en service de l'outil en ligne en novembre 2020 : www.besoins-competences-entreprises.fr). Celle-ci est en perpétuelle évolution.

Objectif opérationnel n°2 : Recueillir de la donnée compétences par les acteurs eux-mêmes pour eux, et grâce à eux

Ce recueil se fait via la plateforme (les entreprises remplissent ces besoins).

Objectif opérationnel n°3 : Restituer l'information aux acteurs et décideurs locaux

Il s'agit de :

- 1- Restituer des graphiques sur les besoins en compétences par métier et zone d'emploi :
 - Montrer les écarts entre le descriptif des offres d'emploi et les compétences classiques des référentiels //entre le besoin exprimé sur le terrain et les référentiels métiers existants ;
 - Mesurer les écarts entre les besoins métiers identifiés et les référentiels formation existants.
- 2- Partager la connaissance et investir sur les champs de la formation de l'emploi de l'accompagnement de l'orientation :
 - Au niveau local et régional,
 - Selon les zones d'emploi, des modules particuliers sont nécessaires aux formations, si des candidats peuvent être mieux ciblés selon les compétences attendues...

Quels sont les résultats de cette démarche ?

Globalement le projet a pris du retard : il est complexe et ambitieux.

Concernant l'axe 1 (la sensibilisation des entreprises et la mise en place de Clubs Compétences + 1 dispositif individuel), il faut souligner un bon démarrage puis une difficulté réelle à mobiliser les entreprises (44 Clubs d'acteurs locaux, 6 AISC¹⁷ finalisés). Au total, 20 réunions ont été organisées.

Pour ce qui est de l'axe 2 (la sensibilisation et professionnalisation des acteurs locaux et la mise en place de Comités d'Acteurs Locaux), certains comités se lancent seulement maintenant (23 clubs d'acteurs locaux)¹⁸.

Enfin pour l'axe 3 (la création d'une plateforme pour centraliser les besoins en compétences des entreprises et produire des analyses locales), il faut souligner que l'outil n'attire pas et ne suscite pas d'appropriation. Il reste à fiabiliser et à rendre plus ergonomique.

Une évolution de l'outil est ainsi en cours de définition pour qu'il apporte des résultats de meilleure qualité et automatiques, qu'il intègre de nouvelles données et qu'il accepte de nouvelles nomenclatures (achat d'un nouvel algorithme).

L'évaluation de la DARES souligne que le projet IBC a fait principalement l'objet d'un déploiement territorial aux côtés d'initiatives sectorielles qui ont vu le jour pour l'éducation populaire avec le CRAJEP¹⁹, l'aide à domicile, l'hôtellerie restauration avec le campus des métiers et des qualifications PatMAT²⁰.

IBC a eu également des effets :

- Sur la mise en réseau des acteurs autour du sujet des compétences,
- Sur l'articulation des besoins identifiés et l'articulation avec les dispositifs existants,
- Sur la professionnalisation des acteurs de terrain sur l'approche compétences et le recueil des besoins,
- Sur la définition des contenus de formation et des pratiques de recrutement.

A noter également que cette démarche IBC a été mise en avant dans le cadre d'un rapport de France Stratégie « *Quelle place pour les compétences dans l'entreprise aujourd'hui ?* » (Avril 2021).

Le dispositif régional IBC est un dispositif ambitieux et innovant qui vise à embarquer tous les acteurs. Même si à ce jour, les difficultés persistent car il faut du temps pour voir des résultats probants, il impulse une dynamique très positive. Notons qu'il est le seul outils permettant un réel échange et une co-construction avec les entreprises. dans le Il est particulièrement remarquable pour assurer l'identification et la prise en compte de « softs skills ». Pourtant l'arrêt du PIC fin 2023, pourrait modifier le projet après cette date notamment concernant les moyens qui lui seraient consacrés. Il représente une opportunité pour la région Centre-Val de Loire pour se positionner comme un outil territorial expert sur la compétence.

¹⁷ AISC : Appui Individuel à la Stratégie Compétences des entreprises.

¹⁸ En mars 2023, données du GIP Alfa Centre :

- **23 clubs d'acteurs locaux** : Cher : 2 ; Indre : 4 ; Indre et Loire : 6 ; Loir et Cher : 4 ; Loiret : 7.
- **44 clubs compétences** : Cher : 6 ; Eure et Loir : 6 ; Indre : 13 ; Indre et Loire : 8 ; Loir et Cher : 3 ; Loiret : 8
- **AISC (Appui individuel à la stratégie compétences pour les entreprises) en cours ou finalisés** : 6

¹⁹ CRAJEP : Comité Régional des Associations de Jeunesse et d'Éducation Populaire.

²⁰ PatMAT : Patrimoine, Métiers d'Art et Tourisme.

3.2 LES OUTILS POLITIQUES POUR PRENDRE EN COMPTE LES BESOINS EN COMPETENCES EMERGENTES

L'univers conventionnel régional en matière d'emploi, de formation et d'orientation professionnelle en région est complexe (*Voir en*

annexe le schéma : univers conventionnel régional des documents stratégiques emploi, formation et orientation professionnelle).

3.2.1 *Le CPRDFOP : un outil stratégique pour le développement des compétences à travers un contrat de 6 ans au périmètre étendu*

La politique des Régions en matière de formation s'inscrit depuis 2009 dans le cadre d'une contractualisation avec l'État, avec la signature d'un Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP) devenu avec la loi du 5 mars 2014, le **Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP)**, dont le périmètre est étendu à l'orientation et aux conditions d'hébergement et de mobilité des jeunes.

La vocation de ce document est d'**établir une stratégie conjointe entre État et Région**, en articulant les missions respectives de chacun, mais aussi constituer **un outil de programmation et de coordination** des différents dispositifs et acteurs du territoire, tenant compte de ses enjeux économiques.

Le **CPRDFOP** a ainsi pour objet **l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional** en matière d'emplois, **de compétences et de qualifications** et la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire régional (Art. L214-13 du Code de l'éducation).

Le CPRDFOP de la région Centre-Val de Loire, a été élaboré au CREFOP dans un cadre quadripartite avec la Région, l'État et les partenaires sociaux.

Les compétences émergentes dans la formation professionnelle sont depuis longtemps prises en compte pour accompagner les grandes transitions que sont les changements liés au numérique, à l'environnement et aux transitions énergétiques, qui sont traduites au sein des différents plans, contrats ou programmes qui concernent la formation professionnelle, à savoir le CPRDFOP, et dans le précédent CPRDFOP, dans le PACTE ou PRIC (Plan régional d'Investissement dans les Compétences), plan financé et signé entre l'état et la Région, et dans la politique d'achat de la Région (PRF).

Dans le CPRDFOP 2022-2027, quatre grandes priorités avaient ainsi été identifiées :

- Priorité 1 : « observer et analyser ensemble pour mieux comprendre et impulser les dynamiques de transformations environnementales, énergétiques, technologiques, numériques, sociales » ;
- Priorité 2 : « impulser et développer la capacité des individus à s'orienter et à évoluer professionnellement tout au long de la vie » ;
- Priorité 3 : « faire de la formation professionnelle tout au long de la vie, un levier de développement des compétences au service des personnes » ;

- Priorité 4 : « créer les conditions d'un accès facilité à la formation et à une insertion durable dans l'emploi ».

Pour chaque priorité sont mentionnés l'ambition, le contexte et les objectifs opérationnels déclinés en chantiers, soit au total 12 chantiers pour les 4 priorités.

Dans la première priorité relative à l'observation, qui est un élément essentiel en matière d'emploi et de formation continue, on retrouve le principe de renforcer l'identification des besoins nouveaux, en lien direct avec la problématique des compétences émergentes. On y retrouve également l'idée portée par IBC de créer une dynamique territoriale autour de l'identification des besoins. IBC est mentionné dans le chantier 2 : « Mieux connaître et répondre aux besoins du monde professionnel en compétences-qualification-emploi-formation sur les territoires » pour accompagner les entreprises.

Dans la troisième priorité relative à la formation, les liens avec les compétences émergentes sont induits à travers la construction d'une offre de formation concertée et la poursuite du chantier visant l'adaptation et la transformation de l'appareil de formation.

Enfin, dans la quatrième priorité relative à l'insertion en emploi, la logique des compétences émergentes devrait aussi se trouver en bonne place puisqu'il est question d'insertion dans l'emploi durable et que les compétences émergentes contribuent à la sécurisation des parcours.

Le CPRDFOP pour mettre en œuvre ces priorités, s'appuie sur :

- La coopération des acteurs dans le cadre du quadripartisme ;
- La valorisation de l'innovation et l'essaimage des bonnes pratiques sur tout le territoire ;
- L'actualisation du diagnostic pour ajuster annuellement les priorités du contrat ; sur un suivi en continu ;
- Une communication vers les citoyens et les entreprises pour faire connaître et rendre lisible la CPRDFOP.

Pour rappel, le PACTE signé jusqu'à la fin 2023, mentionne les projets suivants qui vont dans le sens de nos préconisations. Ils pourraient être portés dans un nouveau conventionnement entre France Travail et la Région :

- Identification des besoins en compétences (IBC),
- Une investigation sur les modules complémentaires du PRF,
- Un développement de l'offre **Trans'Formation** pour la professionnalisation des OF,
- Un développement de l'offre « sans couture et sur mesure »,
- La poursuite et déploiement du visa pro numérique,
- Le renforcement de la FOAD et les kits ordinateurs pour les stagiaires,
- Des thématiques évoquées dans les conférences PACTE,
- Le développement de formations multimodales dans les Tiers lieux de compétences.

3.2.2 Le Plan Régional de Formation (PRF) en Centre-Val de Loire, un autre outil de développement des compétences émergentes

La question des compétences émergentes trouve aussi une déclinaison opérationnelle dans le Programme régional de Formation (PRF) 2021-2024, au travers de **3 objectifs** :

- Intégrer ces enjeux comme composante de la commande et du nouveau cahier des charges du PRF 2021- 2024
- Encourager les organismes à intégrer ces enjeux dans leur formation (objectifs, contenu, modalités pédagogiques...) pour préparer les professionnels de demain à être acteur des transitions.
- Muscler l'offre de formation préparant à l'exercice de métiers verdissant // favoriser le développement de compétences « vertes » dans un maximum de secteur d'activité.

3 leviers sont mobilisés à cet effet :

- **1: Une commande explicite** : Intégration d'un paragraphe exprimant une attention particulière concernant la prise en compte de la transition écologique et numérique dans l'offre de formation : 2 points sur 70 sont attribués en fonction de la réponse à cet attendu particulier (contre 0 point sur l'ancien marché).
- **2: Des lots fléchés** : Définir des lots dédiés dans des secteurs particulièrement stratégiques dans le cadre des transitions écologiques et numériques (rénovation du bâtiment, énergie renouvelable, transition agro écologique, métier de la DATA ...).
- **3: Des compétences ciblées** : Les attentes ont été précisées pour certaines composantes, sur la base d'une analyse sectorielle menée fin 2019 : un cadre dédié aux réponses a

été défini pour permettre aux OF d'exprimer précisément la façon dont ils répondent à ces attentes. L'objectif étant qu'ils formulent une réponse concrète, en termes d'objectifs, de compétences à développer, de contenus /ou situations pédagogiques favorables au développement de ces compétences.

A noter que le PRF associe une **double logique : métier et compétence**

- Une analyse sectorielle pour identifier les secteurs professionnels pour lesquels l'impact de la transition écologique ou numérique sur les compétences serait le plus fort à court et moyen terme.
- Cette analyse, conduite par la DFP/les Espaces Région Centre-Val de Loire (devenus Maisons de la Région depuis) dans la continuité de la manifestation du 24 septembre 2019 portant sur les transitions écologiques, avec l'appui de l'ORFE, des OPCO, et de certaines directions ressources (agriculture, tourisme, transport...), a permis de travailler ensuite selon deux approches :
 - Une approche métier, avec pour résultat l'identification de métiers dits « verts » à développer sur les territoires (éleveur bio, agent de recyclage, installateur thermique...).
 - Une approche compétences, avec pour résultat la définition de compétences nécessaires au « verdissement » de nombreux secteurs.

Voir en annexe des éléments statistiques sur le recours des demandeurs d'emploi à la formation continue en région Centre-Val de Loire.

3.2.3 Autres politiques régionales permettant de mobiliser l'entrée « compétences émergentes »

a) La COP régionale : un levier pour développer des compétences sociales et environnementales émergentes

La Région Centre-Val de Loire a mis en place une COP régionale.²¹

Il faut souligner que l'un des cinq leviers de la COP régionale concerne le développement de la recherche et de la formation. Une coalition a été mise en place spécifiquement sur la question de la formation. Il s'agit de la coalition FETE (Formation Emploi et Transition Ecologique)

Les coalitions sont des groupes d'acteurs volontaires (publics et/ou privés) qui décident de travailler ensemble sur les enjeux de la COP. Il s'agit de **lever les freins** identifiés sur les sujets Climat-Energie, **trouver des réponses** grâce à l'intelligence collective et traduire ces réponses en **engagements concrets, valoriser** les initiatives exemplaires et duplicables sur le territoire régional. **Deux types d'engagements** peuvent découler des réflexions menées au sein des coalitions :

- Des « engagements collectifs »,
- Des « engagements individuels ».

La coalition FETE est **co-pilotée** par la Région et est **ouverte** à l'ensemble des institutions, organismes de formation, acteurs de l'orientation, mais également acteurs impliqués dans les transitions.

Les enjeux de cette coalition sont d'**identifier les leviers** permettant une meilleure intégration des enjeux de la transition écologique et leur impact sur l'orientation, l'emploi et la formation.

Les objectifs sont de définir une « offre de professionnalisation » destinée aux acteurs de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (EFOP) et favoriser le développement de compétences « vertes » par la formation initiale et continue afin de répondre aux besoins émergents et/ou nécessaires à la Transition écologique.

La coalition a déjà connu plusieurs réunions afin de mobiliser les acteurs pour favoriser une transformation structurée, partagée et pérenne des pratiques, d'identifier les évolutions des métiers et les nouvelles compétences requises.

b) Des conventions d'objectifs et de moyens (COM) entre la Région et les organisations professionnelles des secteurs et leur OPCO

Des conventions sont signées pour trois ans sur trois thématiques : l'apprentissage, la formation continue et l'orientation en fonction de la situation des secteurs professionnels concernés. Ainsi 11 COM ont été signées en

²¹ Comme le cycle COP international, la COP régionale est un processus continu. Son but est de fédérer tous les acteurs de la transition écologique au sein d'une même structure afin de créer la synergie nécessaire à la réalisation du monde de demain. Elle a pour vocation d'encourager le maximum d'acteurs possible à s'engager et agir pour accélérer la transition vers un territoire résilient et sobre en carbone.

2021 et 2022²². Le secteur de l'industrie et de l'OPC2I est en cours de signature.

c) Le dispositif Trans'formation

Le dispositif Trans'Formation Centre-Val de Loire (accélérateur régional de compétences) est une démarche articulée autour de :

- Deux entrées : une entrée stratégique et une entrée thématique ;
- Un parcours d'accompagnement stratégique pour accompagner chaque organisme de formation [OF] dans sa réflexion stratégique ;
- Une offre d'actions d'accompagnement et de formation collectives (inter OF) ou d'actions d'accompagnement individuelles (intra) afin d'apporter une réponse à l'ensemble des besoins et à toutes les typologies d'organismes de formation.

L'ambition de Trans'Formation est de :

- Permettre à chaque OF de mettre en perspective sa stratégie et les impacts du contexte en évolution constante pour mieux y répondre ;
- Accélérer la transformation du système de formation professionnelle, depuis l'analyse du besoin de compétence à la réingénierie pédagogique, en passant par l'expression de la commande de formation

Les objectifs partagés dans le cadre de Trans'Formation pour notre région sont les suivants :

- **Accompagner la transformation des OF** dans ce nouvel écosystème de la formation ;
- Intégrer davantage **les mutations et les enjeux liés aux transitions écologique et numérique** dans les pratiques de formation, en apportant une réponse formation encore plus adaptée aux besoins de nos entreprises ;
- **Développer la multimodalité en formation** pour répondre aux besoins de nos apprenants ;
- **Favoriser l'accueil de tous les publics** et notamment du **public jeune** en formation ;
- **Mieux accompagner les publics en situation de fragilité et réduire l'éloignement de l'emploi ;**
- **Favoriser la logique de parcours itératif** en impulsant une démarche renouvelée d'évaluation et de reconnaissance des compétences.

d) Les autres schémas régionaux

La Région Centre-Val de Loire veille à l'articulation de l'ensemble de ses schémas (voir le tableau « schémas régionaux » en annexe). Ainsi le CPRDFOP s'est construit en articulation avec les autres schémas régionaux. Par exemple, la première priorité du Schéma Régional de Développement Économique, de l'Innovation et de l'Internationalisation [SRDEII] porte sur la nécessité de « répondre au défi de l'emploi, des qualifications, des

²² Les 11 COM signées sont celles avec les OPCO suivants : AFDAS, AKTO, ANFA, Atlas, Construction, OPCO Commerce, OCAPIAT, OPCO Santé, OPCO EP, OPCO Mobilités, Uniformation.

La convention avec l'OPCO2i est manquante à ce stade mais sa signature devrait intervenir courant 2023. Toutefois, la Région met déjà en œuvre les actions inscrites dans le projet de COM.

compétences face aux besoins en fort développement et mutations ».

Concernant le sujet des compétences émergentes, le Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, la Recherche et l'Innovation [SRESRI] est également concerné notamment dans ses orientations relatives :

- Au développement de l'alternance et la formation continue qui nécessite de former avec une dimension de professionnalisation,
- Aux réponses aux besoins de l'économie régionale pour une insertion facilitée et durable des jeunes.

3.2.4 Quelques éléments de cette politique régionale de formation au regard des compétences émergentes

En Centre-Val de Loire, dans le cadre du PRF 2021-2024, 364 formations sont concernées par des attendus particuliers participant au développement de compétences favorables à la **transition écologique**.

Dans le secteur agricole, en dehors des lots fléchés « Transition agro écologique », chacune des formations dans le secteur de l'agriculture doit donc permettre de développer les compétences favorables à une agriculture résiliente (gestion raisonnée des ressources et produits phytosanitaires) applicable dans tout type d'exploitation conventionnelle Bio, HVE (Haute Valeur Environnementale).

Dans le secteur de la production alimentaires et des métiers de bouches, les professionnels doivent être capables d'identifier les possibilités d'approvisionnement en circuit court, les leviers pour réduire la production de déchets alimentaires (juste approvisionnement, valorisation et transformations des déchets alimentaires...), intégrer la saisonnalité des produits dans leur pratique, participer à la lutte contre le gaspillage alimentaire.

Dans le secteur du tourisme, le futur professionnel doit être capable de relayer les circuits dédiés au tourisme vert sur le territoire.

Dans le secteur de la santé et de l'action sociale, le futur professionnel doit être capable

de participer à la promotion et prévention en santé environnementale auprès des publics fragiles, transmettre les éco gestes au quotidien.

335 formations sont concernées par des attendus particuliers participant au développement de compétences favorables à la **transition numérique**.

Dans le secteur de l'informatique, La formation permet l'acquisition des compétences pédagogiques nécessaires à la transmission des bonnes pratiques en termes de gestion éclairée et sécurisée des données, auprès des particuliers et des professionnels en entreprises.

Dans le secteur de la restauration et du service, la formation doit intégrer l'apprentissage des outils de digitalisation du service notamment dans le cadre de la prise de commandes, la gestion du stock, la caisse pour gérer au mieux son organisation et gagner en efficacité, le futur professionnel doit être capable de relayer les circuits dédiés au tourisme vert sur le territoire.

Dans le secteur de la santé et de l'action sociale, la formation prévoit :

- Une sensibilisation à l'usage des outils numériques pour favoriser le maintien du lien social,

- Une sensibilisation aux principes et enjeux de la e-santé, et notamment à la création et à l'utilisation du Dossier Médical Partagé (DMP),
- Une sensibilisation aux principaux équipements domotiques permettant de compenser la dépendance...

A noter que la question formulée au titre des transitions numériques et écologiques n'a pas été investie par les organismes de formation comme attendu :

- Les réponses apportées concernant principalement l'investissement de l'entreprise dans une démarche RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises), la mise en place d'écogestes au sein des formations, la numérisation des formations...

- Des propositions présentant certes un intérêt, et sont pour certaines innovantes, mais ne répondant pas aux attentes formulées dans le CCTAC (Cahier des Clauses Techniques de l'Accord Cadre).

Cela s'est finalement peu traduit dans les faits en termes de compétences ou de contenus de formations, comme le prévoyait explicitement la question dédiée et les attendus spécifiques. Toutefois, cela a permis d'initier **une réflexion sur les besoins en compétences émergentes** dans un contexte de transition

Dans le cadre du PRF, les enjeux liés à l'écologique, à l'énergétique et au numérique sont directement intégrés dans les attendus des cahiers des charges. Néanmoins, il faut souligner que 4 lots sont restés infructueux : l'appareil de formation n'est pas à ce jour en capacité de répondre totalement aux besoins.

3.3 LES OUTILS OPERATIONNELS POUVANT REpondre DE MANIERE AGILE AU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES EMERGENTES

Il s'agit là de repérer les leviers qui pourraient être adaptés à une évolution rapide des compétences et adaptés ainsi qu'à la mise en place et l'acquisition de compétences nouvelles.

Le CESER tâchera d'apprécier la pertinence de ces outils dans le cadre des compétences émergentes suivant plusieurs critères :

- Accessibilité : condition d'accès/d'entrée à la formation ;
- Agilité : capacité à adapter rapidement les contenus ;
- Souplesse du parcours : rigidité du calendrier de formation / contrainte ;
- Modularité : le format est-il modulable, adapté à une approche par compétence ;
- Certifiant : cet outil permet-il une reconnaissance des compétences.

Les outils seront appréciés sur une échelle de valeur allant de 0 à 5, symboliquement représentés par des ronds roses, suivant le barème ci-dessous :

●●●●●	Pas du tout adapté – Contraire à la nature de l'outil
●●●●●	Défavorable
●●●●●	Plutôt défavorable
●●●●●	Plutôt favorable
●●●●●	Tout à fait favorable
●●●●●	Parfaitement adapté – Correspond à la nature de l'outil

3.3.1 Les méthodes d'apprentissages /les modalités pédagogiques

Le PRF régional 2021-2024 incite fortement au déploiement de la multimodalité, dont la modalité de formation à distance, pour répondre aux besoins des apprenants, des employeurs et des territoires, et faciliter l'accès à la formation dans les zones rurales notamment :

- **Par la diversification des modalités de formation** (AFEST – actions de formation en situation de travail, FOAD - formation à distance -, classes virtuelles ...);
- **Par la mise en œuvre des approches pédagogiques innovantes** (pédagogie

L'auto-formation

De plus en plus, on constate au sein de la population « jeune » une tendance à recourir à l'auto-formation par divers biais, notamment via les canaux numériques (e-learning, tutoriels, etc.).

Cette auto-formation est motivée par la volonté d'acquérir des connaissances et savoir-faire, le plus souvent dans le cadre de la réalisation d'un projet professionnel ou personnel, connaissances ou compétences souvent nouvelles et pas encore formalisées dans le champ de la formation institutionnelle. Elle est donc un des moyens précoces de l'acquisition de compétences émergentes.

L'auto-formation se caractérise par des motivations intrinsèques ; l'apprenant est motivé pour apprendre, et choisit librement le contenu, la durée, qui lui semble adaptés à ses objectifs personnels. Une dimension importante est la réappropriation de son dispositif de formation par l'apprenant, dans un cadre pédagogique de formation initiale ou continue durant lequel il restera plus ou moins

inversée, pédagogie par projet, réalité virtuelle, apprentissage entre pairs, plateforme collaborative, ...);

- **Par la mise à disposition gratuite de la plateforme d'apprentissage Syfadis** (LMS : learning management system) et d'une animation technique et pédagogique ;
- **Par la mise en place d'une démarche d'accompagnement et de professionnalisation « Trans'Formation »** permettant aux OF de développer ou d'adapter leurs compétences en ingénierie de formation.

en contact avec un formateur (dit « facilitateur »).

Elle permet de développer tout type de savoir : connaissances (savoirs), savoir-faire, ou encore développement personnel. Elle peut inclure de la FOAD (Formation ouverte et/ou à distance).

Elle comprend souvent une part solo-formation, c'est-à-dire que l'apprenant apprend seul, sans lien avec un collectif pédagogique. Elle se différencie de l'autodidaxie, qui se réalise hors système éducatif.

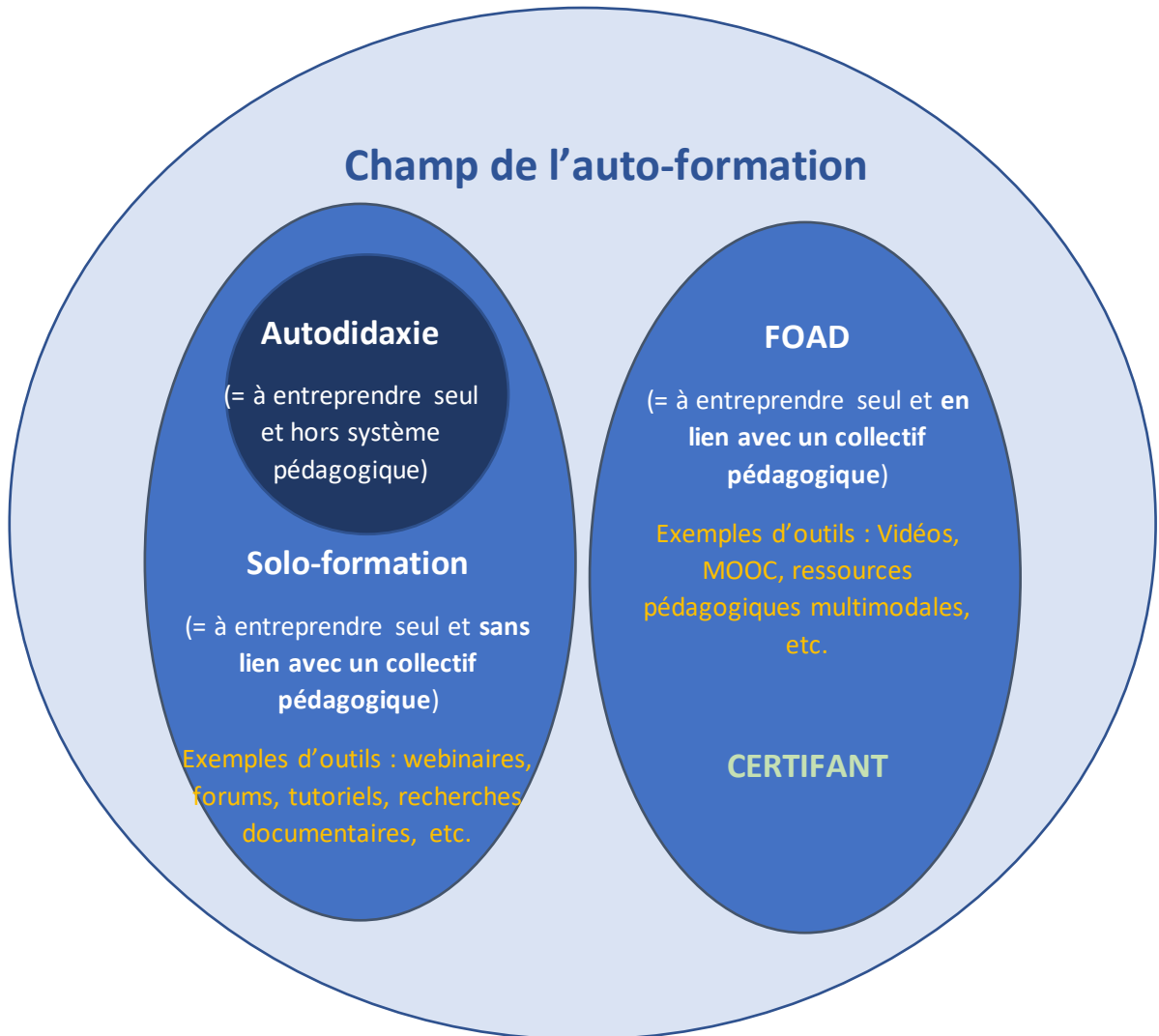
L'auto-formation est une stratégie d'apprentissage compensatoire. Elle peut impliquer la participation à des forums, des webinaires, de l'AFEST, consultations documentaires, vidéos, etc.

Grâce à cela, l'auto-formation semble particulièrement adaptée aux compétences émergentes, s'appuyant sur des informations « hors référentiel », plus facilement adaptables /actualisables.

Appréciation : Cet outil est-il adapté à la compétence émergente ?

AUTO-FORMATION

Accessibilité	●●●●●
Agilité	●●●●●
Souplesse du parcours	●●●●●
Modularité	●●●●●
Certifiant	Dépend de la formation



Le champ de l'autoformation recoupe à la fois :

- La solo-formation, entreprise seule et sans lien avec un collectif pédagogique, utilisant des outils tels que les webinaires, forums, tutoriels, recherches documentaires, etc. elle

- comprend également l'autodidaxie, entreprise seule et hors système pédagogique,
- Et la FOAD (Formation en auto-formation ou « digital learning »), entreprise seule en lien avec un

collectif pédagogique via des outils tels que les Vidéos, MOOC, ressources pédagogiques multimodales, etc. La FOAD est certifiante contrairement à l'auto-formation.

Conclusion : L'auto-formation, quelle qu'en soit sa forme, est particulièrement adaptée pour les compétences émergentes. Souvent multimodale, elle invite l'apprenant à chercher

une multitude de sources d'informations. Ainsi, elle permet plus facilement d'entrer en interaction avec des « experts », « passionnés » ou « avant-gardistes ». De ce fait, **l'auto-formation est particulièrement adaptée aux compétences émergentes**, sous réserve de la curiosité naturelle de l'apprenant et de son appétence à la découverte et à l'exploration.

Focus sur la FOAD en auto-formation (ou « digital learning »)

Avec l'émergence des nouvelles technologies, la FOAD a subi de profonds changements, notamment au niveau de son offre. Elle est de plus en plus sollicitée, notamment dans le cadre d'une reconversion ou d'une évolution professionnelle.

La FOAD peut avoir différentes appellations : e-formation, formation hybride, formation multimodale, formation mixte, e-learning, digital learning, formation à distance, etc. Elle permet, *a minima*, l'acquisition d'un certificat, mais le plus souvent d'un diplôme.

Selon la circulaire DGEFP n°2001-22 du 20 juillet 2001 du ministère de l'emploi et de la solidarité, « *une « formation ouverte et/ou à distance », est un dispositif souple de formation organisé en fonction de besoins individuels ou collectifs (individus, entreprises, territoires). Elle comporte des apprentissages individualisés et l'accès à des ressources et compétences locales ou à distance. Elle n'est pas exécutée nécessairement sous le contrôle permanent d'un formateur.* ».

Autrefois plus ou moins bien perçue par les entreprises, la formation à distance surtout après le confinement, est désormais reconnue,

sur le marché du travail, comme un réel moyen d'approfondir ses connaissances, voire de démarrer une nouvelle carrière professionnelle. Elle permet aux employeurs d'apprécier d'autres qualités de l'apprenant, telles que la capacité à s'organiser pour réussir, à se fixer un objectif et l'accomplir, la capacité à s'adapter à de nouvelles méthodes, à apprendre et témoigne de l'autonomie et de la rigueur d'un individu.

Selon le Ministère du Travail, la mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend :

- Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation²³.

La FOAD présente de nombreux atouts :

- Une ingénierie pédagogique approfondie, avec des programmes souvent conçus par des professionnels

²³Source : Ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/article/la-formation-professionnelle-principes-generaux>

- expérimentés ou des passionnés, et qui permettent de combiner une multitude de programmes et de supports ;
- Une flexibilité d'organisation :
 - o La FOAD permet de choisir ses temps de formation et d'avancer à son rythme, de gérer son planning en fonction des contraintes personnelles et/ou professionnelles, même si les contraintes calendaires existent ;
 - o Un accès possible 24h/24h, depuis n'importe quel endroit ;
 - Une flexibilité du temps de formation :
 - o Possibilité de raccourcir les temps de formation selon le rythme d'apprentissage de chacun ;
 - o Inscriptions possibles pour certaines formations, à tout moment de l'année ;
 - Aucune contrainte géographique ou liée à la mobilité :
 - o Elle permet à un public hors zone urbaine d'accéder à des formations difficilement accessibles géographiquement ;
 - o Elle offre un gain de temps et évite les temps de trajet (et les coûts liés à la mobilité) ;
 - o Elle permet de suivre des formations non-disponibles « physiquement » sur le bassin

de formation, ouvre grandement les possibilités d'apprentissages ;

- Un coût réduit notamment pour l'entreprise : une formation à distance est moins coûteuse qu'une formation en présentiel (économie sur les frais de transport, de restauration ou d'hébergement). Toutefois c'est à relativiser car cela demande une conception importante en amont en termes d'ingénierie et de marketing ;
- Elle développe des compétences parallèles très appréciées des employeurs : travail en autonomie, rigueur, capacité à se fixer des objectifs et les accomplir ;
- Pour les travailleurs, cette modalité de formation peut être plébiscitée par certains par la liberté des temps de formation qu'elle permet mais pour d'autres, ce n'est pas un mode de formation satisfaisant surtout s'ils n'y sont pas suffisamment préparés.

Notons qu'en formation initiale, du fait des divers confinements liés à la crise COVID-19, la FOAD s'est développée et a pu être source de décrochage notamment pour les jeunes publics en cas de 100% distanciel.

De plus, le développement de la FOAD fait face aussi à certaines limites : illettrisme, zones blanches et problèmes de connexion. Toutefois, des solutions sont mises en œuvre par les acteurs publics notamment via les Tiers Lieux ou les Maisons France Service qui permettent un accès au réseau Internet.

Appréciation : Cet outil est-il adapté à la compétence émergente ?

FOAD

Accessibilité	●●●●●
Agilité	●●●●●
Souplesse du parcours	●●●●●
Modularité	●●●●●
Certifiant	Oui

Les compétences émergentes peuvent trouver en la FOAD un premier pallier de transmission de la compétence. Elle est de loin la méthode d'apprentissage la plus accessible : des formations existent pour tous, à tous les niveaux, accessibles quand on est disponible, où que l'on soit. Son caractère « universel » en fait le mode de formation le moins discriminant (le critère géographique contrebalançant largement l'illectronisme), permettant une large sélection de candidats,

sans préoccupation du lieu de résidence, ce qui permettrait d'en faire un lieu d'expérimentation idéal. Néanmoins, la mise en place de FOAD comportant des « compétences émergentes » doit être un parti pris, car cela comporte un risque pour l'OF (non-remplissage, coût de création, etc.) qui nécessiterait un accompagnement financier spécifique par les politiques publiques.

Alternance et tutorat

L'alternance sous contrat de travail et sous statut scolaire est une situation idéale pour développer les compétences émergentes. Ces compétences peuvent faire l'objet des objectifs de formation dans les conventions de stage. Le contrat de professionnalisation, dans son cadre réglementaire actuel, offre une souplesse pour des possibilités de parcours sur mesure intégrant les compétences émergentes aux côtés des compétences cœur de métier comme dans le dispositif Prodiat de l'OPCO AKTO, par exemple.

Le point commun de toutes les situations d'alternance est le tutorat.

Le tutorat est souvent envisagé dans le cadre de la formation en alternance sous contrat ou lors de stage dans le cadre d'une formation professionnelle. Ici, ce dont il est question, c'est le tutorat au sens large, le tutorat pour apprendre au travail. Pour être efficace, le tutorat doit faire l'objet d'une demande

managériale formalisée et si nécessaire bénéficier d'une action de professionnalisation (formation proposée par le GIP Alfa Centre, titre du Ministère du travail...).

Exercer la fonction tutorale peut se traduire en trois axes essentiels :

- Organiser le parcours et l'accompagnement formatif en situation de travail ;
- Transmettre des compétences professionnelles en situation de travail ;
- Fixer des objectifs pédagogiques et mesurer les résultats (compétences développées...).

Les compétences émergentes peuvent faire l'objet de ces objectifs.

Le profil des tuteurs sera différent selon la situation. Ce n'est pas la même chose de tuteur un jeune de 16 ans qui prépare un

baccalauréat professionnel, un salarié nouvellement recruté, un jeune ingénieur qui

intègre un service R&D²⁴, un salarié qui change à contre-cœur de fonction dans l'entreprise...

Appréciation : Cet outil est-il adapté à la compétence émergente ?

LE TUTORAT

Accessibilité	●●●●●
Agilité	●●●●●
Souplesse du parcours	●●●●●
Modularité	●●●●●
Certifiant	Non

Le Groupe d'Echange de Pratiques GEP

Les GEP sont une modalité de développement de compétences sous forme d'échanges entre pairs (professionnels ayant des fonctions analogues) à partir de leurs situations de travail.

Le développement des compétences se réalise à travers les échanges autour des pratiques, la résolution d'une situation professionnelle problématique. **Le sujet et le développement des compétences émergentes peuvent être abordés dans ce cadre.**

Quelles conditions pour un GEP efficace ?

- L'animation du groupe par un **modérateur** en charge de vérifier

l'adhésion des membres du groupe aux objectifs de l'échange ; de garantir le respect des règles de fonctionnement du groupe (confidentialité des échanges, pas d'agression ni de jugement, confiance, respect de la parole d'autrui, ...); de distribuer la parole, de questionner, de reformuler ; de faire valider par le groupe les points de synthèse.

- Des participants présents dans une **démarche volontaire**, chacun au même niveau : pas de tiers, ni de leader ni d'expert. Chacun s'exprime et écoute dans le respect des règles de fonctionnement.

Appréciation : Cet outil est-il adapté à la compétence émergente ?

LES GROUPES D'ÉCHANGES DE PRATIQUE - GEP

Accessibilité	●●●●●
Agilité	●●●●●
Souplesse du parcours	●●●●●
Modularité	●●●●●
Certifiant	Non

²⁴ R&D : Recherche et Développement.

La coloration pédagogique

Chacun des titres et diplômes de la formation professionnelle est présenté a minima, sous forme de référentiels : métier-activités et compétences. Les référentiels constituent les repères essentiels et obligatoires pour la construction des contenus de formation, l'évaluation des compétences acquises et préparer les apprenants au diplôme. C'est donc un outil de travail de base qui doit être appréhendé dans sa globalité.

Toutefois et dans ce cadre, l'équipe pédagogique dispose d'une « liberté pédagogique » pour viser le développement d'autres savoirs. C'est le cas par exemple pour développer des connaissances sectorielles ou des soft skills... **Les compétences émergentes**

ont bien entendu, toute leur place dans cet espace.

Pour cela, une démarche d'identification de ces compétences émergentes pour le métier ou la famille de métiers auxquels préparent le diplôme, doit être menée par l'équipe pédagogique. Il s'agit ensuite :

- D'organiser des interventions de professionnels,
- De fixer les objectifs et évaluation des périodes de formation en entreprise,
- De choisir des thèmes d'exposé,
- De contextualiser les travaux en atelier et les exercices...

Appréciation : Cet outil est-il adapté à la compétence émergente ?	
LA COLORATION PEDAGOGIQUE	
Accessibilité	non applicable
Agilité	●●●●●
Souplesse du parcours	●●●●●
Modularité	●●●●●
Certifiant	Non

3.3.2 Les dispositifs

DEFI Développement Emploi

Le DEFI, Développement de l'Emploi par des Formations Inclusives, est une démarche portée par la Région Centre-Val de Loire, dans le cadre du PACTE d'investissement dans les compétences 2019-2022, qui vise la création de formations "cousues main".

Destiné aux demandeurs d'emploi, l'objectif est d'assurer la convergence entre les besoins en compétence des entreprises du territoire et les compétences des stagiaires, afin de déboucher sur un recrutement pérenne à l'issue de la formation.

DEFI est une démarche collaborative coordonnée par la Région, qui associe aux différentes étapes du processus, acteurs de l'orientation, entreprises et organismes de formation. L'ensemble des acteurs s'implique dans les étapes suivantes :

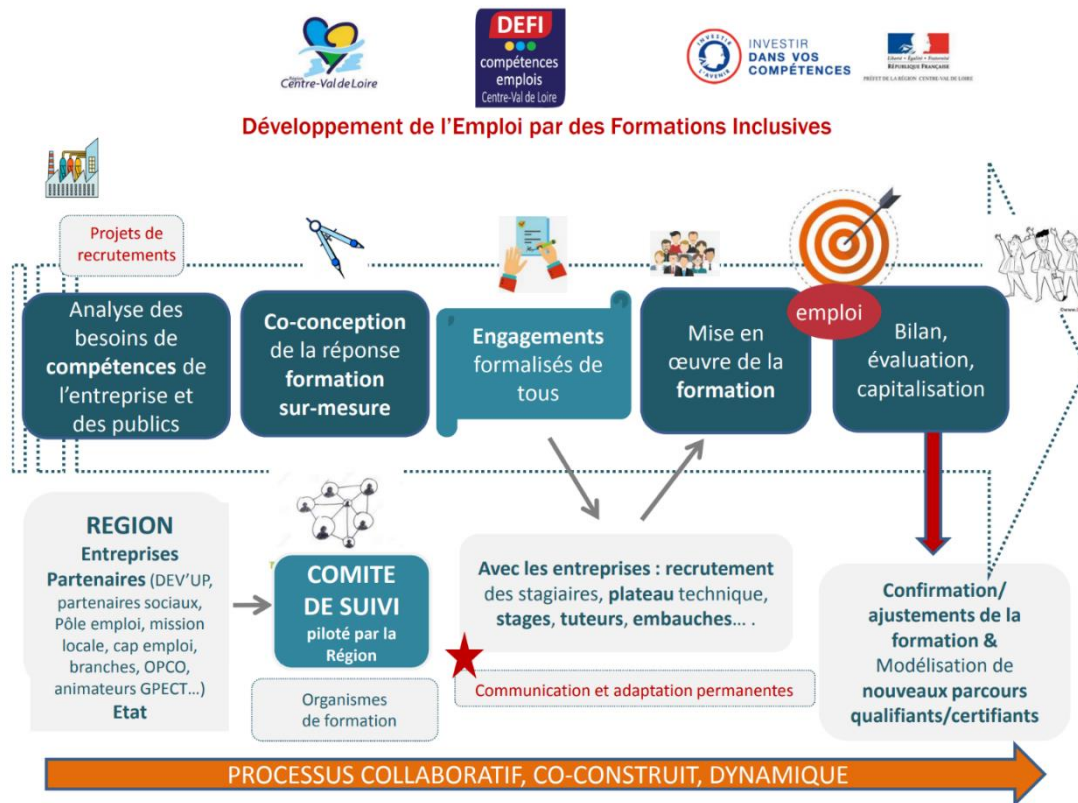
- L'analyse des besoins en compétences, la co-construction du cahier des charges formation,
- La recherche de solutions pragmatiques favorisant le déploiement de la formation,

notamment la mise à disposition de plateaux techniques,

- La création d'une formation sur mesure pour répondre aux objectifs définis ensemble (en mobilisant en priorité les formations existantes dans

le cadre du PRF s'ils répondent au besoin, même légèrement adapté),

- Le recrutement des stagiaires en formation,
- La formation, en centre et en entreprise, dans un dialogue constant.



DEFI est formalisé par une convention partenariale engageant chacune des parties. L'entreprise s'engage à recruter le stagiaire au terme de sa formation (CDI ou CDD de 6 mois minimum), tandis que les organismes de formation s'engagent à élaborer le parcours de formation et à s'assurer de sa bonne conduite.

Le DEFI peut être déployé à la demande d'une entreprise qui exprime un besoin, d'un organisme de formation qui souhaite apporter une réponse à un besoin détecté, ou par les

partenaires de l'emploi formation qui repèrent un déficit de compétences.

En octobre 2022, on célébrait la 200^{ème} convention DEFI signée. Près de 2 200 personnes avaient déjà suivies une formation et ont été recrutées grâce à DEFI.

DEFI apporte une solution « clé en main » aux organisations ayant un besoin en compétences. Bien que les compétences émergentes ne fassent pas l'objet d'une attention particulière, l'analyse des besoins peut les déceler et accompagner le

développement de celles faisant l'objet d'une mutation. L'accompagnement régional doit être alerte et informatif dans ce cadre.

Appréciation : Cet outil est-il adapté à la compétence émergente ?	
	DEFI
Accessibilité	●●●●●
Agilité	●●●●●
Souplesse du parcours	●●●●●
Modularité	●●●●●
Certifiant	Oui

Transco (Transitions collectives)

Transitions Collectives, aussi appelé Transco, est un dispositif créé en janvier 2021, qui permet aux entreprises d'anticiper les mutations économiques, d'accompagner et inciter leurs salariés à se reconverter.

Coconstruit avec les partenaires sociaux, Transco vise à favoriser la mobilité professionnelle des salariés, en particulier intersectorielle, et les reconversions à l'échelle d'un territoire. Il permet aux salariés dont l'emploi est fragilisé de se reconverter dans un cadre sécurisé vers un emploi porteur dans leur bassin de vie, en leur permettant de pouvoir se former et s'orienter vers un métier d'avenir ou en tension de recrutement, en priorité sur un même bassin d'emploi.

Transitions Collectives s'adresse aux entreprises en perspective de développement et aux entreprises en mutation (évolution de l'organisation du travail, transition technologique, etc.).

Le dispositif Transitions collectives se décline en deux volets :

- Transitions collectives – Transco repose sur le support juridique du projet de transitions professionnelles

(PTP). Il offre la possibilité de réintégrer son entreprise à l'issue de sa formation ;

- Transco – Congé de mobilité s'appuie sur le congé de mobilité, après la conclusion par l'employeur d'un accord de Rupture Conventionnelle Collective (RCC) ou de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP).

Ces deux volets du dispositif Transitions collectives permettent aux salariés qui en bénéficient de suivre une formation de reconversion pouvant aller jusqu'à 24 mois (ou 2 400 heures).

Ce dispositif « clés en main » permet d'accompagner les mutations économiques en préservant les compétences disponibles sur les territoires. Les salariés dont l'emploi est menacé peuvent ainsi suivre un parcours de formation certifiant.

Ce dispositif a été créé en vue d'accompagner les mutations économiques. Un volet « accompagnement des compétences émergentes » pourrait s'y greffer, en proposant par exemple l'intervention d'experts.

Appréciation : Cet outil est-il adapté à la compétence émergente ?

TRANSCO

Accessibilité	●●●●●
Agilité	●●●●●
Souplesse du parcours	●●●●●
Modularité	●●●●●
Certifiant	Oui

AFEST

L'AFEST (Action de Formation En Situation de Travail) est une action qui entre dans la nouvelle définition de l'action de formation de la Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018²⁵. Cette nouvelle définition élargit les possibilités et notamment de formation en situation de travail.

Dans la pratique, l'AFEST est une modalité de transmission de compétences qui peut être réalisée sur le poste de travail, par un formateur interne ou externe, au profit d'un ou plusieurs salariés de l'entreprise.

Loin d'être une formation « sur le tas », elle est une réponse construite, organisée, et fondée sur l'alternance entre des séquences de travail et des séquences réflexives :

- Les séquences de travail (mise en situation), au cours desquelles l'apprenant doit réaliser les tâches à effectuer (il apprend en faisant, avec un droit à l'erreur) ;

- Les séquences dites « réflexives » permettant à l'apprenant d'analyser son activité avec l'aide de son formateur. L'apprenant prend du recul sur son travail ; Il analyse ce qu'il a observé pendant la phase de mise en situation, les méthodes qu'il a employées, les résultats obtenus et réfléchit à d'autres manières possibles d'obtenir les résultats souhaités. Le formateur anime ses séquences. Elles doivent permettre d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation dans l'objectif de consolider et d'explicitier les apprentissages. Ces phases sont distinctes des mises en situation de travail.

La mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail comprend :

²⁵ D'après son article L6313-2 du code du travail, l'action de formation se définit maintenant comme « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance, et elle peut être réalisée en situation de travail. ».

Cette courte définition présente trois nouveautés :

- La formation est décrite comme un moyen permettant d'atteindre un objectif, et non comme une finalité.
- La formation est désormais pensée comme une succession d'actions qui peuvent prendre des formes diverses (présentiel, distanciel et en situation de travail), suivant sa pertinence.
- La loi reconnaît que la formation peut se faire sur le terrain et même sur le poste de travail. Car bien que les actions de formation en situation de travail ne soient pas nouvelles (ex. le compagnonnage, qui le mets en œuvre depuis longtemps), le fait qu'elles soient légalement encadrées et reconnues est une réelle avancée. Elle se professionnalise.

- L'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- La désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives ;
- Des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou terminent l'action.

Avec l'Action de Formation en Situation de Travail (AFEST), l'intervenant d'un organisme de formation certifié vient directement former le ou les salarié(s) sur le poste de travail.

L'AFEST présente différents atouts, notamment de :

- Favoriser la formation des salariés qui en bénéficient peu : les chiffres montrent que les salariés en France sont très inégalement formés. Le taux

d'accès à la formation est plus faible dans les petites entreprises et s'explique par le manque de temps pour s'éloigner du poste de travail. En cela, l'AFEST s'avère particulièrement adaptée, permettant de combiner formation et continuité d'activité.

- Rapprocher la formation des besoins réels des entreprises : la formation a pour objectif l'atteinte d'un objectif professionnel, et notamment l'acquisition de compétences utiles pour la tenue d'une fonction ou d'une nouvelle fonction. Or, les compétences à acquérir sont souvent très spécifiques dans une situation d'entreprise et de production. L'offre de formation sur le marché peut être inadaptée par rapport au besoin alors que la compétence utile est détenue finement par les salariés expérimentés en place qui pourraient utilement la transmettre.

Appréciation : Cet outil est-il adapté à la compétence émergente ?

AFEST

Accessibilité	●●●●●
Agilité	●●●●●
Souplesse du parcours	●●●●●
Modularité	●●●●●
Certifiant	Cela dépend des formations et modalités ?

Accessible par un grand nombre, très agile et souple, l'AFEST permet la transmission des compétences « sur le terrain ». De ce fait, elle est particulièrement propice à la transmission des pratiques et connaissances émergentes (comme toutes les méthodes fondées sur

l'échange de pratiques listées plus haut -GEP, tutorat-). De plus, ce type d'action de formation permet de transmettre à la fois les compétences techniques, mais également les compétences comportementales nécessaires.

3.3.1 Des outils pour la reconnaissance des compétences

La reconnaissance des compétences peut prendre différentes formes. Elle a longtemps reposée sur deux socles : le diplôme (pour les

compétences techniques), et les lettres de recommandations (attestant du savoir-faire et du savoir-être).

Concernant les certifications professionnelles (diplômes, titres...), ils relèvent de deux répertoires : le RNCP avec une logique métier et le répertoire spécifique.

Ce dernier est plus agile ; il permet d'intégrer les compétences nouvelles plus rapidement

Cléa, CléA numérique et Cléa management

Le certificat CléA a été conçu par les partenaires sociaux conformément à la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale. C'est la déclinaison française du référentiel européen des compétences clés. Ce certificat s'adresse principalement à des personnes peu qualifiées et fragilisées, n'ayant pas de certification professionnelle.

Il est composé de sept domaines de savoirs de base et de soft skills : français, règles de base de calcul et raisonnement mathématique, techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, travail en équipe, travailler en autonomie, apprendre à apprendre tout au long de la vie, règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

L'obtention du certificat CléA est fondée sur une évaluation préalable qui positionne la personne sur un référentiel et qui sert à définir un parcours de formation personnalisé visant les compétences manquantes. Ainsi, si une personne lors de cette évaluation détient l'ensemble des compétences, elle peut accéder directement à CléA. Pour les autres personnes, elles seront à nouveau évaluées à la fin de leur formation. Des organismes sont habilités par Certif'Pro pour ces évaluations qui transmettent les résultats aux associations régionales paritaires, Transition Pro qui organisent des jurys.

que le RNCP qui, lui, nécessite entre 3 et 5 ans pour les intégrer à un référentiel. C'est donc dans le cadre de ce répertoire spécifique qu'ont été développés des outils permettant d'autres formes de reconnaissance des compétences, tel que le CléA, certains Open Badges, etc.

Cette démarche de certification doit permettre aux travailleurs de sécuriser leur parcours professionnel en restant en contact avec l'emploi et en étant plus visibles sur le marché du travail. Il est également destiné à être la 1^{ère} étape d'un parcours certifiant visant un CAP par exemple.

Depuis 2015, les partenaires sociaux ont élaboré d'autres CléA toujours avec le principe du socle, c'est-à-dire les compétences de base qui seraient souhaitables de détenir pour occuper un emploi :

- CléA numérique qui a été construit avec le Ministère du travail sur les usages du numérique et qui est destiné à accompagner la transition numérique ;
- CléA management qui a été conçu avec l'APEC pour les travailleurs ayant une fonction d'encadrement dans leur emploi.

En Centre-Val de Loire, en 2022, 447 certifications CléA ont été enregistrées pour 842 inscriptions. Ce sont ainsi 1 815 certifications qui ont pu être attribuées depuis 2016 dans la région. 12 OF portent CléA en Centre-Val de Loire au sein de 95 établissements. Concernant CléA numérique, on compte 9 OF habilités pour 42 établissements concernés.

Appréciation : Cet outils est-il adapté à la compétence émergente ?

CléA

Accessibilité	●●●●●
Agilité	●●●●●
Souplesse du parcours	●●●●●
Modularité	●●●●●
Certifiant	Oui

Bien que CléA ne soit pas spécialement centré sur les compétences émergentes (bien que CléA numérique et CléA management soient une offre, une porte ouverte à l'intégration de compétences nouvelles), il permet l'acquisition d'un combo savoir, savoir-être et savoir-faire, sanctionné d'une certification, qui garantit un terrain propice à l'acquisition de compétences futures. Enregistré au Répertoire Spécifique, le référentiel peut

rapidement s'adapter aux mutations actuelles (plus rapidement que celles inscrites au RNCP).

Une des forces de CléA réside dans le fait qu'il se focalise sur des compétences clés. Ce sont des socles qui permettent aussi de faciliter la suite des parcours formatifs, utiles à tout métier et garantissant une adaptabilité pour une mobilité professionnelle.

Autres certifications du répertoire spécifique, comme les Open Badges

Un Open Badge est l'incarnation numérique d'une expérience, d'une compétence ou d'un savoir. Les Open Badges peuvent être utilisés pour confirmer l'acquisition d'aptitudes, de

connaissances ou de compétences qui ne sont pas reconnues par un diplôme. L'Open badge peut être enregistré au répertoire spécifique et dans ce cas peut être financé par le CPF.

Appréciation : Cet outils est-il adapté à la compétence émergente ?

Open Badges

Accessibilité	●●●●●
Agilité	●●●●●
Souplesse du parcours	Pas de parcours de formation
Modularité	Pas de parcours de formation
Certifiant	Pas toujours reconnu

Le cas de la VAE

La VAE est un outil très pertinent pour la reconnaissance des compétences des salariés. Toutefois et en l'état actuel de la réglementation, ce n'est pas un outil adapté pour la reconnaissance des compétences

émergentes car la VAE est fondée sur les blocs de compétences des diplômes et certifications enregistrés au RNCP et qui ne sont pas composés de compétences émergentes.

La prise en compte des compétences émergentes ne semble pas totalement effective à tous les niveaux (politiques et outils opérationnels).

Cette brève analyse nous montre l'importance d'innover des modalités pédagogiques et de mettre en œuvre des **méthodes fondées sur l'échange et la transmission** en matière de compétences émergentes, tel que l'AFEST, les GEP, etc. ainsi que toutes formes d'échanges informels (forums...). Elles permettent de transmettre au-delà des compétences des référentiels des compétences complémentaires que ce soient des connaissances techniques, savoirs et savoir-faire (hard skills), que des compétences comportementales ou aptitudes (soft skills).

Les compétences émergentes, par leur diversité et leur caractère novateur, sont difficilement appréhendables par les méthodes classiques de la formation. Même si les certifications issues du répertoire spécifique permettent une adaptation plus rapide des référentiels, leur développement/création ne saurait aboutir seul, car il sous-tend une prise de risque financière de la part de l'Organisme de Formation. C'est pourquoi l'intégration de compétences émergentes devrait être encouragée par des politiques publiques volontaristes. Cela serait notamment souhaitable dans les domaines où l'État ou la Région souhaitent une position forte.

IV) LES BESOINS EN COMPETENCES EMERGENTES EN CENTRE-VAL DE LOIRE : EXEMPLES SECTORIELS

La région Centre-Val de Loire a souvent été mentionnée comme souffrant de la proximité de l’Île-de-France d’une part et comme une région avant tout ancrée dans la mise en valeur du patrimoine naturel et historique, mondialement connu certes, avec la Loire et ses châteaux, d’autre part.

Cette image est loin de refléter la réalité économique du Centre-Val de Loire²⁶ :

- 1^{ère} région de la filière Parfums-Cosmétiques, reconnue mondialement, 1^{er} centre de ressource mondial et dotée du Pôle d’Excellence Cosmetic Valley,
- Région majeure en production de médicaments,
- 4^{ème} région de production industrielle en termes d’emplois,
- Région majeure de sous-traitance aéronautique et de production de caoutchouc industriel,
- 3^{ème} vignoble de France,
- Région céréalière majeure, 5^{ème} plus grande surface agricole utile au niveau national.

La région dispose de 11 pôles de compétitivité et d’excellence régionale : Aréa (agroalimentaire), Aérocentre (aéronautique), Dream (Durabilité de la ressource en eau), Lahitolle (Innovation de défense terrestre), Polymeris (Caoutchouc, plastique et composites), Nekoé (1^{er} pôle français spécialisé dans l’innovation par les services), PolePharma (1^{ère} coopération industrielle du médicament en Europe), S2E2 (optimisation de l’énergie électrique), ShopExpert (seul cluster en France dédié à l’aménagement et l’équipement d’espaces de vente), Vegopolys Valley (centre

de recherche de formation dans le domaine du végétal).

Autant de secteurs fortement touchés par de fortes évolutions en compétences.

Nous nous focaliserons ici sur les secteurs suivants :

- Santé et production de médicaments : Un enjeu de santé publique et une puissance régionale à conserver
- Mobilité : Un axe très important du fait de sa localisation centrale et des infrastructures logistiques ;
- Agricole : Avec 2,4 millions d’hectares de Surface Agricole Utile, et 25 080 exploitations agricoles, la région Centre-Val de Loire est une région agricole majeure, poussée par la politique régionale à devenir un territoire pionnier et exemplaire pour la transition agroécologique avec l’enjeu majeur de l’impact climatique (« Ambition 2030 ») ;
- Bâtiment et Travaux Publics : des métiers traditionnels très impactés par les compétences émergentes
- Industrie : l’industrie représente 16 % des emplois et est particulièrement sensible aux compétences émergentes.

Loin de se vouloir exhaustifs ou représentatifs, ces focus permettent un éclairage à 360° de l’étendue de l’impact des compétences émergentes dans tous les secteurs.

Il conviendrait de procéder à des analyses approfondies dans des domaines relevant des enjeux nationaux et régionaux d’importances capitales, tels que la gestion de l’eau, le nucléaire, l’hydrogène, la filière automobile

²⁶ Source Dev’Up

(1^{ère} employeur industriel régional, en difficulté avec la mort annoncée du moteur thermique), l'agro-industrie, la réindustrialisation, ou encore l'impact sur la citoyenneté et les habitants.

Chaque fiche sectorielle est présentée de la façon suivante :

- Une synthèse « Retenir l'essentiel », permettant au lecteur d'appréhender rapidement le secteur : caractériser le secteur et en saisir les enjeux,
- Un développement, permettant d'approfondir la thématique. Elle se compose de plusieurs parties :
 - Un point de situation régional du secteur : importance du secteur,

nombre d'emplois, et principales caractéristiques,

- L'offre de formation disponible en région,
- Les principales mutations du secteur,
- Les impacts de ces mutations sur les besoins en compétences, de tout type,
- Pour conclure par des préconisations, ou pistes d'améliorations spécifiques au périmètre étudié.

A noter que les éléments détaillés ci-après sont une restitution des travaux des différents observatoires (OREF et OPMQ) et ne constituent pas une analyse propre au CESER des compétences émergentes de ces secteurs.

4.1 COMPETENCES EMERGENTES DANS LE SECTEUR DE LA SANTE



RETENIR L'ESSENTIEL : Secteur « Santé »

Périmètre : Comprend les activités médicales, paramédicales (métiers du soin, du diagnostic, et de l'appareillage médical), ainsi que les entreprises du médicament (industrie pharmaceutique).

Situation / Éléments de contexte national	Situation en Centre-Val de Loire	Mutations en cours et compétences émergentes	Éléments favorables (national/Centre-Val de Loire)	A améliorer / Opportunités
Domaine du médical (métiers du soin, du diagnostic et de l'appareillage médical)				
Manque de professionnels Déficit d'attractivité de certains métiers du secteur	Région avec la plus faible densité de médecins généralistes Infirmier et aide-soignant, métiers les + recherchés en Centre-Val de Loire (Enquête BMO 2022, Pôle Emploi)	Avancées technologiques Développement des téléconsultations et de la téléexpertise Nouveau métier IPA (Infirmière de Pratique Avancée) Les compétences numériques (RGPD, etc.) Management (autonomie, gestion d'équipes délocalisées)	Politique volontariste du Conseil régional	Répondre aux besoins en compétences nouveaux Compétences numériques des patients
Domaine du médicament (industrie pharmaceutique)				
Crise du médicament français Déclin de la R&D	4e région en termes d'emplois PolePharma, 1er producteur d'Europe	Les compétences du numériques	Plan Innovation Santé 2030 : Création d'une agence Innovation Santé, produire 20 biomédicaments français, doubler emploi biothérapie et bioproduction, etc. Des formations innovantes, spécifiques et uniques en France (IMT et Bio3 Institute)	

? Etat des compétences émergentes dans ce secteur

- **Identification** : Effective
- **Prise en compte des compétences émergentes dans les formations** :
 - **Dans le domaine du médical**, bien que le secteur soit conscient de ces évolutions, les avancées peinent à se « démocratiser ». La réforme des études de santé, ainsi que les réductions budgétaires semblent impacter négativement les développements possibles, et donc le développement des compétences émergentes.
 - **Dans le domaine du médicament**, l'offre de formation prend en considération les compétences nouvelles et dispose de formations innovantes, un atout indéniable pour renforcer la position nationale et européenne de cette industrie.

a) Quelle est la situation en région Centre-Val de Loire ?

Concernant les activités médicales et paramédicales : Le secteur fait face à des difficultés chroniques de recrutement et de maintien des actifs dans les postes (Métiers en tension, manque de moyens, de personnel, conditions de travail, réforme des études de santé).

L'ANFH (Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier) confirme également les principaux métiers en tension en région Centre-Val de Loire sont : aide-soignant, infirmier (de bloc opératoire, en soins généraux et en anesthésie), masseur-kinésithérapeute. Ces besoins sont quantifiés par l'enquête BMO²⁷ (Besoins en Main d'Œuvre) de Pôle Emploi 2022 : 2 816 intentions d'embauches pour des aides-soignants et 1 398 pour les métiers d'infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices ont été enregistrées en 2022.

La région Centre-Val de Loire est également la région qui enregistre la plus faible densité de médecins généralistes en France métropolitaine. Une situation alarmante qui ne va pas s'arranger face au départ prochain de nombreux médecins et professionnels de santé ayant atteint l'âge de la retraite.

Concernant les entreprises du médicament : Le secteur est également touché par une crise du médicament français, qui se traduit par une crise de l'industrie pharmaceutique et de la recherche française.

Tandis que la recherche est asphyxiée par le manque de moyens et les complexités administratives, la production industrielle est, elle, délocalisée majoritairement à l'étranger, et l'on observe une pénurie croissante dans les

hôpitaux et les officines. Cette situation a des répercussions concrètes. Ainsi, le nombre de médicaments d'intérêt thérapeutique majeur déclarés en rupture d'approvisionnement a été multiplié par 20 en dix ans.

Malgré ce constat, la région Centre-Val-de-Loire est la 4^{ème} région en termes d'emploi. Et le cluster Pôle Pharma (implanté sur 3 régions, dont la nôtre) fait de la France le 1er bassin de production pharmaceutique en Europe.

Le déclin national de la recherche se traduit par un nombre d'emplois R&D²⁸ en baisse dans la région entre 2019 et 2020, où il représentait 13 % des postes en 2020. Dans le même temps, les emplois en production, eux, augmentent (représentant 35 % des postes), tout comme les emplois en fonction support (13 %).

On assiste également à un besoin régional croissant concernant l'information médicale et réglementaire (4 % des postes), qui révèle également des complexités grandissantes.

A noter que ces emplois se caractérisent par une forte féminisation des métiers.

b) L'offre de formation en région Centre-Val de Loire

Concernant la formation dans le médical et paramédical :

En région, l'offre de formation pour accéder au métier d'aide-soignant, s'appuie à la fois sur 14 IFAS²⁹ et 2 licences professionnelles, pour 1 252 places à la rentrée en 2020 dont 32 en apprentissage et 39 au titre du PACTE (source GIP Alfa Centre).

²⁷ BMO : Besoin en Main d'œuvre.

²⁸ Dev'Up / Dossier Pharmacie et industrie du médicament

[L'industrie pharmaceutique et médicament en région Centre-Val de Loire | Dev'up Centre-Val de Loire \(devup-centrevalde Loire.fr\)](https://www.devup-centrevalde Loire.fr)

²⁹ IFAS : Institut de Formation d'Aide Soignant.

Concernant les infirmiers, la formation se déploie dans les 13 IFSI³⁰ pour 1 271 places en 1^{ère} année à la rentrée 2020.

L'exercice de ces métiers est intrinsèquement lié à l'obligation d'obtention du diplôme ce qui rend difficile le déploiement de la VAE dans ce secteur. Pourtant, elle pourrait apporter une réponse non négligeable pour répondre aux besoins de recrutement et permettre des évolutions professionnelles. La région mène actuellement une expérimentation concernant la primo-prescription par les IPA (Infirmières en Pratique Avancées).

Concernant les compétences émergentes dans le domaine de la santé, le phénomène est tel que l'université de Montpellier a décidé de constituer une chaire spécifique en e-santé, regroupant des formations telles que : un DIU national de télémédecine, une UE Santé connectée, un Master Sciences et numérique pour la santé, Participation au DU « Gestion des données scientifiques » (GDS) ou « Scientific Data Management » (SDM).

Concernant l'industrie pharmaceutique :

Outre les formations universitaires en pharmacie industrielle, la région Centre-Val de Loire possède une formation spécifique unique en France, un institut formant aux métiers de la santé : l'IMT de Tours. L'Institut des Métiers et des Technologies des produits de Santé de Tours est le seul organisme habilité à délivrer, à travers une formation filière, trois titres homologués par le ministère de la santé, de niveau V à III. Il prépare aux métiers des industries pharmaceutiques et cosmétologiques ainsi qu'au titre de Visiteur Médical.

³⁰ IFSI : Institut de Formation en Soins Infirmiers.

³¹ Sources :

- *Le Monde*, « L'Etat dévoile un plan de plusieurs milliards d'euros pour la recherche et l'innovation », 29 juin 2021
- *Le Monde*, « Innovation dans la santé : un plan à 7 milliards d'euros pour rattraper vingt ans de retard » par Zeliha Chaffin, 30 juin 2021
- *Le Monde*, « Un rapport s'inquiète du déclin de la « France du médicament »

Lancé par le gouvernement, les Universités de Tours et d'Orléans, le groupe IMT et le CROUS, le Bio3 Institute est dédié à la formation en alternance aux métiers de la production des biomédicaments et de la bio-cosmétique. Il s'agit du seul projet en France portant exclusivement sur la formation en bioproduction, biocontrôle et bioréglementation des produits pharmaceutiques et cosmétiques issus des biotechnologies. Production, recherche, maintenance, réglementation... Le Bio3 Institute abordera les biotechnologies et les bioactifs cosmétiques sous tous leurs aspects. 20 formations innovantes misant sur l'apprentissage sont proposées. Le Bio3 Institute est implanté sur le site universitaire du Plat d'Etain à Tours

c) Quelles sont les principales mutations du secteur ?

On identifie plusieurs axes de mutations importants :

- Les avancées technologiques du matériel (manipulateur radio, chirurgie, etc., informatique),
- Le développement des téléconsultations et de la téléexpertise,
- Développement de la e-santé
- Des délégations de tâches amènent au développement de nouveaux métiers telles que les infirmières de pratiques avancées (IPA) et les assistants médicaux.³¹

Pour les années à venir, ces mutations devraient être accélérées par le Plan Innovation Santé 2030 lancé en juin 2021. Ce plan issu des travaux du Conseil Stratégique des Industries de Santé (CSIS) a révélé les

manquements du système français, et vient renforcer une dynamique déjà amorcée avec 7 milliards d'euros de fonds publics sur 5 cinq ans, au plan national, suivant trois axes prioritaires :

- **Biothérapies et bio production** : avec pour objectif de produire sur le territoire national au moins 5 nouveaux biomédicaments et doubler le nombre d'emplois dans le secteur,
- **Santé numérique**, 600 millions d'euros vont y être consacrés, au plan national,
- **Recherche** sur les maladies infectieuses.

L'un des objectifs est de produire 20 biomédicaments en France d'ici 2030.

Il prévoit également de :

- Favoriser l'innovation sur le territoire et renforcer les synergies entre chercheurs via la création de clusters,
- Inciter les « superstars » et « star-upper » à s'installer et créer leurs laboratoires en France, avec un soutien de la Banque Publique d'Investissement,
- Rationaliser les délais d'instruction des dossiers d'autorisation d'essais cliniques et de médicaments,
- Créer une agence Innovation Santé, qui sera un guichet unique pour les acteurs du secteur, et qui se fera garant du Plan Innovation Santé 2030.

d) *Quels sont les besoins en compétences (hard skills et soft skills) ?*

Ces mutations impliquent de nouvelles compétences communes **aux professionnels et aux patients**, tel que l'utilisation du numérique.

Selon les récentes recommandations du rapport du Conseil national du numérique (2020), les **besoins en compétences numériques en santé** portent sur :

- Les problématiques liées aux données de santé et à leur protection (RGPD) ;
- Les différentes obligations de l'industrie, souvent méconnues et à l'origine de la

crise de confiance (compliance, marquages, certifications) ;

- Les questions relatives à l'éthique et au numérique en santé responsable ;
- Les processus de pharmacovigilance et matériovigilance, afin de promouvoir la remontée d'informations ;
- Le fonctionnement des plateformes mises à disposition des usagers, dans les aspects pratiques, mais aussi organisationnels, afin d'assurer la transparence des processus de référencement ou de gouvernance ;
- Les bonnes pratiques en termes de sécurité numérique dans le cadre de la santé.

Concernant les professionnels de santé, les compétences émergentes relèvent principalement de :

- **L'innovation technique** : Utilisation et manipulation de nouveaux outils / logiciels,
- **Du managérial** : Grande autonomie des équipes dans l'organisation de leur travail et dans leurs pratiques, gestion d'équipes délocalisées (exemple, développement des services hospitaliers et médicosociaux en « hors les murs », savoir gérer et communiquer en situation de crise, etc.)
- **Et sont également liées à l'environnement de la structure** : Connaître et savoir mettre en œuvre les dispositifs d'accompagnement à l'innovation (incubateur, FabLabs...), Pour les responsables de structures : Savoir répondre à des appels à projets.

Du côté des patients, les évolutions numériques mettent en difficulté une partie de la population pour l'accès aux soins : récupération de résultats d'exams (radiologie, test COVID, analyses diverses), prise de rendez-vous sur internet (ex. Doctolib), pour citer quelques exemples. Il est donc nécessaire, voire indispensable, d'accompagner les citoyens à l'acquisition de ces compétences pour accompagner les patients dans leur parcours de soin. **La « fracture numérique » ne doit en aucun cas impacter l'accès aux soins**, qui est déjà compliqué en région.

e) Les préconisations spécifiques

En termes de recommandation pour ce secteur et afin de permettre une pleine appropriation des compétences émergentes, il serait intéressant de :

- Former les professionnels à informer les patients sur les procédures par les Régions,
- Permettre aux citoyens de se former à l'accès numérique aux soins, en s'appuyant sur les structures territoriales (ex : Maison France Services, etc.),
- **Utiliser les compétences émergentes comme levier d'attractivité des métiers**

pour faire face aux métiers en tension dans le secteur (manque de moyens, de personnel, conditions de travail, réforme des études de santé),

- **Proposer des formations « innovantes ».**

Concernant l'industrie du médicament, accompagner la R&D en région semble un enjeu majeur qui permettrait de favoriser d'éventuelles relocalisation, ainsi que de soutenir les jeunes entreprises du secteur.

Notons également la difficulté à obtenir des données permettant un point de situation précis et récent sur l'industrie pharmaceutique en région Centre Val-de Loire.

4.2 COMPETENCES EMERGENTES DANS LE SECTEUR DES MOBILITES



RETENIR L'ESSENTIEL : Secteur « Mobilités »

Périmètre : Comprend les activités de transport logistique de service, d'entretien, de commerce pour tout type de véhicule. Elle ne comprend donc pas l'industrie automobile.

Situation / Éléments de contexte national	Situation en Centre-Val de Loire	Mutations en cours et compétences émergentes	Éléments favorables (national/Centre- Val de Loire)	A améliorer / Opportunités
Domaine de l'automobile				
Emploi dans le secteur automobile en croissance depuis 2014	Branche de l'automobile concentré autour de petites entreprises Suis la croissance nationale	Evolution de l'électronique et de la mécanique Forte croissance de l'informatique et des outils numériques Transformations liées au développement durable	La croissance du secteur, si elle se poursuit, est encourageante, surtout en cas de développement d'une économie verte	
Domaine du transport				
Secteur touché par la crise COVID, en reprise depuis Tension sur certains métiers (conducteur de transport principalement) Emploi dans le secteur ferroviaire en baisse	Branche du transport routier principalement développé, concentré autour de petites entreprises Suis la tendance nationale	Evolution de l'électronique et de la mécanique Numérisation du secteur Transformations liées au développement durable Evolution des métiers en termes de services	La région est consommatrice de transport/logistique et a des infrastructures opérationnelles Bonne situation géographique	JO 2024 provoquant une émulation dans le secteur et permettant une véritable relance ? Travailler sur l'image du secteur pour le rendre plus attractif Développement du e-commerce

? État des compétences émergentes dans ce secteur

- **Identification** : Effective
- **Prise en compte des compétences émergentes dans les formations** : Bien que les compétences émergentes et leurs enjeux soient clairement identifiés, nous n'avons pas recueilli de données concernant leur prise en compte dans les formations

f) Périmètre et mutation du secteur

A travers l'appellation « mobilité », on peut différencier deux pôles :

- Le pôle des transports, logistiques et services, qui englobe tout type de transport (routier, ferroviaire, aérien, fluvial, maritime, spatiaux, ...) et tout type de fonction (transport de voyageur, individuel ou collectif, agence de voyage, port de plaisance, transport de fret, service de déménagement, manutention, messagerie, entreposage et stockage)
- Le pôle urbain, ferroviaire, automobile qui regroupe les services de l'automobile (commerce de voiture, commerce d'équipement, commerce de carburant, entretien et réparation, contrôle technique, location courte et longue durée, enseignement de la conduite), les services de trains et de transports en communs urbains (dont la RATP), centré donc autour du transport de particuliers en voiture, transport en commun et train.

g) Quelle est la situation en région Centre-Val de Loire ?

A partir de cette section, ce sont les branches des services de l'automobile et du transport qui vont nous intéresser tout particulièrement, pour deux raisons : ce sont les plus importantes en termes de taille et de présence dans notre région.

Concernant le secteur des services de l'automobile : Il représente 5 913 entreprises en 2019 pour 8 210 établissements, dont 3 400 employeurs, dans la région. Près de deux tiers de ces établissements exercent dans la réparation et l'entretien (1^{ère} activité en taille) et dans le commerce de voitures et véhicules légers (2^e activité). Le secteur connaît une croissance depuis 2010, avec une hausse du nombre d'établissements de 59 %. C'est un secteur constitué majoritairement de petites entreprises, 95 % d'entre elles ayant moins de

10 employés. Ce secteur employait 16 233 salariés en 2020.

Sur le plan national, le secteur des services de l'automobile est en plein croissance au niveau des emplois depuis 2014, et la crise COVID n'a que peu ralenti cette croissance. L'emploi en région suit la même courbe qu'au national, cette croissance étant accompagnée par les formations. Le secteur ne présente pas de métier en tension.

Concernant le secteur des transports : En 2020, ce sont 4 659 établissements, dont 2 140 employeurs avec là aussi un nombre d'établissements en croissance depuis 2010, en région. Le transport routier est majoritaire en nombre d'établissements, qu'il s'agisse de fret ou de transport de personnes (particulièrement les taxis). Encore une fois, ce sont les petites entreprises qui constituent principalement ce secteur, 82 % avec moins de 10 employés.

Le secteur compte 42 164 salariés en 2020, pour un tiers d'entre eux des conducteurs de véhicules, principalement routiers.

Plus durement touché par la crise, une forte tension s'exerce sur certaines professions, au niveau national, plus particulièrement concernant les chauffeurs de transport en commun. Là encore, la tendance en région est identique à celle du national.

h) L'offre de formation en région Centre-Val de Loire

Dans les métiers de l'automobile, l'offre de formation s'axe principalement autour de diplômes d'un niveau 3 (CAP, titre professionnel, mention complémentaire) ou 4 (Bac professionnel, autres certifications). On recense moins de 10 % de l'effectif dans des diplômes de niveau supérieur. On dénombre 2 889 jeunes en formation dans notre région.

Les métiers des services de l'automobile proposent dans la région 18 formations sur 23 lieux de formation différents, dans les

domaines de la maintenance, de la réparation, du commerce et des services.

Pour ce qui est de l'offre de formation dans le secteur du transport et de la logistique, il existe 32 formations réparties sur 170 lieux de formation dans la région. Elles sont concentrées autour des formations de conducteurs qui constituent le gros de l'offre et cela explique l'important nombre de lieux de formation (beaucoup d'auto-écoles).

La part de l'alternance est importante. En région Centre-Val de Loire, 54 % des jeunes formés le sont en alternance, un phénomène qui est en croissance depuis 2010. Pour la moitié d'entre eux, c'est un CAP qui est en préparation.

Le secteur est aussi ouvert aux mobilités via les Certifications de Qualifications Professionnelles (CQP).

i) Quelles sont les principales mutations du secteur ? Le secteur connaît des mutations importantes, principalement d'ordre technologique, avec :

- L'évolution de l'électronique et de la mécanique, due à l'accélération des nouvelles technologies comme les voitures électriques, l'augmentation du nombre d'objets connectés, ...
- La forte croissance de l'informatique dans le secteur, le développement des outils numériques sur internet, les nouvelles normes en lien avec la gestion des données, etc.
- Les nouvelles évolutions liées au développement durable.

j) Quels sont les besoins en compétences (hard skills et soft skills) ?

Le secteur des services de l'automobile a identifié les compétences émergentes bousculant leurs métiers :

- Développement logiciel et sécurité : Java, C++, architecture logiciel, cybersécurité
- Expérience utilisateur : ergonomie digitale, ingénierie du son,
- Intelligence artificielle : imagerie 3D, machine learning, deep learning, internet des objets, réalité virtuelle/augmentée
- Big data : fusion des données, Python, modélisation statistique, statistiques prédictives...
- Connaissances générales des nouvelles motorisations,
- Culture numérique : interface homme-machine,
- Sûreté de fonctionnement : mesure et gestion des risques, modélisation statistique, normes de mesure et d'analyse des risques,
- Electricité-Electronique : technologies de capteurs, connectivité, télécommunication, véhicules électriques,
- Chimie : chimie organique, filtration des polluants, biologie et polymérisation du CO2...
- Conception : simulation physique, mécanique vibratoire, éco-conception, gestion du cycle de vie...
- Technologies de production : automatismes, robotique, cobotique, contrôle qualité réservoirs hydrogène, moteurs à hydrogène...
- Economie circulaire : réemploi, remise en état, recyclage.

En termes de « soft skills » :

- Conduites de projets : anglais (production, conception, logistique), management de projets interculturels, transfert de compétences vers les collaborateurs
- Télétravail
- Adaptation au changement : adaptabilité, autonomie et esprit d'initiative, capacité d'apprentissage, curiosité, capacité d'innovation
- Prise de recul, esprit critique, contribution à la définition et à la conduite du

- changement : veille et analyse de l'information, compétences mathématiques et statistiques, capacité à proposer de nouvelles approches et de nouvelles solutions, expression écrite, expression orale en public
- Management : sens des responsabilités, capacité à fédérer et à impulser le changement dans une équipe, capacité de coopération et d'animation, attention portée à la relation-client, orientation-client, contrôle émotionnel-empathie-gestion des conflits, transmission de compétences, encouragement de l'apprentissage par les collaborateurs, capacité d'anticipation et d'organisation de son propre travail et de celui de l'équipe.

Pour ce qui des transports, ont été identifiés d'autres enjeux :

- Informatique : Architecture réseau, intégration d'outils dans des environnements existants, cybersécurité, développement,
- Numérique : Maîtrise d'outils complexes (outils connectés), saisie et analyse des données, interface homme-machine,
- Sécurité : Analyse et sélection d'images, collaboration avec le personnel et les forces de police,
- Gestion : intégration de logique d'intermodalité et de correspondance, gestion d'un nombre important d'informations, billettique digitalisée,

- Evolution des modes de conduite (souplesse, plus silencieux et adaptés aux nouveaux véhicules),
- Electricité/Electronique : évaluation de l'état et entretien du matériel (nouveau matériel lié à la transition écologique, outils connectés), adaptabilité sur le nouveau matériel,
- Communication : utilisation des réseaux sociaux,
- Finance : Conseil de stratégie commerciale,
- Ressources humaines : transmission intergénérationnelle des compétences.

Mais également des « soft skills » :

- Adaptabilité, réadaptabilité, capacité d'apprentissage,
- Relation client : Sens du service, accompagnement des personnes à mobilité réduite, conseil,
- Communication : communication d'une grande quantité d'information,
- Gestion de situations conflictuelles, évaluation des risques (terrorisme, harcèlement...),
- Management : Méthode agile, identification d'objectifs, planification d'activités.

k) Des préconisations spécifiques ?

Nous n'avons pas de recommandations spécifiques pour ce secteur.

4.3 COMPETENCES EMERGENTES DANS LE SECTEUR AGRICOLE



RETENIR L'ESSENTIEL : Secteur « Agricole »

Périmètre : Comprend les activités des industries alimentaires, de la coopération agricole, du commerce agricole, de la production agricole, des vins et spiritueux, du crédit agricole, de la pêche et de la culture marine.

Situation / Éléments de contexte national	Situation en Centre-Val de Loire	Mutations en cours et compétences émergentes	Éléments favorables (national/Centre- Val de Loire)	A améliorer / Opportunités
Domaine de l'agriculture				
<p>Modifications économiques et énergétiques</p> <p>Rapport national 2014 du Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications sur la prise en compte des mutations induites par la transition écologique</p> <p>Rapport national 2022 sur la transition écologique et sa prise en compte dans les cursus de formation</p>	<p>21 500 exploitations agricoles employant en permanence plus de 29 000 personnes</p> <p>33 établissements et 10 centres d'apprentissage agricoles forment 7 300 élèves et 1 950 apprentis</p> <p>2 329 500 hectares de surface agricole utilisée, soit 59 % du territoire ; 1 035 800 hectares de bois et forêts, soit 26 % de la région ;</p> <p>Centre de recherche INRAE, site de formation AgroParisTech, projet viticole RedClim-Val de Loire</p>	<p>Transition écologique</p> <p>Transitions numériques</p>	<p>Large offre régionale de formation et grand nombre d'organismes de formation (537 formations en Agriculture par 140 organismes sur le site Etoile)</p> <p>Secteur industriel fort en région CVL pouvant appuyer les besoins agricoles (application de la robotique par exemple, outil de traçabilité)</p>	<p>Actions de sensibilisation</p> <p>Actions de formation</p> <p>Peu de recours à la VAE dans ce secteur</p>

? État des compétences émergentes dans ce secteur

- **Identification** : Les principaux impacts issus des transitions écologiques et numériques sont appréhendés, mais il n'existe pas d'évaluation spécifique à notre connaissance.
- **Prise en compte des compétences émergentes dans les formations** : De nouvelles formations tiennent compte de ces enjeux, telles l'agroécologie, les agroéquipements écologiques,...

Le nouvel OPCA OCAPIAT (Opérateur de compétences Coopération agricole, Agriculture, Pêche, Industrie Agroalimentaire et Territoires) reprend, partiellement ou totalement, les compétences des OPCA FAFSEA (Fonds national Assurance Formation des Salariés des Exploitations et entreprises Agricoles), OPCALIM (industrie alimentaire, coopération agricole et alimentation), AGEFOS PME et INTERGROS.

Le secteur agricole, le secteur alimentaire et la pêche maritime représentent 1 210 000 salariés et recrutent chaque année plus de 250 000 personnes en France. OCAPIAT dispose ainsi de 7 observatoires :

1. Observatoire des Industries Alimentaires
2. Observatoire de la Coopération Agricole
3. Observatoire du Commerce agricole
4. Observatoire de la production Agricole
5. Observatoire du Conseil National des Vins et Spiritueux (CNVS)
6. Observatoire du Crédit agricole
7. Observatoire de la pêche et culture marine

Quelques chiffres pour présenter le secteur et le besoin en compétences :

- 50 branches professionnelles représentées ;
- 185 000 entreprises du périmètre d'OCAPIAT ;
- 93,5 % d'entreprises de moins de 11 salariés ;
- \approx 100 000 Très Petites Entreprises (TPE) sans salarié, susceptibles de recruter un alternant ou un autre salarié ;
- 1,28 Million de salariés couverts ;
- 54 % travaillent dans une entreprise de plus de 50 salariés ;
- 59,9 Millions d'heures de formation financées ;

- 758 341 bénéficiaires.

a. Quelle est la situation en région Centre-Val de Loire ?

Avec 25 080 exploitations agricoles, ce sont plus de 2,4 millions d'hectares cultivés et 30 000 personnes employées (féminisation d'environ 25 %). Si le travail salarié progresse, l'externalisation aussi.

Entre 2010 et 2020, 21 % des exploitations ont disparu sous le fait des concentrations, venant à accroître leur surface moyenne de 94 ha à 115 ha. Le nombre d'élevage ovin diminue et représente 3 % de celui national malgré une augmentation de la taille de chaque élevage. Celui laitier subit la même tendance.

On note cependant que les exploitations sont de plus en plus nombreuses à disposer de signer des appellations de qualité ou d'origine. La part du bio a progressé de 10,8 % en 2021.

Consciente des changements en cours et à venir, la Région Centre-Val de Loire souhaite accompagner la transition agroécologique et ses acteurs agricoles par son Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation « Ambition 2030 » (Novembre 2022). Pour cela, différents scénarii ont été élaborés pour 2050 au travers d'ateliers permettant de revisiter les politiques régionales CAP Filières en tenant compte de la décarbonation, des changements climatiques et des transitions écologiques comme numériques.

b. L'offre de formation en région Centre-Val de Loire

En région Centre-Val de Loire, l'enseignement agricole représente :

- 33 établissements relevant de l'EA,
- 215 formations de l'EA (63 CAPa, 94 Bac pro, 58 BTSa),
- 7 204 élèves et étudiants sont scolarisés dans un établissement d'enseignement agricole (toutes voies

confondues : générale, technologique ou professionnelle),

- 4 687 élèves-étudiants relevant de la voie pro EA à la rentrée 2021 (741 CAPa, 3 147 Bac pro, 799 BTSa), 4 516 à la rentrée 2022.

L'axe ligérien est celui qui compte le plus de ces établissements d'enseignement agricole. A noter que les formations s'orientent de plus en plus vers le vivant, fort du constat que l'industrie extensive doit évoluer. Dans le supérieur, le secteur peut aussi s'appuyer sur les travaux des grands organismes publics de Recherche (CNRS, INRAE, INSERM, BRGM, etc.) présents en Centre-Val de Loire.

OCAPIAT propose aux entreprises de son secteur une offre de formations dédiées aux enjeux de transition écologique dans le cadre de l'offre régionale de formation TPE-PME.

Il s'agit de 110 offres de formations soit 450 sessions couvrant 45 thématiques (méthanisation, Haute Valeur Environnementale, phytosanitaire, etc.) réparties dans 8 domaines de formation qui permettent la formation de 4 000 salariés par an. A noter que cette offre de formation est disponible tant en présentiel qu'en distanciel.

Cette offre va faire l'objet d'un complément (2 000 places de formation supplémentaires) couvrant de nouveaux besoins en matière de transition écologique notamment sur l'agroécologie, les agroéquipements écologiques...

c. [Quelles sont les principales mutations du secteur ?](#)

Pour intégrer les enjeux posés par la transition écologique, OCAPIAT a conduit un plan d'action organisé autour de deux axes. L'un d'eux est le développement d'actions de sensibilisation et de formation pour accompagner les évolutions de compétences nécessaires pour répondre aux besoins des

entreprises, dans un contexte complexe où les entreprises doivent faire face à de nombreux changements résultant notamment des modifications de l'économie, de l'évolution des métiers, des transitions numériques, technologiques et énergétiques, le développement des compétences revêt un enjeu majeur.

L'accompagnement d'OCAPIAT auprès des entreprises sur le thème **des transitions numériques** s'est aussi effectué par le pilotage et le rendu d'études. Ainsi, l'étude des métiers en tension dans la Coopération Agricole en 2021 a montré que **la digitalisation est un enjeu important pour l'ensemble des branches professionnelles du secteur.**

En effet, toutes les familles de métiers sont affectées par les transformations à l'œuvre rendant, entre autres, indispensable la maîtrise des technologies numériques (collecte et analyse de données) et des **Outils d'Aide à la Décision (OAD)**. Parmi les familles les plus impactées, on notera l'ingénierie en agriculture, la production, la maintenance et l'ingénierie industrielle, la logistique et les fonctions support tandis que les métiers QHSE³² demeurent les moins impactés par ces transformations.

Plus précisément, dans la branche viticole, le développement des OAD ou encore la digitalisation de l'offre font que toutes les fonctions cœur de métier (ex : vignoble, cave, commerce) sont impactées par la digitalisation. Par ailleurs, dans l'élevage (précurseur en robotique), les coopératives développent en propre les OAD liés à l'insémination. Enfin, la mise en place **d'outils de traçabilité et de partage des informations** sur le lait génère des besoins spécifiques en compétences dans les coopératives bovines et laitières et le rôle des conseillers laitiers évolue avec la disponibilité croissante de données.

³² QHSE : Qualité Hygiène Sécurité Environnement.

L'économie circulaire joue un rôle dans l'agriculture avec l'apparition de la méthanisation. Sous l'impulsion du numérique, un métier de conseiller à distance se développe pour aider les agriculteurs qui eux-mêmes peuvent partager leur savoir (bio, agriculture raisonnée, service en ligne). **L'agriculture de précision** pour cibler les traitements, l'utilisation de robots désherbeurs et le développement de production en système fermés recyclés contribuent à ces évolutions.

d. Quels sont les besoins en compétences (hard skills et soft skills) ?

Certains observatoires ont produit une analyse des besoins en compétences (pas forcément émergentes).

En matière d'industries alimentaires :

1. Hygiène et sécurité, caractéristiques produits
2. Polyvalence
3. Compétences techniques et opérationnelles
4. Compétences process
5. Savoir-faire fondamentaux
6. Savoir-être
7. Management
8. Gestion de l'entreprise
9. Négociations
10. Maîtrise des outils Numériques

En matière de coopération agricole :

1. Compétences techniques et opérationnelles
2. Hygiène et sécurité, caractéristiques produits
3. Polyvalence
4. Savoir-être

5. Savoir-faire fondamentaux
6. Maîtrise des outils numériques
7. Gestion de l'entreprise
8. Compétences process
9. Négociations
10. Management

Néanmoins, chacun de ces périmètres est inévitablement impacté par les mutations précédemment citées. Mais il n'y a pas, à notre connaissance, d'identification spécifique aux compétences émergentes réalisée par les acteurs du secteur, même si les grandes transitions en cours semblent accompagnées (transitions écologique et numérique).

e. Des préconisations spécifiques

Il semble que les transitions en cours, bien qu'elles soient comprises et intégrées par les acteurs, ne fassent pas l'objet d'une observation et d'une analyse spécifique pour les traduire en termes de compétences. Pourtant, face aux enjeux du changement climatique, des compétences nouvelles seront à acquérir pour pouvoir y répondre : les agriculteurs seront notamment amenés à être producteurs d'énergie (photovoltaïque sur les sols par exemple, méthanisation...), à développer leur connaissance des outils numériques pour la vente en ligne et l'usage de matériels agricoles de pointe (qui fonctionnent avec les satellites...), et ils devront apprendre à cultiver de nouvelles variétés de plantes pour s'adapter aux conditions climatiques.

Pour accompagner le secteur, il conviendrait d'une analyse plus fine. Cela permettrait une prise en compte des enjeux stratégiques et un accompagnement pertinent des acteurs de la compétence.

4.4 COMPÉTENCES ÉMERGENTES DANS LE SECTEUR DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS



RETENIR L'ESSENTIEL : Secteur « BTP »

Périmètre : le secteur de la construction recouvre les entreprises des branches du bâtiment et des Travaux publics (BTP)

Situation / Éléments de contexte national	Situation en Centre-Val de Loire	Mutations en cours et compétences émergentes	Éléments favorables (national/Centre- Val de Loire)	A améliorer / Opportunités
Domaine du Bâtiment et des Travaux Publics				
<p>Tensions sur le marché du travail : beaucoup d'offres d'emplois non pourvues</p> <p>Déficit d'attractivité de certains métiers du secteur</p> <p>Difficultés relatives aux matières premières et fournitures (approvisionnement, prix...)</p>	<p>Bâtiment Selon l'Insee, « en 2021, le secteur du bâtiment retrouve, puis dépasse le taux de croissance de l'activité des années 2017-2019. Pour autant, en dépit de carnets de commandes ayant atteint des niveaux historiques, des difficultés persistantes de recrutement et d'approvisionnement perturbent les chantiers et freinent l'activité ».</p> <p>Travaux publics En 2021 selon la FNTP, l'activité des Travaux Publics est marquée par un rebond post-crise sanitaire et enregistre une croissance.</p> <p>La hausse des prix des matières premières, particulièrement importante à partir de 2021, pèse toutefois sur les coûts de production et affecte la situation des entreprises du secteur.</p>	<p>Mutations qui ont des répercussions sur les métiers en termes de compétences, pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accompagner les transitions numériques et énergétique - S'adapter aux évolutions économiques et sociétales. 	<p>Un OPMQ national du BTP très dynamique qui a publié en 2021, une étude sur l'identification des compétences métiers en forte évolution, et leurs impacts sur les métiers et des publications régionales</p> <p>Une CPREFP régionale dynamique</p> <p>Un outil CREC, régional pour mesurer et anticiper les enjeux de la filière construction https://www.cerc-centrevaldeloire.fr/</p> <p>-Une offre de formation intéressante mais trop peu utilisée pour les salariés</p>	<p>Prendre plus en compte en formation initiale et continue, les compétences émergentes pour l'attractivité des métiers</p> <p>Faire connaître plus largement les dispositifs de formations existants et les modes de financement.</p> <p>Apprendre à travailler en partenariat avec les collectivités et les pouvoirs publics pour mieux informer à partir d'une centralisation de l'offre de formation notamment.</p> <p>Et puis disposer d'un service de proximité pour renforcer le lien entre les opérateurs professionnels et les structures de formation.</p>



État des compétences émergentes dans ce secteur

- **Identification** : Effective, secteur doté d'un OPMQ attentif aux compétences « métiers en forte évolution »
- **Prise en compte des compétences émergentes dans les formations** : Les évolutions en compétence dans les métiers sont connues des branches professionnelles. Elles ne sont pas suffisamment développées en formation professionnelle initiale et continue. Leur intégration dans les référentiels de diplômes et de titres est en cours.

Le secteur économique de la construction, appelé « bâtiment et travaux publics » (BTP) regroupe toutes les activités de conception et de construction des bâtiments publics et privés, industriels ou non, et des infrastructures telles que les routes ou les canalisations. Le périmètre concerné comprend les branches du bâtiment, des travaux publics et des négoce de matériaux.

a) Quelle est la situation en Centre-Val de Loire ?

En région Centre-Val de Loire, selon l'observatoire des métiers du BTP, on comptait :

- Près de 20 000 établissements (dont 12 335 sans salariés) ;
- Près de 42 000 salariés, un peu plus de 13 000 indépendants et 3 327 intérimaires ;
- 4 428 jeunes sont en formation initiale dans les métiers de la production (45 % voie scolaire / 55 % en apprentissage) ; 257 salariés en contrat de professionnalisation ; 8 582 adultes stagiaires en formation continue.³³

Le secteur est en tension concernant les recrutements ; beaucoup d'offres d'emploi ne sont pas pourvues.

Au niveau régional et concernant les besoins émergents, il existe une **Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation professionnelle (CPREF) du BTP**, qui rassemble l'ensemble des organisations professionnelles patronales et l'ensemble des organisations syndicales des salariés du BTP.

Cette commission a effectué en 2022, une **enquête massive auprès de tous les**

employeurs du BTP, c'est-à-dire qu'environ 9 000 entreprises ont été interrogées, soit 40 % du chiffre d'affaires du BTP et plus du tiers des salariés. Cette enquête avait pour objectif d'identifier les besoins du BTP en compétences et en formations. Dans le BTP, on ne parle pas de métiers émergents mais plutôt de métiers en forte évolution notamment en raison des transitions numérique et énergétique. Ces transitions sont déjà prises en compte dans la formation initiale et la formation continue et cela depuis 10 ans. Les référentiels de formation et de diplômes ne sont pas figés et ces nouveaux besoins sont intégrés.

Ce sont plus de 1 500 recrutements qui sont envisagés, dont 90 % en CDI. 55 % des employeurs souhaiteraient recruter des apprentis(es) et des stagiaires. L'enquête recense que 40 % des besoins exprimés concernent des compétences techniques notamment pour gestion des interfaces entre les corps de métiers, 23 % le management en organisation des chantiers ; 14 % pour la sécurité et 12 % pour accompagner la transition numérique.

Avec la Région Centre-Val de Loire et les branches du Bâtiment et des TP, des Conventions d'Objectifs et de Moyens ont été signées en 2022 et portent sur l'emploi et la formation : vision des métiers, orientation, développement de l'apprentissage, développement de la formation continue.

b) Quelles sont les principales mutations du secteur ?

Ainsi, dans l'étude de l'OPMQ : « les mutations dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics et leurs impacts sur les compétences »,

³³ Sources : <https://www.trouver-mon-opco.fr/liste-opco/>
<https://www.ocapiat.fr/>
<https://www.ocapiat.fr/wp-content/uploads/Rapport-annuel-OCAPIAT-2021.pdf>
https://www.observatoires-alimentaire.fr/sites/default/files/documents/elements-page/a-telecharger/fichier/enquete_nationale_industriesalimentaires_2020.pdf
<https://www.ocapiat.fr/wp-content/uploads/GPEC-Marins-pecheurs-Rapport-juin2020.pdf>

on retrouve dans le tableau ci-après, un extrait des mutations identifiées dans le secteur,

De nombreuses mutations impactent ces secteurs et principalement : les transitions numérique et énergétique, les mutations technologique, économique et sociétale. Celles-ci ont naturellement des répercussions sur les métiers en termes de compétences.

Pour observer l'évolution des métiers et des besoins en compétences, le secteur s'est doté d'un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ), tel que prévu dans la loi, comme un outil des branches professionnelles.

Une étude de l'OPMQ du BTP, réalisée au niveau national, intitulée « *les mutations dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics et leurs impacts sur les compétences* » (2020-2021) identifie et caractérise ces mutations ainsi que des pistes d'adaptation des compétences, pour accompagner les salariés dans ces mutations, en termes de formation notamment. Celles observées dans cette étude sont essentiellement liées aux évolutions technologiques et numériques et à la transition écologique.

Dans les TP, ce sont les transitions écologique, énergétique et numérique qui font évoluer les besoins en compétences pour les métiers existants. Il est prévu de mettre en place un plan de formation national, à partir de 2023, pour une durée de 4 ans. L'objectif quantitatif est de former toutes les entreprises et les salariés du secteur, en proposant un catalogue de formations pour développer les compétences techniques émergentes. Ce projet ambitieux s'accompagne d'un travail d'identification des problématiques du secteur et d'une refonte de tous les référentiels des TP. Pour l'accompagner, le secteur des TP construit ce catalogue avec plusieurs écoles, comme la future Ecole Spéciale des Travaux Publics à

Orléans. L'axe primordial est celle de transition écologique.

c) L'offre de formation en région Centre-Val de Loire

Au niveau de **l'offre de formation**, et depuis 4 ans, est créé un pôle formation et compétence du secteur TP, dont l'objectif est de cartographier toutes les structures actrices de la formation. L'idée est d'identifier les zones blanches pour remédier aux carences. Par exemple, une zone blanche a été identifiée en Indre-et-Loire. Ce pôle permet d'identifier les besoins quantitatifs mais aussi qualitatifs du secteur. Ce pôle est porté par la Fédération.

Tous les ans la commission paritaire régionale rend des avis sur l'offre de formation initiale et leur évolution et présente aux entreprises, les évolutions des offres de formations.

Cependant, au niveau de la formation continue, deux difficultés sont relevées : l'accès des salariés des TPE à la formation et la prise en charge financière. Les salariés ne sont pas toujours disponibles pour se former compte tenu d'une forte tension du secteur (une activité croissante, couplée à des difficultés de recrutement) et quelquefois les entreprises n'ont pas connaissance de toutes les aides financières.

d) Quels sont les besoins en compétences (hard skills et soft skills) ?

On retrouve ci-dessous :

- dans le 1^{er} tableau, une synthèse des mutations identifiées dans le secteur,
- dans le tableau suivant, les compétences émergentes qui ont été identifiées sont examinées pour les principaux métiers de l'encadrement, la conception et de l'exécution.

Le secteur est en tension concernant les recrutements beaucoup d'offres d'emploi ne sont pas pourvues.

Mutations	Description
Diffusion des solutions bureautiques, collaboratives et informatiques en nuage	Logiciels de gestion administrative, outils Internet, solutions bureautiques et collaboratives (Office 365, Google Suite), informatique en nuage
Diffusion des solutions informatiques et numériques métiers	Logiciels d'exploitation et de maintenance connectées (GMAO ³⁴), conception/dessin assisté par ordinateur (CAO/DAO ³⁵) et maquette Numérique 2D ou 3D de gestion de chantier, applications mobiles dédiées
Déploiement du process collaboratif BIM ³⁶	Collaboration de l'ensemble des intervenants sur un projet de construction, via un ensemble de processus dématérialisés de gestion de données.
Multiplication des exigences de performance des infrastructures	Atteinte des exigences de performances énergétique et environnementale
Développement de la rénovation des bâtiments existants	Augmentation (progressive) de la part de la rénovation par rapport au neuf
Changement de systèmes constructifs, matériaux et systèmes énergétiques	Utilisation de nouveaux matériaux, de matériaux recyclés, augmentation de la part du bois par rapport au béton, des énergies renouvelables par rapport aux énergies fossile
Etc.	

Le tableau en page suivante permet de voir que des besoins en compétences émergentes viennent compléter les compétences techniques des métiers traditionnels.

Dans le tableau suivant (page 85 de l'étude), les compétences émergentes qui ont été identifiées au niveau du BTP, sont examinées pour leurs principaux impacts (plus ou moins important avec 1 ou 2 point) pour des métiers de l'encadrement, la conception et de

l'exécution. Ces informations vont servir à faire évoluer les formations et les diplômes et certifications des métiers du BTP.³⁷

Ces travaux peuvent servir à mettre à jours les référentiels des diplômes et titres professionnels pour faire évoluer les contenus de formation. Ils peuvent aussi servir à établir un plan de formation par module dans le cadre de la formation continue des salariés.

³⁴ La GMAO est une méthode / outil de gestion de la maintenance par le biais d'un logiciel permettant de gérer les différentes tâches la maintenance des équipements au sein d'une entité (entreprise, collectivité, administration...).

³⁵ CAO : Conception Assistée par Ordinateur.

³⁶ BIM : Modélisation des données du Bâtiment.

³⁷ Pour des précisions, voir le document complet de l'étude en suivant le lien : <https://www.metiers-btp.fr/publication/les-mutations-dans-les-secteurs-du-batiment-et-des-travaux-publics/>

	Chantiers connectés	Performance énergétique/rénovation	Circularisation des bâtiments, produits et matériaux	Nouveaux équipements et matériels	Construction hors site	Changement de systèmes constructifs, matériaux et systèmes énergétiques	Multiplication des plateformes numériques de mise en relation	BIM (modélisation des données du bâtiment)	Diffusion des solutions informatiques et numériques métiers	Diffusion des solutions bureautiques, collaboratives et informatiques en nuage
MÉTIERS DE L'ENCADREMENT										
Conducteur de travaux	●	●	●		●	●		● ●		●
Chargé d'affaires	●	●			●	●		● ●		●
Chef de chantier		●			●	●		● ●		●
Chef d'équipe		●			●	●		● ●		●
Gestionnaire/responsable d'entreprise	● ●	● ●				●	● ●		●	●
MÉTIERS DE LA CONCEPTION										
Technicien études, métrés, devis	●	● ●				●	● ●		●	●
Géomètre topographe				● ●					●	●
MÉTIERS D'EXÉCUTION										
Charpentier/constructeur bois		● ●			●				● ●	●
Constructeur en ouvrage d'Art		●			●					●
Couvreur	●	● ●	●			● ●				●
Électricien	● ●	● ●				● ●				●
Monteur de réseaux électriques			●							●
Étancheur	●	● ●								●
Maçon		● ●			●	● ●				●
Menuisier Agenceur	●	● ●			●				● ●	●
Plâtrier/plaquist		● ●								●
Plombier/chauffagiste	● ●	● ●				●				●
Serrurier/Métallier	● ●	● ●			●				● ●	●

e) Des préconisations spécifiques

En matière de recommandations, il est donc pertinent d'agir là où les difficultés sont identifiées :

- Faire connaître plus largement les dispositifs de formations existants et les modes de financement,
- Apprendre à travailler en partenariat avec les collectivités et les pouvoirs

publics pour mieux informer à partir d'une centralisation de l'offre de formation notamment,

- Et puis disposer d'un service de proximité pour renforcer le lien entre les opérateurs professionnels et les structures de formation.

4.5 COMPETENCES EMERGENTES DANS L'INDUSTRIE - BRANCHE METALLURGIE



RETENIR L'ESSENTIEL :

Secteur « Industrie », branche Métallurgie

Périmètre : La métallurgie recouvre un large spectre d'activités industrielles : l'extraction et la transformation du minerai brut en métal, l'élaboration de produits finis et semi-finis, dans divers secteurs du transport (automobile, aéronautique, ferroviaire, naval, cycle, etc.), la fabrication de machines et d'équipements pour l'industrie, la fabrication de composants électriques et électroniques...

Situation / Éléments de contexte national	Situation en Centre-Val de Loire	Mutations en cours et compétences émergentes	Éléments favorables (national/Centre- Val de Loire)	A améliorer / Opportunités
Branche métallurgie				
<p>La branche de la métallurgie représente 57 % des emplois de l'industrie</p> <p>42 000 entreprises, qui emploient 1,6 millions de salariés</p> <p>Défi de la réindustrialisation</p> <p>Branche « avancée » sur la compétence (ex. Nouvelle Convention Collective qui ré-interroge les compétences)</p>	<p>Tissu diversifié, composé majoritairement de sous-traitants et TPE/PME</p> <p>104 000 salariés dans un métier « méta », dont 40% hors de la branche en Région</p> <p>67 657 emplois salariés et 6 355 intérimaires au T3 de 2022</p>	<p>Automatisation et robotisation des procédés de fabrication et logistique</p> <p>Diversification des produits</p> <p>Intégration du digital dans toutes les fonctions</p> <p>Avancées technologiques (impression 3D, etc.)</p>	<p>Le plan de relance et industrie du Futur ont accélérés ces mutations</p> <p>France Relance 2030</p> <p>Les dispositifs de type Perform'Industrie - Perform'Aero, Business Class PME permettent d'accompagner ces mutations, par la réalisation de diagnostics, l'accompagnement des projets, et la montée en compétences.</p>	<p>Favoriser la transversalité des métiers</p>

? État des compétences émergentes dans ce secteur

- **Identification** : La branche métallurgie est dotée d'un OPMQ réalisant des travaux concernant les compétences émergentes, avec des données régionalisées
- **Prise en compte des compétences émergentes dans les formations** : La prise en compte des compétences émergentes dans les formations est difficilement évaluable. Notons que, aux vues du fort développement de l'alternance, une étude a été menée (par l'OPMQ) pour identifier ce que pourrait être une pédagogie de l'alternance de qualité, au travers l'analyse des pratiques mise en œuvre, à la fois au sein de la branche, mais également d'autres branches, et d'autres pays.

La branche de la métallurgie **représente 57 % des emplois de l'industrie**³⁸. Elle est intégrée à l'ensemble de l'économie car elle sert de très



Alliages et produits métalliques



Électrique, électronique et numérique



Mécanique



Équipements de production énergétique



Automobile et cycle



Aéronautique et spatial



Ferroviaire



Naval

Il y a très peu de grandes entreprises dans cette branche (seulement 2 % des entreprises comptent plus de 250 salariés) : 60 % des entreprises ont moins de 10 salariés, 30 % entre 10 et 50 salariés, et seulement 8 % entre 50 et 250.

25 % du chiffre d'affaires des entreprises de la métallurgie est réalisé dans le secteur automobile, 20 % dans l'électrique, électronique et numérique, et 18 % dans l'aéronautique.

a) Quelle est la situation en Centre-Val de Loire ?

La branche métallurgie en Centre-Val-de-Loire compte **60 300 emplois salariés** au 31 décembre 2019, soit près de **10 % de l'emploi régional**. Après une baisse régulière et entre 2008 et 2018, la branche avait renoué avec la hausse des effectifs en 2019.

Des spécificités régionales fortes : Les zones d'emplois de **Tours et Orléans** concentrent **35% des effectifs de la branche**. Cependant, bien que les emplois y soient plus importants en nombre, l'importance de la branche sur les bassins d'emploi montre une autre réalité : dans certains territoires, il y a une grande dépendance à l'activité de la branche. Ainsi, sur le bassin d'emploi d'**Issoudun**, près **d'1 emploi sur 3 est dans la métallurgie** (30,5 %). S'en suivent les zones de Vendôme, où ils représentent 1 emploi sur 4, et de Nogent-le-Rotrou (20,7 %). De façon plus générale, ils

nombreux secteurs au-delà de l'inter-industrie (bâtiment, alimentaire, service, etc.).

représentent un pourcentage d'emploi supérieur à la moyenne régionale dans l'Indre et le Cher.

La branche dispose d'un tissu diversifié et **composé essentiellement de sous-traitants**. Quelques secteurs d'activité sont plus représentés comme l'industrie **aéronautique**, l'industrie **automobile**, la **fabrication d'armes et de munition**.

Ces activités ne sont pas réparties uniformément sur le territoire comme par exemple l'industrie aéronautique qui se concentre dans les départements du Cher (près de 20 % des emplois du département) et de l'Indre (28 % des emplois du département), l'industrie automobile dans les départements du Loir-et-Cher (14 % des emplois du département) et du Loiret (18 % des emplois du département).

Des métiers métallurgiques mobilisés dans d'autres secteurs d'activités en région : Le territoire compte près de **104 000 salariés dans un métier de la métallurgie**, dont 40 % travaillent **hors de la branche métallurgie** ; il s'agit notamment des salariés dans **des métiers de process ou de la maintenance**. Cet élément est important car l'offre de formation aux métiers de la métallurgie alimente ainsi également d'autres secteurs industriels du territoire.

³⁸ Source : « Panorama des branches professionnelles 2020 », par l'OPCO2i

Un besoin de renouvellement estimé entre 2 100 et 2 700 emplois par an³⁹ : Malgré une très légère baisse des effectifs, les besoins de remplacement des départs en retraite et des autres départs génèrent un besoin de renouvellement de 2 100 à 2 700 emplois par an en région. Ils concernent pour **moitié des ouvriers qualifiés**, et pour l'autre **moitié des techniciens ou fonctions supports**. Il y a un très fort enjeu de maintien des métiers « cœurs », qui par ailleurs éprouvent des difficultés de recrutement.

b) Quelles sont les principales mutations du secteur ?

Les principales mutations identifiées dans les entreprises sont les suivantes :

- Automatisation et robotisation des procédés de fabrication / logistique,
- Diversification des produits et services,
- Intégration du digital dans toutes les fonctions. Ces mutations ont été accélérées par le Plan de Relance et « industrie du futur ».

Néanmoins, les « coups de freins » économiques à répétition (difficulté d'approvisionnement en matière première, hausse généralisée des coûts, électricité) oblige les industriels à revoir leurs priorités stratégiques :

- L'accroissement de la performance (coût qualité délai)
- La réduction des coûts
- Prennent le pas sur le développement.

Ces enjeux actuels doivent faire partie intégrante des compétences émergentes attendues à tous les postes.

c) L'offre de formation en région Centre-Val de Loire

La branche se caractérise par des métiers « cœurs » pour lesquels l'expérience acquise en entreprise est essentielle. L'apprentissage

et l'alternance sont donc très importants, une dynamique déjà à l'œuvre et boostée par les aides de l'État post-COVID.

De ce fait, la branche est très attentive à la pédagogie de l'alternance. Elle a donc mené une analyse de pratiques en œuvre au sein de la branche professionnelle de la métallurgie mais également dans d'autres branches, et d'autres pays. Cette étude, qui a été réalisée par LINEACT CESI, a permis de :

- Définir ce qu'est l'alternance du point de vue pédagogique ;
- Repérer des pratiques pédagogiques d'alternance ;
- Comparer des politiques et des pratiques pédagogiques d'alternance ;
- Identifier des critères d'efficacité des pédagogies de l'alternance.

En éditant trois livrables (en libre accès) :

- Un état de l'art de la pédagogie de l'alternance,
- Un guide pratique de la pédagogie de l'alternance,
- Une synthèse communicante.

Le Pôle Formation de l'UIMM (Union des Industries de la Métallurgie) forme près de 1 400 apprentis chaque année, répartis sur 6 établissements en région, du CAP à l'ingénieur. Le CFAI prépare notamment à 6 BTS, 2 BUT et 3 Bachelors ; les autres diplômes sont couverts par des partenaires, comme Polytech Tour. Ils couvrent des secteurs d'activités de toute la chaîne industrielle : conception, dessin industriel, chaudronnerie, soudage, usinage, outillage, maintenance industrielle, automatismes, robotique, process de production, électrotechnique, commercial et assistance technique.

Certains lycées proposent également des Bac Pro et 3^{ème} prépa-métier, comme le lycée Henri Brisson à Vierzon, ou Thérèse Planiol à Loches.

³⁹ Source : GPEC Métallurgie 2020-2023, par l'OPCO2i

Concernant la formation continue, la branche dispose de certifications inscrites au répertoire spécifiques, par exemple certaines certifications en soudure, mais aussi des CQPM et CQPI (interbranches), opérés par des organismes de formation, pour pallier la tension métier du secteur.

d) *Quels sont les besoins en compétences (hard skills et soft skills) ?*

Les compétences émergentes signalées par les acteurs du secteur sont les suivantes :

- Hard skills : Mécatronique, Automatisation, Robotisation, Intégration du digital... ;
- Soft skills : Ouverture d'esprit, s'intéresser au-delà de son propre métier à son secteur voire au-delà.

La mécatronique est l'association des disciplines électroniques, informatiques et mécaniques. La robotique industrielle et de service -cobotique-, elle, inclut donc la mécatronique associée à d'autres disciplines, telles que l'optronique, le logiciel embarqué, l'intelligence artificielle, la connectique, ...

Les briques technologiques ayant un impact sur les compétences sont les suivantes :

- Évolution des matériaux : développement de nouveaux matériaux, nouvelles utilisations de matériaux existants, économie de matières premières, évolution des

procédés d'assemblage : soudure, collage, vissage, boulonnage, ... ;

- Explosion du numérique : big data, "cloud computing", cybersécurité ;
- Association de plusieurs technologies : électronique, informatique (permet l'apport d'intelligence), mécanique, optronique, logiciel embarqué, intelligence artificielle, la connectique (incluant l'Internet des Objets – IoT), etc.

e) *Des préconisations spécifiques ?*

Concernant la branche métallurgie en région, il serait souhaitable de :

- Soutenir les efforts de formation en région et continuer les actions sur l'attractivité des métiers à l'œuvre ;
- Sensibiliser et accompagner les entreprises à la pédagogie de l'alternance, au tutorat, ... Ce sont là les clés de voute de l'avenir des métiers ;
- Développer les liens avec les métiers du numérique et moduler les formations pour dépasser les frontières ;
- Favoriser la mobilité professionnelle entre secteurs : poursuivre les études comparatives et développer l'apprentissage d'un vocabulaire commun pour faciliter la transversalité des métiers, et les passerelles entre secteurs d'activité.

CONCLUSION DES FICHES SECTORIELLES

A travers ces quelques secteurs, on saisit la complexité du sujet.

De **fortes inégalités sectorielles persistent dans l'identification des besoins** en compétences, et les réponses apportées. Cela dépend majoritairement du fait que le secteur ce soit doté d'un observatoire ou non ou d'organisations tierces investiguant les sujets d'avenir (exemples : clusters, pôles de compétitivité, groupements d'intérêts économiques...).

Cela invite également à réfléchir aux **spécificités territoriales par zone d'emploi** : la supériorité numérique, qui prime souvent dans les décisions d'ouverture de formation, n'est pas une position exécutable, tant certaines zones d'emplois sont dépendantes d'activité (ex. 1 emploi sur 4 est dans la métallurgie sur la zone d'emploi d'Issoudun). **L'importance d'espace de dialogues territoriaux** est donc indispensable, tels que les CODEVE ou les actions IBC.

De plus, plusieurs secteurs étudiés présentent des métiers en **difficulté de recrutement**. Or, on sait que plus on cherche un profil qualifié, plus les notions d'attractivité territoriale et de marque employeur entrent en ligne de compte. Si les instances politiques en sont conscientes, ce n'est pas forcément le cas de toutes les entreprises, notamment les plus petites. Si un accompagnement « à la séduction » serait donc intéressant, **la considération des compétences émergentes comme un levier d'attractivité des métiers est un enjeu essentiel**.

Mais il apparaît clairement également que les mutations à l'œuvre sont pour la plupart accélérées par des **politiques publiques volontaristes**. Ces efforts sont à poursuivre pour assurer la compétitivité des entreprises de demain, l'attractivité régionale et assurer l'évolution professionnelle des salariés vers des compétences d'avenir.

En matière de compétences émergentes, la région Centre Val-de-Loire a un rôle à jouer :

- Assurer leur identification,
- Déterminer des secteurs / domaines stratégiques, permettant d'atteindre une excellence nationale, et les compétences clés pour une réindustrialisation réussie, dans une optique de pérennisation, mais aussi d'attractivité économique,
- Permettre l'acquisition et la transmission de ces compétences

Notons également que l'importance de la pédagogie de l'alternance et plus généralement de la transmission des compétences en entreprises est un enjeu central dont les acteurs ont du mal à s'emparer, plus particulièrement au sujet des compétences émergentes.

V) SITUATION ET FREINS A UNE EVOLUTION RAPIDE DES COMPETENCES

Dans cette partie, nous tenterons d'expliquer les raisons de l'inadéquation entre les besoins en compétences exprimées par les entreprises et les compétences des travailleurs sans entrer dans les spécificités sectorielles.

Identification des besoins

Les travaux d'identification des besoins sont reconnus dans la région notamment par le dispositif IBC (Identification des Besoins en Compétences). Les travaux des branches professionnelles des observatoires nationaux et régionaux, quand ils existent, ne sont pas assez connus.

De plus, ils sont disparates d'une branche à l'autre, ne reposent pas sur les mêmes données rendant difficilement « étudiables » et comparables les besoins des différentes branches/ secteurs.

Ne se fondant pas sur la même méthodologie, ni le même mode de comptage, la mise en perspective reste difficile pour établir des études prospectives fournies.

Certifications professionnelles

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » prévoit la prise en compte au moins tous les 5 ans des évolutions des métiers dans les diplômes et certifications professionnelles enregistrés au RNCP, mais, de fait, cette mise à jour prend du temps. La mise en place des Commissions Professionnelles Consultatives (CPC) interministérielles pilotés par les partenaires sociaux, pour les diplômes d'État, doit aussi permettre une amélioration en la matière.

Malgré tout, les diplômes des jeunes sortants de la formation initiale secondaire et universitaire ne prennent pas suffisamment en compte les compétences émergentes.

L'offre de formation continue

L'offre de formation continue pour les salariés ne met pas en avant le développement de compétences émergentes.

L'offre de formation continue pour les demandeurs d'emploi, si elle vise des diplômes et certifications professionnelles enregistrés au RNCP, souffre de la même carence que l'offre de formation initiale sur le développement des compétences émergentes.

Le répertoire reste plus adapté et plus agile pour les compétences émergentes.

Du côté des entreprises

L'accompagnement des entreprises pour identifier leurs besoins en compétences et les développer n'est pas très bien organisé. Certes tous les OPCO en région ont une mission d'accompagnement des entreprises mais celle-ci peine à se déployer. Par ailleurs, le dispositif IBC peut répondre aux besoins d'accompagnement des entreprises en la matière mais encore faut-il le connaître.

Bien que la montée en compétences des salariés soit une préoccupation centrale pour les entreprises, certaines notamment les TPE, peinent à libérer les salariés en poste pour se former sur ces compétences émergentes.

On constate également une inertie de certaines structures à développer les compétences des salariés par exemple pour accompagner les transitions écologiques et numériques.

Du côté des travailleurs

On note, chez certains travailleurs, un manque d'appétence pour la formation continue.

Pour certains travailleurs, le développement des compétences émergentes, doit aussi passer par un parcours formatif avec une 1^{ère} étape pour renforcer les compétences clés (comme CléA) et ainsi faciliter les autres apprentissages.

Etablissements de formation et modalités pédagogiques

Certains organismes de formation professionnelle dont les CFA, du fait de leur coopération avec les entreprises et de leur connaissance des besoins, sont attentifs au développement des compétences émergentes et l'intègrent dans les parcours de formation.

La loi du 5 septembre 2018 élargit la définition de l'action de formation et, ainsi, encadre le développement de modalités pédagogiques proches des situations de travail et permet la formation à distance des adultes.

Les modalités pédagogiques facilitant le développement des compétences des adultes salariés comme l'AFEST ou la FOAD font l'objet d'orientation politiques (ex. DEFI) mais ne sont pas encore suffisamment développées dans la région.

Des outils existent mais sont méconnus des entreprises, comme des salariés (CléA, DEFI, etc.).

Solutions régionales

Certains de ces constats trouvent déjà des réponses dans le contexte actuel.

La région Centre-Val de Loire à travers son dispositif IBC (Identification des Besoins en Compétences) mis en œuvre par le GIP Alfa, contribue grandement à répondre à cette problématique.

Le nouveau CPRDFOP prévoit notamment :

- Via l'OREF au GIP Alfa, de renforcer les croisements entre les travaux nationaux des branches professionnelles et les besoins régionaux ;
- Via son dispositif Trans'formation d'accompagner les organismes de formation pour développer leur pratique et notamment pour la prise en compte des nouveaux besoins en formation...

VI) PRECONISATIONS ET LEVIERS

Afin d'améliorer la dynamique de l'écosystème concernant la prise en compte des compétences émergentes, cette partie du rapport émet des préconisations, recommandations et leviers.

Pour rappel, les compétences émergentes sont de plusieurs natures :

- Les évolutions numériques ;
- La transition énergétique et le développement durable ;
- Les nouvelles compétences technologiques ;
- Les évolutions et innovations technologiques et réglementaires ;
- Et peut concerner les « soft skills », compétences comportementales ou « savoir être » relatives à l'évolution des métiers.

Ces compétences qui nous apparaissent nouvelles aujourd'hui, sont sans nul doute des piliers dans les entreprises de demain. Dans un contexte hyperconcurrentiel et instable, les acteurs économiques doivent être à l'écoute des évolutions, plus que jamais. Notre faculté d'adaptation passe par la prise en compte des compétences émergentes dans les politiques de formation, en se traduisant par une évolution des contenus qui permettront aux entreprises de se maintenir sur les marchés et aux travailleurs d'évoluer et de sécuriser leurs parcours professionnels. C'est l'assurance de la pérennité.

De plus, les compétences émergentes sont un levier important d'attractivité des métiers.

Ils devraient donc avoir une place centrale dans l'économie régionale. Leur prise en compte permet le maintien d'une région économiquement forte et attractive.

Comme nous l'avons déjà évoqué, la prise en compte du sujet des compétences émergentes est déjà amorcée et cela est rendu visible dans la loi du 5 septembre 2018 dite loi « pour la

liberté de choisir son avenir professionnel » avec la réforme du système de certifications professionnelles (diplômes, titres professionnels...). Même si cette disposition répond aux besoins à moyen terme, elle ne couvre pas les besoins à court terme du marché du travail que sont les compétences émergentes, comme nous l'a rappelé Mickaël Charbit, directeur de la commission certification de France Compétences lors d'une audition en juillet 2022.

Les partenaires sociaux et la Région Centre-Val de Loire conscients de ce déficit, ont également déjà mis en place le **système IBC (identification des besoins en compétences)**, projet de nature à favoriser la prise en compte future des compétences émergentes.

Les besoins en compétences émergentes proviennent des organisations (entreprises privées et entreprises publiques) et ce sujet concerne aussi bien les demandeurs d'emploi que les salariés en poste. Les préconisations se dirigent donc à la fois vers le Conseil régional, opérateur majeur de la formation des demandeurs d'emploi avec le GIP Alfa Centre et vers les OPCO, ces derniers étant plus spécialement chargés de conseiller les entreprises en la matière.

Les préconisations sont présentées à travers quatre axes :

- Axe 1 - Développer—l'observation commune des besoins en compétences émergentes et leur identification au niveau régional par secteur, et rendre visibles et accessibles les résultats
- Axe 2 - Mobiliser les branches professionnelles et leurs instances (CNPEFP et CRPEFP ; OPCO...) pour développer les compétences émergentes et renforcer l'accompagnement des entreprises

- Axe 3 - Renforcer l'action des entités du conseil régional en faveur des compétences émergentes (Conseil régional et GIP Alfa Centre)
- Axe 4 - Sensibiliser les établissements de formation aux enjeux des compétences émergentes, et les accompagner à mobiliser leurs leviers.

Certaines préconisations émises dans le présent rapport ne concernent pas directement la Région. Toutefois, une réflexion avec les services de la Région devra être menée afin de les porter (c'est le cas pour les préconisations qui concernent les branches professionnelles et leur OPCO ; les établissements de formation initiale : lycées professionnels, lycées agricoles, CFA, établissements d'enseignement supérieur...).

Les compétences émergentes nécessitent la mobilisation de tous les acteurs, à différents

niveaux : de leur identification, à leur prise en compte dans les référentiels pour permettre leur reconnaissance. **Un travail qui pourrait se révéler redoutablement efficace** s'il s'appuyait sur des structures existantes spécialistes dans un domaine particulier, tels que des **clusters par exemple ou des pôles de compétitivité**. En effet, les clusters (et pôles de compétitivité) sont des lieux permettant à la fois :

- De repérer les besoins, parmi les principaux intéressés,
- D'y favoriser la transmission des connaissances et pratiques émergentes,
- De disposer d'une ressource de professionnels, praticiens techniciens experts, ayant la compétence, et donc pouvant possiblement former à cette compétence émergente.

Notons par ailleurs que ces structures sont désormais à même de porter de formations.

6.1 AXE 1 – DEVELOPPER L'OBSERVATION COMMUNE DES BESOINS EN COMPETENCES EMERGENTES ET LEUR IDENTIFICATION AU NIVEAU REGIONAL PAR SECTEUR ET RENDRE VISIBLES ET ACCESSIBLES LES RESULTATS

Ce chapitre est dans l'esprit et en lien direct avec la **1^{ère} priorité affichée du nouveau CPRDFOP (2022-2028)** « Observer et analyser ensemble pour mieux comprendre et impulser les dynamiques de transformations environnementales, énergétiques,

numériques, sociales », **y compris pour l'évolution des métiers des trois fonctions publiques.**

6.1.1 Définir un programme mutualisé au niveau régional avec les opérateurs de l'observation en région par secteur, voir par métier en s'attachant à identifier les compétences émergentes notamment pour les domaines économiques stratégiques de la région.

Acteurs concernés : GIP Alfa Centre (OREF & IBC), CODEV, branches professionnelles régionales et leurs instances (CREFP avec CNEFP ; OPMQ), OPCO

L'implication des parties prenantes de l'observation et l'identification des besoins et de leurs moyens alloués pour se faire, apparaissent ici nécessaires pour une mise en œuvre efficace. Il est essentiel de disposer d'une source d'informations et d'intervention

de proximité, territorialisée, dans l'instant présent et en prospective.

C'est un point d'ancrage impératif permettant d'élaborer un diagnostic duquel découlent les actions qui seront réalisées et notamment :

- En donnant un rôle fort en la matière à **l'OREF, mission qui s'exerce dans le cadre du GIP Alfa Centre**, pour établir un programme mutualisé des travaux d'observation avec les branches professionnelles. L'OREF serait chargé de la centralisation, la prise en compte et la déclinaison des études provenant des OPMQ et aller plus loin que ce qui est fait aujourd'hui, observer plus finement les compétences, pas que l'emploi et les secteurs économiques, et ce en lien avec les observatoires des Branches (OPMQ). Bien que la compilation soit à développer, la mise en perspective reste une difficulté comme déjà dit dans la partie V sur les freins du fait de l'hétérogénéité des données.
- En rapprochant au sein du GIP Alfa, les travaux des observatoires de l'expérimentation IBC (Identification des Besoins en Compétences) et ses 3 composantes (Clubs Compétences, Comités d'Acteurs Locaux, Plateforme) avec les partenaires. Poursuivre et consolider cette démarche est nécessaire et attendue pour garantir l'attractivité économique régionale une source d'informations et d'intervention de proximité, territorialisée, dans l'instant présent et en prospective.
- En multipliant les études des branches professionnelles sur les compétences émergentes et leurs impacts sur les

métiers et formations, les faire connaître (aux entreprises, aux organismes de formation...) et les décliner pour la région Centre-Val de Loire afin de contribuer à l'excellence régionale pour certains les secteurs les plus performants (pharmacie, industrie aéronautique, agriculture, etc.) ou nouveaux, si l'opportunité en est (nucléaire, hydrogène, gestion de l'eau, réindustrialisation...).

- En agissant vers les opérateurs de formation, pour la prise en compte du développement des compétences émergentes, dans toute l'offre de formation sectorielle et mieux communiquer pour la rendre visible ;
- En renforçant pour une meilleure visibilité et accessibilité des acteurs, la territorialisation dans une logique de proximité et en mettant en place une GPEC territoriale. Le territoire doit accompagner l'expression des besoins, qui se doit d'être compilée et croisée avec une réflexion régionale (inspiré du national également) pour être adaptée et mis en application.

Pour observer les compétences émergentes, il est, en effet, primordial d'avoir des observations plus fines (dans la logique du dispositif IBC) qui partent du terrain et de rendre les résultats plus collectifs, par secteur d'activité notamment.

Il serait souhaitable également de mettre en place une veille ou un parangonnage (benchmark) réalisé(e) par Dev'UP sur les compétences émergentes dans d'autres régions (salons, etc.), informations qui pourraient être relayées ensuite sur le site « LaPlace ».

6.1.2 *Rendre accessibles et visibles les résultats des observations et les préconisations associées, notamment ceux concernant les besoins en compétences émergentes, auprès des acteurs de la compétence et du grand public*

Acteurs concernés : GIP Alfa centre avec son site LaPlace, les branches professionnelles, les OPCO

- En mettant à la disposition des représentations régionales des OPCO les résultats des observations pour informer les entreprises de leur secteur et contribuer au plan de

développement des compétences dans les entreprises pour former au plus près des nouveaux besoins...

- En rendant visible les besoins en compétences et notamment des compétences émergentes sectorielles et/ou par métier et les différentes typologies de formations (exemple métiers du cuir).

6.2 AXE 2 – MOBILISER LES BRANCHES PROFESSIONNELLES ET LEURS INSTANCES (CNPEFP, CRPEFP, OPCO...) POUR DEVELOPPER LES COMPETENCES EMERGENTES ET RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

Il s'agit de :

- Coopérer avec les OPérateurs de COmpétences (OPCO) pour prendre en compte le développement des compétences émergentes, **dans toute l'offre de formation sectorielle** et mieux communiquer pour la rendre visible ;

- D'accompagner les entreprises pour y développer la logique compétence et définir leur plan de développement des compétences ;
- Considérer que les compétences émergentes sont un levier pour valoriser les métiers et les mentionner dans les actions destinées à développer l'attractivité des métiers.

6.2.1 *Définir des politiques de formation des branches professionnelles intégrant les compétences émergentes et soutenir les actions de formation en la matière*

Acteurs concernés : Branches professionnelles et CPREFP, OPCO...

- Prévoir dans les accords de branche, notamment à partir des travaux d'identification des compétences émergentes, des dispositions pour soutenir leur développement (ex : aides financières pour la formation, aides pour assurer le remplacement de salariés en formation...) et faciliter l'auto-formation accompagnée (FOAD,

tutorat...) et la reconnaissance des compétences acquises ;

- Préconiser l'usage du CPF coconstruit employeur-salarié, le « retour sur investissement » d'un salarié formé, plutôt que le coût d'un salarié en manque de compétences ;
- Assurer la promotion des outils type CléA auprès des entreprises : CléA compétences clés et savoirs de base, CléA numérique, CléA management.

6.2.2 Développer le conseil des OPCO vers les entreprises pour accompagner le développement des compétences émergentes dans le cadre de la formation continue pour les entreprises de moins de 50 salariés (financement mutualisé) et les autres

Acteurs concernés : OPCO, entreprises

La loi de 2018 crée les OPCO qui ont une mission d'accompagnement des entreprises pour le développement des compétences des salariés pour toute entreprise et particulièrement pour celles de moins de 50 salariés pour qui le financement du plan de développement des compétences est mutualisé. Aujourd'hui, cet accompagnement peine à se mettre en place et c'est préjudiciable pour le développement des compétences, y compris les compétences émergentes, des salariés. Cet accompagnement doit avoir pour objectifs :

- D'outiller et accompagner le monde professionnel dans la définition des besoins en ressources humaines (en particulier les TPE-PME et employeurs de proximité) ;
- D'aider à la mise en place des plans de développement des compétences

intégrant les compétences émergentes à partir, notamment, des besoins des salariés et des entreprises en y intégrant notamment les AFEST... ;

- D'accompagner la mise en œuvre d'une GPEC d'entreprise ;
- De promouvoir l'approche compétences pour l'emploi et le recrutement afin de favoriser la diversité des profils et s'ouvrir à des publics autres ;
- D'accompagner les entreprises dans la préparation des entretiens professionnels en promouvant les dispositifs d'orientation (CEP...) et de formation (CPF⁴⁰, VAE, PTP⁴¹, Transco...), dans l'objectif du développement des compétences du salarié, de son évolution professionnelle et de son employabilité future.

6.3 AXE 3 – RENFORCER L'ACTION DES ENTITES DU CONSEIL REGIONAL EN FAVEUR DES COMPETENCES EMERGENTES (SERVICES FORMATIONS DU CONSEIL REGIONAL ET GIP ALFA CENTRE)

Pour le CPRDFOP, appuyer les actions en faveur des compétences émergentes : Des concertations ont déjà été complétées par des contributions de partenaires au travers de documents libres ou via une consultation numérique autour de quatre grands thèmes :

- Les transitions écologique, énergétique et numérique, et métiers émergents ;

- Les Compétences, l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels ;
- Les métiers en tensions ;
- L'inclusion, égalité, illettrisme et illettrisme, freins périphériques.

Trois enjeux politiques majeurs : répondre aux attentes de développement de qualification des habitants, de besoins en compétences du monde professionnel et de développement des territoires

⁴⁰ CPF : Compte Personnel de Formation.

⁴¹ PTP : Projet de Transition Professionnelle.

Pour le monde professionnel, le CPRDFOP doit permettre de :

- Positionner le salarié, le collaborateur, au cœur du développement RH de l'entreprise (développement des compétences et évolution professionnelle) ;
- Renforcer sa compétitivité à travers un investissement formation gagnant pour tous ;
- Répondre aux **besoins nouveaux, émergents** mais aussi de renouvellement en termes de métiers, d'emploi, de compétences et de qualification ;

Le PRF, programme de formation qui contribue à la mise en œuvre du CPRDFOP, doit plus encore permettre par le contenu des appels à projets, d'inciter les opérateurs de formation à renforcer le développement des compétences émergentes par :

- une coopération plus étroite avec les entreprises notamment lors des stages pratiques des stagiaires et d'étendre cette logique aux achats de Pôle Emploi, à l'alternance, aux actions DEFI et dans le cadre des formations en situation de travail (comme l'AFEST...) ;
- un accompagnement par les pairs et un tutorat qualifié pendant les période de formation en entreprise.

6.3.1 Renforcer les orientations des schémas régionaux vers le développement des compétences émergentes dans le CPRDFOP et le PRF ; vers le SRESRI ; vers le SRDEII... et intégrer un objectif de prise en compte des compétences émergentes dans les conventions d'objectifs et de moyens (COM) entre la Région et les OPCO

Acteurs concernés : services de la région ; CREFOP pour le CPRDFOP, branches professionnelles et OPCO

Cette préconisation rejoint les ambitions du CPRDFOP dans le fait de renforcer les liens avec les autres schémas régionaux. Les compétences émergentes sont un sujet transversal de ces schémas.

6.3.2 Introduire les compétences émergentes au niveau de l'information sur les métiers dans le cadre de l'orientation professionnelle

Acteurs concernés : services de la région avec GIP Alfa, SPRO, mission orientation de l'éducation nationale, conseil en évolution professionnelle (CEP).

Dans le cadre de sa compétence en matière d'information à l'orientation, le Conseil régional doit pouvoir promouvoir les compétences émergentes dans les lycées et les établissements d'enseignement supérieur.

En considérant que les compétences émergentes sont un levier pour valoriser les métiers et les mentionner dans les actions destinées à développer l'attractivité des métiers notamment en relayant auprès des jeunes les initiatives en ce sens (ex. French Fab Tour, etc.).

6.4 AXE 4 – SENSIBILISER LES ETABLISSEMENTS DE FORMATION AUX ENJEUX DES COMPETENCES EMERGENTES ET LES ACCOMPAGNER A MOBILISER LEURS LEVIERS

Acteurs concernés : Etablissements de formation initiale, lycées professionnels, CFA, organismes de formation continue, établissements d'enseignement supérieur et de recherche, GIP Alfa Centre...

D'une façon générale, inciter les établissements de formation à prendre en compte les compétences émergentes pour :

- Adapter les contenus et modalités de formation initiale, coloration pédagogique

- Répondre aux appels d'offres du conseil régional qui traitent de ce sujet ;
- Elaborer une offre de formation classique mais aussi offrir aux entreprises des possibilités de démarches plus souples pour le développement de compétences des salariés (FOAD, animation d'échanges de pratiques...) ;
- Expérimenter des innovations pédagogiques en adéquation avec des situations de travail.

6.4.1 Sensibiliser l'ensemble des établissements de formation professionnelle (initiale et continue) à développer les compétences émergentes en marge des titres et diplômes à partir de modalités pédagogiques variées.

Acteurs concernés : Services de la région ; Rectorat et corps d'inspection ; Lycées professionnels ; Lycées agricoles ; CFA ; organismes de formation continue ; établissement d'enseignement supérieur...

Pour porter cette préconisation, les moyens sont à réfléchir notamment en lien avec le CPRDFOP.

6.4.2 Accompagner les organismes de formation à prendre en compte les compétences émergentes dans les réponses à l'appel à projets du PRF en leur permettant de développer des expérimentations, en les aidant à mettre en place des collaborations nouvelles et éventuellement en leur permettant aussi de sortir du cadre régional pour explorer des initiatives ou expériences menées ailleurs

Acteurs concernés : GIP Alfa Centre, les services de la Région, organismes de formation.

Pour cela :

- Sensibiliser les opérateurs de formation aux compétences

émergentes et à leur importance pour l'insertion et l'évolution professionnelle et également pour l'attractivité des métiers,

- Les inciter à prendre en compte les compétences émergentes pour leur dispositif de formation (en lien avec le volet observation du GIP Alfa Centre et

les branches professionnelles), en mettant en place de nouvelles modalités pédagogiques telles que

celles présentées dans le chapitre 3.3. de ce rapport, et ainsi leur permettre de développer des expérimentations.

6.4.3 Renforcer la coopération avec les entreprises notamment lors des stages pratiques des stagiaires, des jurys d'évaluation... à travers un dialogue avec le tuteur pendant les périodes de formation en entreprise

Acteurs concernés : Etablissements de formation ; entreprises.

Cette préconisation peut faire partie des appels à projets du PRF dès lors que l'action de formation vise le développement d'un métier.

6.4.4 Poursuivre l'accompagnement des OF avec Trans'formation en mettant l'accent sur leurs capacités à développer les compétences émergentes

- Prendre en compte les compétences émergentes dans l'offre de formation et les contenus de formation ;
- Accompagner le développement des compétences des équipes pédagogiques en la matière et procéder à des évaluations de ces compétences en cours et à la fin de la formation. Il est notamment important de développer des formations de formateurs pour encadrer la transmission des compétences émergentes.
- Développer les outils et modalités pédagogiques propres à l'acquisition des compétences émergentes en veillant à intégrer des objectifs clairs dans les conventions de stage en entreprise ;
- Développer des capacités d'auto-formation auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés en formation continue à l'instar de

CléA qui contient un domaine d'auto-formation.

Acteurs concernés : Organismes de formation, GIP Alfa Centre...

Dans le cadre du dispositif Trans'Formation :

- Agir avec les organismes de formation pour prendre en compte les compétences émergentes dans les contenus de formation et pour accompagner leur développement ; pour outiller les périodes de formation en entreprise en veillant à intégrer aux objectifs de formation des conventions de stage, la dimension des compétences émergentes ;
- Procéder à des évaluations de ces compétences en cours et à la fin de la formation.

Inciter les organismes de formation à mettre en place dans la mesure du possible, un accompagnement par les pairs.

6.4.5 Inciter les salariés et les demandeurs d'emploi à s'engager dans une formation CléA afin de faciliter un parcours de formation professionnelle pour développer les compétences émergentes dans une logique d'évaluation préalable qui permet de construire des parcours de formation visant seulement les compétences manquantes

Acteurs concernés : Services de la Région, Branches professionnelles, OPCO, organismes de formation, Association Transco...

Cette préconisation doit être portée notamment par les organismes de formation

habilités pour CléA, par les conseillers du conseil en évolution professionnelle, par les employeurs...

CONCLUSION

Les compétences émergentes sont un levier essentiel pour sécuriser les parcours professionnels des travailleurs et permettre à la région Centre Val-de-Loire de garder ses positions économiques fortes.

Les compétences émergentes sont un sujet important pour la Région et son écosystème « formation » mais aussi pour le dialogue social dans les branches professionnelles. Ce dialogue social doit à la fois soutenir les actions pour identifier les besoins dans le territoire, pour les transmettre et les développer, ainsi que pour leur reconnaissance.

La logique compétence est ambitieuse et nécessite de réelles transformations du dispositif régional de formation professionnelle.

Notre sujet se concentre sur les compétences émergentes qui, rappelons-le, sont de plusieurs natures :

- Les évolutions numériques ;
- La transition énergétique et le développement durable ;
- Les nouvelles compétences technologiques ;
- Les évolutions et innovations technologiques et réglementaires ;
- Et peut concerner les « soft skills », compétences comportementales ou « savoir être » relatives à l'évolution des métiers.

L'écosystème régional de la formation a déjà amorcé des actions en faveur du développement de l'approche ou la logique compétences, notamment à travers :

- son nouveau CPRDFOP 2023 ;
- l'expérimentation IBC ;
- le dispositif Trans'formation...

Les difficultés, comme on l'a vu, se situent au niveau des politiques publiques insuffisamment articulées, dans les branches professionnelles et les entreprises, au sein des opérateurs de formation (établissements scolaires, universitaires, CFA, OF...) et d'orientation et au niveau de l'appétence et des moyens d'accès à la formation des salariés.

L'accompagnement doit être renforcé que ce soit pour les parcours formatifs des salariés ou pour les entreprises.

Concernant la transition environnementale, les compétences émergentes doivent bien entendu prendre en compte les 17 Objectifs du Développement Durable (ODD).

Pour aller au bout de la démarche, les compétences acquises par les salariés doivent faire l'objet d'une reconnaissance et notamment salariale.

La sensibilisation et la professionnalisation des acteurs doivent aussi être prises en compte.

Enfin la coopération doit devenir un axe central de cet écosystème régional à tous les niveaux :

- CREFOP ;
- Opérateurs de l'observation ;
- Région
- GIP Alfa
- Branches professionnelles via les OPCO,
- Etablissements de formation, CFA, OF...

Ce rapport est une première étape qui demanderait à être poursuivie dans la prochaine mandature dans une logique du suivi des actions mises en place et d'un zoom plus particulier sur des secteurs d'activité ou pour accompagner une politique publique de développement économique (réindustrialisation, automobile, hydrogène,

gestion de l'eau, nucléaire, agriculture de demain...) ou social (ex. besoins des habitants et du citoyen, grand âge, etc.).

COMPOSITION DE LA COMMISSION

Présidente de la commission section ou groupe

Michèle PERRIN (CFDT)

Vice-Présidente de la Commission

Marie-Laure CHOLLET (CPME)

Secrétaire de la Commission

Nicolas GASCOIN (INSA)

Conseillers économiques, sociaux et environnementaux

Rebecca AGESILAS (Sud Solidaires)

François BARDOT (FSU)

Gérard BOBIER (CRMA)

Jean-Claude BOURQUIN (UFC que choisir)

Romy CHRISTIN (MEDEF)

Marc DUFOND (MEDEF)

Sabine FERRAND (CRCI)

Elodie GUETTIER (INRAÉ)

Patricia LAUPIN (FO), Vice-Présidente en charge de la formation professionnelle et apprentissage

Brigitte LEMAIRE (Personnalité qualifiée)

Nicolas LEPAIN (CGT)

Gilles LORY (CFDT), Vice-Président en charge de la formation initiale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

Maria PEREZ (FO)

Martine RICO (FCPE)

Cécile ROUILLAC (CFTC)

Maxime SENNEPIN (FAGE)

Nordine SINACER (CGT)

Laure VERNEAU (CPME)

Comité de rédaction du travail :

Romy CHRISTIN

Michèle PERRIN

Et Marc DUFOND

Rapport suivi par Aurélie CARME DE CARVALHO, Chargée de mission

REMERCIEMENTS

Pour la réalisation de ce rapport, les membres de la commission ont audité un certain nombre d'acteurs du territoire et ils tiennent à les remercier de leurs apports. Il s'agit de :

- Madame Amanda MICHÉ, Directrice de la Formation professionnelle au Conseil régional,
- Monsieur Gérard BOBIER, Président de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat d'Indre-et-Loire et Président de la Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat,
- Madame Sophie BREARD, Directrice du CNAM Centre-Val de Loire,
- Monsieur Paul PIETYRA, PDG de la société AKTAN,
- Monsieur Stéphane BON, Délégué Régional Centre-Val de Loire / Pays de la Loire OPCO Mobilités,
- Madame Cyrille LONGUEPEE, Déléguée régionale de l'APEC Centre,
- Madame Frédérique GERBAUD, Sénatrice de l'Indre,
- Monsieur Samuel DESCHAUMES, PDG de la société Centre Bois massif,
- Madame Rosy LOQUES, Responsable du micro-lycée du lycée Benjamin Franklin à Orléans,
- Monsieur Mickaël CHARBIT, Directeur de la certification professionnelle à France compétences,
- Monsieur Christophe USSELIO LA VERNA, Chef de projet Pilotage des travaux du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle au Conseil régional et Directeur du GIP Alfa Centre,
- Monsieur Alexandre MORIN, Responsable de l'Observatoire Régional Emploi Formation (ORFE) au GIP Alfa Centre,
- Madame Amélie DUMAS, Cheffe de projet au sein du CARIF OREF Centre-Val de Loire pour L'Identification des Besoins en Compétences des Entreprises au GIP Alfa Centre,
- Monsieur Cyril DEBERT, Délégué Régional de la Fédération Française du Bâtiment (FFB),
- Monsieur Sébastien PERRIN, Secrétaire Général de la Fédération Régionale des Travaux Publics (FRTP) Centre-Val de Loire
- Monsieur Cyril SEGUIN et Madame Véronique BONRAISIN, Pôle emploi.

TABLE DES SIGLES

AFEST : Action de Formation En Situation de Travail

ANFH : Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier

BTP : Bâtiment et Travaux Publics

CARIF : Centres d'Animation, de Ressources et d'Information sur la Formation

CCN : Convention Collective Nationale

CCTAC : Cahier des Clauses Techniques des Accords Cadre

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CEP : Conseil en Évolution Professionnelle

CÉREQ : Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications

CESER : Conseil Économique Social et Environnemental Régional

CFA : centre de Formation des Apprentis

CNEFP : Conseil National d'Évaluations de la Formation Professionnelle

CNVS : Conseil National des Vins et Spiritueux

COM : Convention d'Objectifs et de Moyens

CPDRFOP : Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles

CPF : Compte Personnel de Formation

CQP : Certification de Qualification Professionnelle

CQPI : Certification de Qualification Professionnelle de Inter-branches

CQPM : Certification de Qualification Professionnelle de la Métallurgie

CRAJEP : Comité Régional des Associations de Jeunesse et d'Éducation Populaire

CREFOP : Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles

DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques

DEFI : Développement de l'Emploi par des Formations Inclusives

DMP : Dossier Médical Partagé

DREETS : Directions Régionales de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

EDEC : Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences

EFOP : offre de professionnalisation des acteurs de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles

FETE (coalition) : Formation, Emploi, Transition Ecologique

FOAD : Formation Ouverte et À Distance

IBC : Identification des Besoins en Compétences

IFAS : Institut de Formation des Aide Soignants

IFSI : Institut de Formation en Soins Infirmiers

GEP : Groupe d'Échange des Pratiques

GEPP : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

GIP : Groupement d'Intérêt Public

GPEC : Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences

HQSE : Hygiène Qualité Sécurité Environnement

MEDEF : Mouvement des Entreprises de France

ODD : Objectifs du Développement Durable

OF : Organisme de Formation

OPCO : OPérateur de Compétences

OPMQ : Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications

OREF ou ORFE : Observatoire Régional de l'emploi et de la formation
PACTE : Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises
PatMAT : patrimoine, Métiers d'Art et Tourisme
PIC : Plan d'Investissement dans les Compétences
PLIE : Plans Locaux pluriannuels pour l'Insertion et l'Emploi
PRF : Programme Régional de Formation
PTP : Projet de Transition Professionnelle
R&D : Recherche et Développement
RCC : Rupture Conventionnelle Collective
RNCP : Référentiel National des Compétences Professionnelles
SRADET : Schéma Régional d'Aménagement et de Développement Durable et à l'Égalité du Territoire
SRDEII : Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation
TP : travaux Publics
VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages et articles

« *Sortir des sentiers battus pour répondre aux nouveaux défis des compétences (« Nouvelle vie professionnelle »)* », Le Quotidien de la formation du 17/11/2021

« *L'approche compétences* », *La dimension soft Skills* », *ATELIER 1 : SENSIBILISATION*, Kit d'animation des comités d'acteurs locaux, GIP Alfa Centre, 14 OCTOBRE 2022

« *Enquête sur les besoins en compétences du mouvement sportif* », Pôle Ressources National Sport Innovation, Ministère des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques, juin 2022

« *Les fiches pratiques du droit de la formation* », Livre 1, Centre Inffo, Edition 2023

« *Glossaire du rapport Métiers 2030* », France Stratégie, mars 2022

« *Panorama des branches professionnelles 2020* », OPCO2i

Rapports et notes

« *Les mutations dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics et leurs impacts sur les compétences* », Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du BTP, Janvier 2021

« *Penser et agir compétences : un changement de paradigme pour les établissements et les formations ?* », Sous la direction de Franck Brillet et d'Aline Scouarnec, FNEGE/AUNEGE/IAE France/l'Université du Numérique, Novembre 2020

« *Quelles compétences les personnes en recherche d'emploi acquièrent en formation ?* », DARES Focus n°77, DARES, Décembre 2021

« *Les sortants de formation en Centre-Val de Loire* », DREETS Analyses, DREETS Centre-Val de Loire, Décembre 2021

« *Les soft skills pour innover et transformer les organisations* », France Stratégie, Briec du Roscoät, Romaric Servajean-Hilst, Sébastien Bauvet, et Rémi Lallement, N°2022-02, mai 2022

GPEC Métallurgie 2020-2023, par l'OPCO2i

« *Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, l'âge de la maturité* », Céreq Bref, n° 398, Décembre 2020

Webographie

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/article/la-formation-professionnelle-principes-generaux>

<https://www.alternance-professionnelle.fr/opmq-reforme-formation/>

<http://www.etoile.regioncentre.fr/GIP/site/etoilepro/accueilleitoilepro/ORFE/observer-secteurs-activite-mutations-economiques>

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/article/la-formation-professionnelle-principes-generaux>

[L'industrie pharmaceutique et médicament en région Centre-Val de Loire | Dev'up Centre-Val de Loire \(devup-centrevaldeloire.fr\)](#)

<https://www.trouver-mon-opco.fr/liste-opco/>

<https://www.ocapiat.fr/>

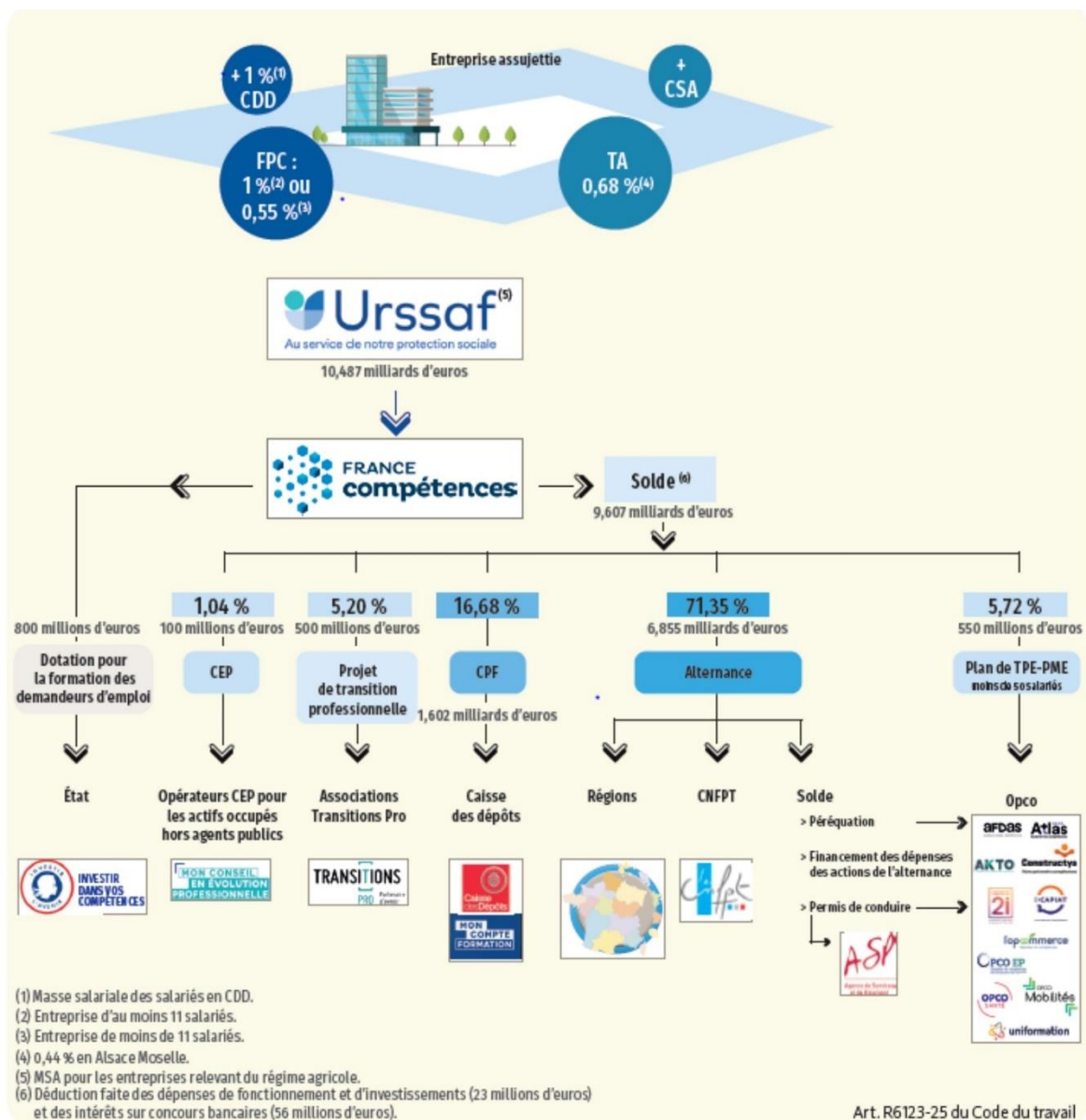
<https://www.ocapiat.fr/wp-content/uploads/Rapport-annuel-OCAPIAT-2021.pdf>

https://www.observatoires-alimentaire.fr/sites/default/files/documents/elements-page/a-telecharger/fichier/enquete_nationale_industriesalimentaires_2020.pdf

<https://www.ocapiat.fr/wp-content/uploads/GPEC-Marins-pecheurs-Rapport-juin2020.pdf>

ANNEXES

AFFECTATION DU PRODUIT DES CONTRIBUTIONS LEGALES DES EMPLOYEURS POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'APPRENTISSAGE REVERSE PAR FRANCE COMPETENCES



(1) Masse salariale des salariés en CDD.
 (2) Entreprise d'au moins 11 salariés.
 (3) Entreprise de moins de 11 salariés.
 (4) 0,44 % en Alsace Moselle.
 (5) MSA pour les entreprises relevant du régime agricole.
 (6) Déduction faite des dépenses de fonctionnement et d'investissements (23 millions d'euros) et des intérêts sur concours bancaires (56 millions d'euros).

Source : « Les fiches pratiques du droit de la formation », Livre 1, Edition 2023, Centre Inffo.

LES 11 OPERATEURS DE COMPETENCES (OPCO)

LES FICHES D'IDENTITÉ

DES 11 OPERATEURS DE COMPETENCES

Ocapiat
 PERIMETRE : Agriculture, pêche, industrie agroalimentaire et territoires (coopératives agricoles, industrie laitière, produits alimentaires, pêche professionnelle maritime, caisses régionales de Crédit agricole, etc.)
 48 branches professionnelles
 183 000 entreprises
 1,34 million de salariés
 Président : Dominique Bruneau - Syndicat national des producteurs agricoles (SNA)
 Vice-président : Éric Pommeroy - Fédération nationale de l'agroalimentaire (FNA)
 Secrétaire général : Éric Pommeroy
 Fédération générale de l'agroalimentaire (FGA-CFDT)
 Commissaire du gouvernement : Agathe Andrieux
 Directeur général : Jonathan Emsellem
 Opca préfigurateurs : **Fafrea, Opacalm**

Afidas
 PERIMETRE : Culture, industries créatives, médias, communication, télécommunications, sport, tourisme, loisirs et divertissement.
 46 branches professionnelles
 Nombre d'entreprises : 70 000
 Nombre de salariés : n.c.
 Présidente : Isabelle Gentilhomme, Syndicat national du théâtre privé (SNTP)
 Vice-présidente : Angéline Barth, Fédération nationale des professionnels de la culture (FNPC)
 Commissaire du gouvernement : Natacha Djani
 Directeur général : Thierry Teboul
 Opca préfigurateur : **Atlas**

Atlas
 PERIMETRE : Services financiers et conseil (banque, assurance, bureaux d'études techniques, sociétés de conseil, experts-comptables et commissaires aux comptes, etc.)
 20 branches professionnelles
 110 000 entreprises
 15 million de salariés
 Président : Philippe Degonagac (Synec)
 Vice-présidente : Céline Viraire (CGT)
 Commissaire du gouvernement : Guillaume Fournié
 Directeur général : Yves Portelli
 Opca préfigurateurs : **Faflec, Opacabala**

L'Opcommerce
 PERIMETRE : Commerce (commerce de détail, vente à distance, grande distribution, etc.)
 21 branches professionnelles
 90 000 entreprises
 1,7 million de salariés
 Présidente : Christelle Derrien (CFDT Services)
 Vice-présidente : Marie-Hélène Mimeau
 Fédération du commerce et de la distribution (FCD)
 Commissaire du gouvernement : Bruno Morin
 Délégué général : Philippe Huguenin-Géné
 Opca préfigurateur : **Forco**

Opco de la construction
 PERIMETRE : Bâtiment, travaux publics, négoce de bois et négoce de matériaux de construction
 9 branches professionnelles
 230 700 entreprises
 1,151 million de salariés
 Président : Gilbert Jacquot, Fédération nationale des travaux publics (FNTP) - Vice-président : Raymond Reyes (FO)
 Commissaire du gouvernement : Natacha Djani
 Directrice générale : Claire Khecha
 Opca préfigurateur : **Constructyts**

Opco des entreprises de proximité
 PERIMETRE : Artisanat, commerce de proximité et professions libérales (boucherie, immobilier, pharmacie d'officine, personnel des cabinets d'avocats, personnel des cabinets médicaux, coiffure, huissiers de justice, etc.)
 54 branches professionnelles
 476 000 entreprises
 4,85 millions de salariés
 Présidente : Sylvia Weill (FD) - Vice-présidente : Philippe Gaerter (UZP) - Vice-présidente : Aline Mougenot (CFTC)
 Commissaire du gouvernement : Stéphane Lemay - Directeur général : Arnaud Moret - Directeur général délégué : Joël Ruiz
 Opca préfigurateurs : **Actallias, Agefos-PME**

Opco de la cohésion sociale
 PERIMETRE : Economie sociale, habitat social et protection sociale (aide à domicile, animation, habitat social, retraite et prévoyance, mutualités, etc.)
 28 branches professionnelles
 plus d'1 million de salariés
 Président : Anne Prost (EFE-GCC)
 Vice-présidente : Danièle Coudane - Conseil national des employeurs d'avant (CNEA)
 Commissaire du gouvernement : Pascal Foucart
 Directeur général : Thierry Dez
 Opca préfigurateur : **Uniformation**

Opco Santé
 PERIMETRE : Santé, médico-social et social (hospitalisation privée, établissements pour personnes âgées, établissements médico-sociaux, service de santé au travail, interentreprises, etc.)
 9 branches professionnelles
 15 000 structures
 11 million de salariés
 Président : Sébastien Bosch (Unionnef) - Vice-président : Franck Morfont (GSI) - Commissaire du gouvernement : Pascal Foucart
 Directeur général : Jean-Pierre Delfino
 Opca préfigurateur : **Unifaf**

Opco Mobilités
 PERIMETRE : Services de l'automobile et de la mobilité, transports, RATP (transport ferroviaire, transports et services maritimes, services de l'automobile, réseaux de transports publics urbains de voyageurs, etc.)
 22 branches professionnelles
 210 000 entreprises
 16 million de salariés
 Président : Jean-Louis Vincent, Transport et logistique de France (TLF)
 Vice-présidente : Marie-Anne Masau (FO Métallurgie)
 Commissaire du gouvernement : Isabelle Da Rocha
 Directeur général : Patrice Omnes
 Opca préfigurateurs : **Anis, Opca Transports et Services**

Opco 3i
 PERIMETRE : Interindustries (chimie, métallurgie, pétrole, plasturgie, industrie pharmaceutique, textile, etc.)
 44 branches professionnelles
 environ 100 000 entreprises
 plus de 3 millions de salariés
 Président : Alexandre Saubot (UIMM)
 Vice-président : Pierre-Michel Escaffre, Fédération chimie énergie CFDT (FCE-CFDT)
 Commissaire du gouvernement : Guillaume Fournié
 Directeur général : Stéphanie Lagaille-Baranis
 Opca préfigurateurs : **Opcaim, Opca Defi, Opca 3i**

Akto, Opco des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre
 PERIMETRE : Propriété, travail temporaire, sécurité, commerce de gros, nettoyage, entretien, organisation, services d'eau et d'assainissement, portage salarial, etc.
 32 branches professionnelles
 250 000 entreprises
 4 millions de salariés (estimations)
 Président : Hervé Bécam, Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (UMIH)
 Vice-président : Jean-Michel Mader (GSI)
 Commissaire du gouvernement : en cours de désignation
 Directrice générale : Valérie Sort
 Opca préfigurateurs : **Fafh, Faf-IT, Intergras, Opacalia**

NOTES :
 Branche professionnelle correspondant à un numéro d'identification ou de convention collective (DCC)
 Informations en date du 9 octobre 2019
 Retrouvez l'actualité des opérateurs de compétences sur la rubrique de la formation : www.centre-info.fr/ag-opco-operateur-de-competences
 Retrouvez la présentation des opérateurs de compétences sur le site de Centre Info : www.centre-info.fr/site-droit-formation/presentation-des-11-operateurs-de-competences-opco

Source : Infographie Centre Inffo.

ELEMENTS STATISTIQUES SUR LE RECOURS A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DES DEMANDEURS D'EMPLOI EN CENTRE-VAL DE LOIRE

Des stagiaires légèrement moins qualifiés qu'à l'échelle nationale

En Centre-Val de Loire, 55 % des répondants qui ont suivi entièrement leur formation ont un niveau infra bac ou bac non obtenu à l'entrée de la formation contre 54 % au niveau national. Cet écart reste faible au regard de la structure de la population. En effet, parmi la population non scolarisée de 15 ans ou plus, la proportion de peu/ pas qualifiés est de 58 % en région contre 52 % au niveau national⁴². Comme au niveau national, les jeunes représentent près du quart des stagiaires.

Les hommes sont majoritaires (Tableau n° 1).

Tableau 1 : Profil des stagiaires sortants de formation au T4 2018 et T1 2019 en Centre-Val de Loire

Répartition des sortants de formation		Résidence de l'individu	
		Centre-Val de Loire	France Métrop.
	Vague 1 - Sortants au T4 2018	5 479	146 729
	Vague 2 - Sortants au T1 2019	6 090	155 829
	Total	11 569	302 559
	Part des sortants (T4 2018 et T1 2019) de la région x parmi l'ensemble des sortants FM (%)	3,8%	100,0%
Age	Moins de 25 ans	24,0%	24,4%
	Entre 25 et 50 ans	64,2%	62,7%
	Plus de 50 ans	11,8%	12,8%
Sexe	Femmes	46,4%	45,7%
	Hommes	53,4%	53,7%
	NR	1,0%	0,0%
Niveau de diplôme	Public PIC (niveau infra bac ou bac non obtenu ou non renseigné)	54,9%	54,0%
	Diplôme niveau bac ou plus	45,1%	46,0%
Objectif de la formation	Création d'entreprise	3,9%	5,4%
	Formations qualifiantes / professionnalisantes (yc. perfectionnement des compétences)	58,3%	47,3%
	Formations de premier niveau (acquisition savoirs de base, remise à niveau, aide au projet professionnel, pré-qualification ...)	16,3%	12,3%
	Adaptation au poste (AFPR-POEI)	15,0%	11,6%
	NR	7,1%	24,0%
Commanditaire de la formation*	Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC)	6,0%	7,2%
	Pôle emploi	53,4%	49,0%
	Régions	35,8%	36,0%
	Autres	4,8%	7,8%

Source : BREST - Enquête Post Formation réalisée auprès des sortants de formation au 4ème trimestre 2018 (V1) et au 1er trimestre 2019 (V2), DARES

⁴² Source : Insee, RP 2018 (champ : population non scolarisée de 15 ans ou plus).

Des délais d'entrée en formation jugés relativement raisonnables et la perception d'une bonne information sur les contenus

En Centre-Val de Loire, 84 % des stagiaires sortants de formation considèrent avoir été bien informés en amont sur le contenu de la formation (comme au niveau national : 83 %). Ils sont 77 % à juger que les délais d'attente de 1 à 3 mois pour accéder à la formation sont satisfaisants (rapide/correct) comme au niveau national ; 5 % en moyenne estiment que les délais sont longs ou trop longs.

Parmi les stagiaires, 63 % attestent de tests de positionnement (évaluation des compétences qui permet de juger du niveau du futur stagiaire) avant l'entrée en formation (contre 60% en France). Ils sont moins courants en amont des Actions de Formation Préalable au recrutement (AFPR) : 43 % en région contre 45 % au national.

Dans 40 % des cas, ces tests ont permis la personnalisation du parcours de formation. L'idée de la formation reste en grande partie à l'initiative du stagiaire ou de son entourage à 61 % (62 % au niveau national).

Les conseillers de Pôle emploi, de Missions locales ou de Cap Emploi sont déclarés être à l'initiative de la formation pour 23 % des stagiaires et l'organisme de formation pour 3 % des stagiaires, comme au niveau national.

Pôle emploi est le principal commanditaire des formations (53 % contre 49 % en France métropolitaine). Néanmoins, les Visas financés par le Conseil régional Centre-Val de Loire ne sont pas intégrés dans cette étude.

Une majorité des formations tournées vers l'obtention d'une certification

L'objectif initial de formation pour les stagiaires ayant suivi leur formation en entier était à :

- 58 % une formation métier, c'est-à-dire une certification (RNCP), une professionnalisation (rendre un individu opérationnel sur un métier ou poste de travail sans donner lieu à une certification), un perfectionnement (approfondissement ou perfectionnement des connaissances déjà acquises).
- 16 % une formation de premier niveau
- 15 % une adaptation au poste AFPR-POEI
- 4 % une formation préparant aux projets de création d'entreprise
- 7 % des réponses ne sont pas renseignées

La part importante de non-réponse sur les objectifs de formation au niveau national (24 %) ne permet de comparer de façon fiable les échelons régional et national.

En écho à la proportion de peu ou pas qualifié et aux objectifs initiaux des stagiaires, 63 % d'entre eux ont réellement suivi une formation certifiante, en majorité pour l'obtention d'un diplôme, titre professionnel, certificat de branche, une habilitation ou un bloc de compétences. Parmi les stagiaires ayant suivi une formation certifiante, 87 % ont obtenu leur diplôme (contre 71 % au niveau national).

Les stages en entreprise, un plus pour la formation

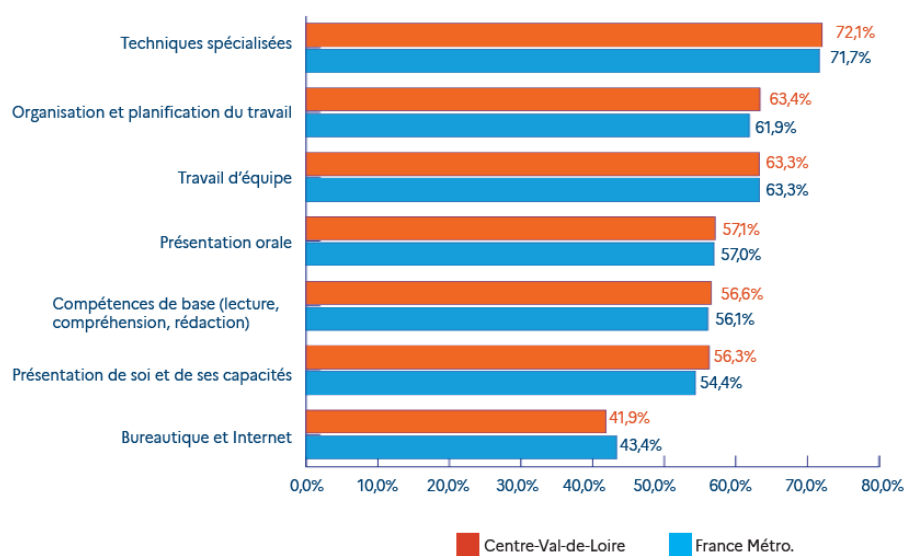
43 % des sortants (4 972 stagiaires) déclarent qu'au moins une partie de la formation se déroulait en entreprise contre seulement 34 % des sortants au niveau national. Les formations préparatoires à l'emploi sont par nature plus nombreuses dans ce cas : 76 % en région pour les AFPR/ POEI (68 % au niveau national) et 49 % en région pour les POEC (44 % au national).

Dans la majorité des cas (57 %), c'est le stagiaire lui-même qui a trouvé son entreprise de formation ; mais l'organisme de formation et le conseiller jouent également un rôle important (29 %).

Les stagiaires sont satisfaits par ce type d'immersion : 91 % considèrent que les périodes en entreprise constituent un plus pour leur parcours professionnel.

Cette satisfaction s'explique en partie par le fait qu'elles facilitent l'insertion professionnelle : parmi les stagiaires ayant effectué une partie de leur formation en entreprise, 41 % déclarent être restés dans la même entreprise à l'issue du stage et 27 % y sont encore au moment de l'enquête (78 % sont restés dans l'entreprise pour ceux ayant suivi une AFPR ou une POEI, 52 % y sont encore).

Graphique 1 : Acquisition de compétences (réponses à choix multiples)



Des opportunités d'emploi

Plus de la moitié des stagiaires de la région ayant suivi intégralement leur formation considèrent avoir obtenu des opportunités d'emploi grâce à la formation (53 %), c'est plus élevé que le taux national (47 %).

Il y a peu de différences observées entre les publics PIC – de niveau infra bac ou bac non obtenu – et les publics non PIC dans leur perception de l'accompagnement dont ils ont pu bénéficier et de l'utilité de la formation. Il existe des différences plus marquées dans le taux d'abandon (Focus page 9).

Peu de stagiaires qui souhaitent s'inscrire dans un parcours de formation le font effectivement

En moyenne, 20 % des stagiaires déclarent que leur formation s'inscrit dans un parcours de plusieurs formations.

6 à 9 mois après, 6 % de l'ensemble des sortants de formation (tous types) déclarent être à nouveau en formation ou vont commencer une nouvelle formation, à la date de l'enquête.

Seuls 21 % des stagiaires ayant terminé leur formation ont été accompagnés par l'organisme de formation

Parmi les stagiaires ayant suivi l'intégralité de leur formation, 44 % (5095) déclarent avoir été accompagné (absolument ou un peu) pendant la formation pour préparer la suite de la recherche d'emploi (43 % au national).

Parmi les 5 095 stagiaires accompagnés :

- 50 % des stagiaires déclarent avoir été guidé par l'organisme de formation vers des employeurs potentiels (49 % au niveau national) dont 25 % ont été mis en contact direct avec de potentiels employeurs (comme au national), ce taux monte à 45 % pour les stagiaires qui ont validé une POEC.
- 27 % ont été accompagnés par un conseiller Pole emploi (26 % au niveau national)
- 7 % par un conseiller Mission locale ou Cap emploi (10 % au niveau national).

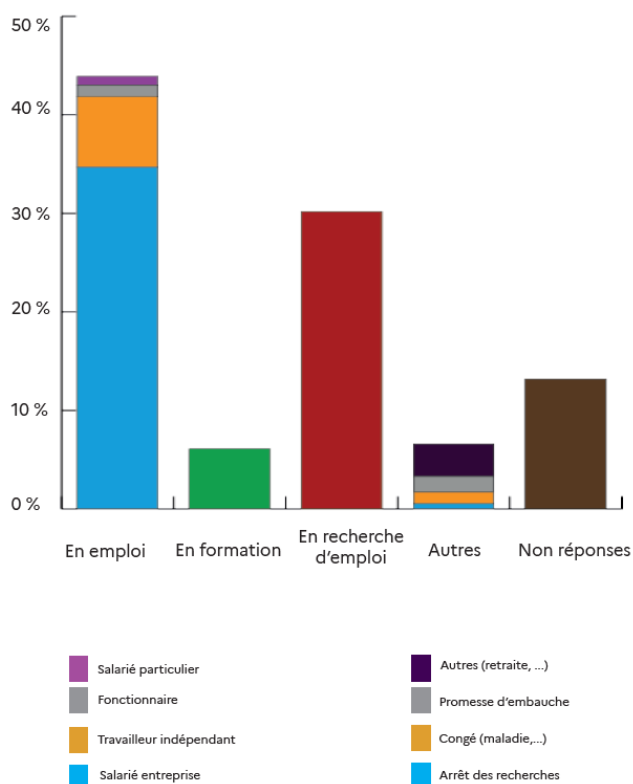
L'accompagnement pendant la formation semble plus développé pour les jeunes de moins de 25 ans (26 % en région contre 23 % au niveau national) que pour les seniors (11 % contre 10 % au national).

En revanche, il n'y a pas de grandes différences entre le public PIC et les plus diplômés (respectivement 49 % et 48 % en région, 49 % et 47 % au niveau national).

Au moment de l'enquête, 1 stagiaire sur 2 est en emploi ou en formation

6 à 9 mois après la sortie de formation, 44 % des stagiaires déclarent être en emploi dont 7 % de travailleurs indépendant, 6 % de nouveau en formation (dont 2/3 après une formation de 1er niveau), 30 % sont en recherche d'emploi (Graphique n° 2) et 20 % d'entre eux ne se déclarent dans aucune des 3 situations. La situation est de même proportion en France métropolitaine.

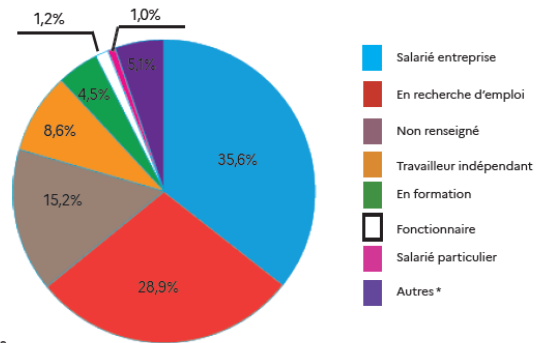
Graphique 2 : Situation des stagiaires à la date de l'enquête en Centre-Val de Loire



La répartition par objectif initial de formation permet de vérifier que les objectifs de départ ont été atteints.

Graphique 3 : Situation professionnelle des stagiaires avec un objectif de formations qualifiantes/professionnalisantes (y compris perfectionnement des compétences) - Centre-Val de Loire

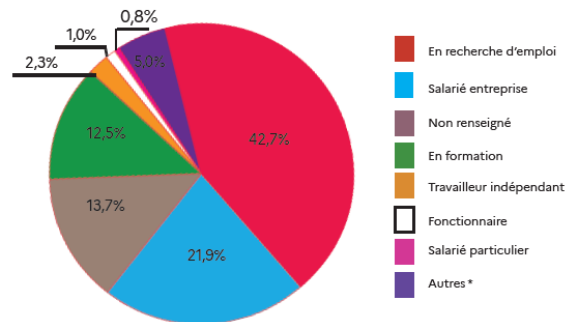
Parmi les 6 742 stagiaires ayant eu pour **objectif d'obtenir une qualification**, 36 % d'entre eux sont salariés d'entreprise et 29 % sont en recherche d'emploi (Graphique n°3).



* retraite, congé (maladie...), promesse d'embauche, arrêt des recherches,...

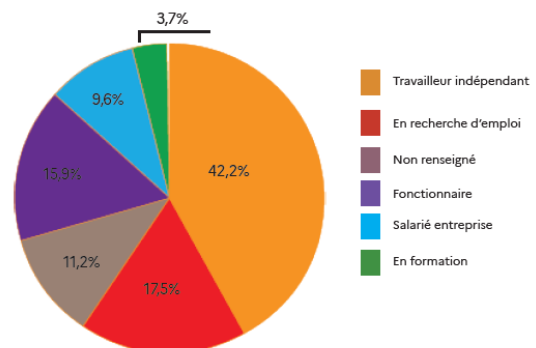
Graphique 4 : Situation professionnelle des stagiaires avec un objectif de formations de premier niveau (acquisition savoirs de base, remise à niveau, aide au projet professionnel, pré-qualification ...) - Centre-Val de Loire

Les 1 883 stagiaires ayant eu pour **objectif une remise à niveau des savoirs de base** sont 43 % à être en recherche d'emploi, 22 % sont salariés d'entreprise, et 12 % d'entre eux sont de nouveau en formation (Graphique n°4).



Graphique 5 : Situation professionnelle des stagiaires avec un objectif de création d'entreprise - Centre-Val de Loire

Pour les 456 stagiaires ayant eu un **objectif de création d'entreprise**, 42 % d'entre eux sont devenus travailleurs indépendants et 18 % d'entre eux sont en recherche d'emploi (Graphique n°5).



Enfin, pour les 1 667 stagiaires ayant eu pour objectif une adaptation au poste (AFPR-POEI), sans surprise, la grande majorité d'entre eux (62 %) sont salariés d'entreprise, néanmoins 24 % sont en recherche d'emploi.

Parmi les sortants de formation ayant obtenu une certification (6 363 stagiaires), la majorité d'entre eux sont en emploi (salariés d'entreprise 45 %, travailleurs indépendants 4 %, ...) quel que soit le type de certification obtenue : diplôme ou titre, certificat de branche, habilitation ou bloc de compétences (Graphique n° 6). Peu sont de nouveau en formation (moins de 5 %).

Environ un quart sont en recherche d'emploi, sauf pour les stagiaires ayant obtenu une habilitation où ils sont un tiers à être en recherche d'emploi. Les travailleurs indépendants sont plus nombreux chez les stagiaires ayant obtenu une habilitation.

Les proportions sont identiques au niveau national.

8 % des stagiaires inscrits initialement ont abandonné leur formation

Les abandons n'ont pas été comptabilisés dans l'exploitation des résultats de cette étude. Néanmoins, ce focus permet de mieux appréhender le profil et les raisons des stagiaires ayant abandonnés leur formation.

En Centre-Val de Loire, 1 049 stagiaires ont abandonné leur formation avant la date prévue initialement ou suspendus en cours de formation (formation démarrée mais non finalisée), soit 8 % du total des répondants, comme au niveau national

Ces ruptures concernent plus souvent les femmes : elles représentent 51 % des interruptions alors qu'elles comptent pour 46 % des stagiaires.

Tableau 3 : Taux d'abandon (%) des stagiaires

TAUX D'ABANDON (%)		Centre-Val de Loire	France métropolitaine
ENSEMBLE		8%	8%
PIC		11%	8%
Objectifs de Formation	Création d'entreprise	1%	1%
	Formations qualifiantes/ professionnalisantes	7%	6%
	Formations de 1er niveau	11%	11%
	Adaptation au poste (AFPR_POEI)	14%	11%
POEC		7%	6%

Les

moins qualifiés (aucun diplôme et niveau infra bac/bac non obtenu) sont les plus concernés par les abandons, avec respectivement 28 % et 32 % d'abandon (35 % pour le niveau bac ou plus et 5 % de non-réponses).

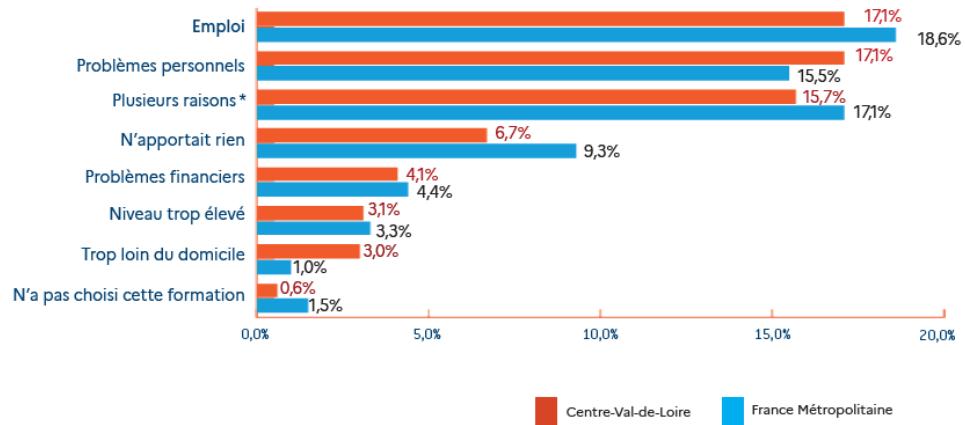
47 % d'entre eux avaient un objectif de certification au début de la formation (31 % au niveau national).

Les motifs d'abandon sont multiples (en emploi, problèmes personnels, plusieurs raisons, ...), cependant un tiers des stagiaires n'a pas donné de motif ou n'a pas répondu (Graphique n° 7).

Les répondants ayant abandonné la formation car «elle ne leur apportait rien» sont essentiellement les femmes de -25 ans.

Les personnes en recherche d’emploi n’ayant jamais démarré la formation représentent moins de 1 % des répondants. Les principales raisons évoquées sont : un niveau trop élevé de la formation, des problèmes personnels, le retour à l’emploi.

Graphique 7 : les principales raisons évoquées par les stagiaires ayant abandonné leur formation (réponse à choix multiples)



INTERVENTION DES GROUPES



SEANCE PLENIERE DU CESER DU LUNDI 11 AVRIL 2023

Avis du CESER relatif à l'avis sur le rapport d'autosaisine sur « Compétences émergentes en Centre-Val de Loire : mieux observer, mieux agir »

Intervention de Sébastien ROBLIQUE

Au nom de l'URIOPSS/ALERTE

Monsieur le Président du CESER, Monsieur le Vice-Président du Conseil Régional, Mesdames les rapporteuses, cher(es) collègues,

J'interviens au nom de l'URIOPSS/Collectif ALERTE

A l'instar de notre société, notre environnement professionnel subit effectivement de profondes mutations aussi l'émergence de nouvelles compétences s'avère un fait avéré qu'il convient d'observer. Les crises successives de ces dernières années ont révolutionné certains usages, à cet égard l'explosion du numérique et ses effets en est l'un des grands marqueurs.

Si ces évolutions interrogent nos pratiques professionnelles quotidiennes, elles questionnent avant toute chose les fondamentaux que sont les savoir-être et savoir-faire dénommés aujourd'hui les soft skills et hard skills.....

Attention d'ailleurs à l'usage de ces anglicismes et autres acronymes qui pourraient avoir pour effet d'éloigner certaines franges de notre population dans l'appréhension et la pratique d'un écosystème de formation professionnelle déjà complexe.

Car ce sont bien souvent ces apprenants potentiels qui éprouvent le plus souvent le besoin d'être accompagnés face à ces évolutions technologiques, sociologiques et environnementales. Ce sont autant d'usages, de codes, de réflexes, d'analyses et d'éléments de langage qu'il leur faut intégrer désormais pour accéder à l'emploi, et il leur est parfois difficile de se mobiliser à cette hauteur pour parvenir à leurs fins.

Le rapport suivant relatif au CPRDFOP qui va nous être soumis doit porter cette exigence puisqu'il s'adresse à un public majoritairement en situation d'insertion, et pour lesquels l'acquisition de certains savoir-être et savoir-faire demeure parfois une difficulté.

Sur la thématique des compétences émergentes, une attention particulière devrait être portée selon nous autour de la notion de transmission des savoirs et de transition intergénérationnelle.

Au moment où de nombreux jeunes peinent à trouver un emploi faute de qualification et où par ailleurs de nombreux seniors « piétinent » quelque peu au sein de leurs organisations, de nouvelles formes de transitions professionnelles devraient pouvoir être mises à l'œuvre.

Des jeunes qui peinent à accéder à l'emploi, des seniors qui peinent parfois à se maintenir à un certain niveau d'exigence militent en la faveur de nouvelles formes de professionnalisation dans la transmission des savoirs. Elles auraient le mérite de valoriser l'expérience des plus anciens et faciliter l'intégration des plus jeunes dans un contexte sécurisant et gratifiant. Aussi, le tutorat, le parrainage et les modes d'apprentissage doivent pouvoir

être plus incitatifs, intégrés et surtout mieux valorisés dans nos différents modèles d'organisation. Des initiatives de type contrat de génération doivent également être explorées, approfondies afin de devenir plus attractives et « faire système » dans nos façons d'entreprendre.

Cela aurait peut-être aussi le mérite de rendre certaines trajectoires professionnelles moins pénibles à un moment où l'allongement des carrières est de nouveau interrogé...

Nous voterons le rapport.

SEANCE DU CESER DU 11 AVRIL 2023

Avis du CESER relatif au rapport d'autosaisine sur « Compétences émergentes en Centre-Val de Loire : mieux observer, mieux agir »

Intervention de M. 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,

Le groupe Artisanat salue la qualité du rapport rendu et se félicite de la prise en compte de la notion de besoin en « compétences émergentes » en Région Centre-Val de Loire. Celle-ci permettra à toutes nos entreprises, quelle que soit leur taille, de mutualiser leurs moyens et de répondre aux nouveaux enjeux économiques et sociaux de notre territoire.

Toutefois, le groupe Artisanat souhaite s'inscrire dans ce projet sous deux angles et points de vigilances distincts.

Dans un premier temps, nous souscrivons à la nécessité d'avoir diagnostiqué les nouvelles attentes de notre économie et de nos marchés territoriaux et d'en avoir déterminé les besoins en termes de nouvelles compétences, de savoir-faire professionnels, mais aussi d'urgence compte tenu des conjonctures économiques. Nous comprenons qu'il s'agit d'adapter certaines formations existantes ou d'en proposer de nouvelles sans repasser, par exemple, par l'ensemble d'un processus administratif et réglementaire.

Nous comptons sur l'agilité des formations qui pourront être mises en place pour assurer le développement de compétences identifiées, adaptées à des technicités et à des spécificités métiers non couvertes aujourd'hui. Nous comptons au même titre sur l'accompagnement qui pourra être offert à nos entrepreneurs sur d'autres thématiques, davantage liées à une meilleure compréhension de nos plus jeunes collaborateurs, aux ressorts et à la nécessité du savoir-être en entreprise par exemple...

Notre groupe y voit l'occasion, d'une écoute et surtout d'une réponse adaptée aux attentes et aux besoins de l'artisanat. Compte tenu des enjeux en termes d'emploi, nous nous associerons activement à cette démarche et souhaitons en être l'un des acteurs majeurs.

Dans un second temps, nous relèverons le risque, au travers de telles dispositions, de ne plus disposer que de compétences « uniques », qui ne répondraient plus exactement aux exigences de nos entreprises de l'artisanat, qui ont besoin de collaborateurs disposant des compétences professionnelles techniques, mais aussi polyvalentes sur l'ensemble d'un métier.

Une parcellarisation trop marquée des compétences pourrait avoir un impact délétère sur certaines entreprises et en particulier les plus petites ; sans non plus répondre à leur besoin de fidéliser des salariés avec une « compétence globale » et qui soient détenteurs d'un « métier » ! Ces compétences émergentes devront donc,

pour ce qui nous concerne, être attachées à l'acquisition de nouvelles technologies, technicités ou réglementations.

En conclusion, nous insistons sur la nécessité de nous permettre de travailler très en amont sur les besoins et les prérogatives de ces nouvelles compétences émergentes, car se sont bien les entreprises, dont celles de l'artisanat, qui les vivent au quotidien et les connaissent sur leurs territoires. Dès lors, nous aurons la capacité de les faire remonter pour qu'elles soient prises en considération dans ce futur système de développement des compétences et des formations, notamment mises en œuvre dans le cadre du Contrat de plan régional de formation.

Nous veillerons enfin, à ce que l'artisanat maintienne son niveau de qualification professionnelle et de référentiels métiers, pour répondre à la satisfaction de ses clients et aux enjeux de demain. Il s'agit de défendre nos nombreux métiers au travers de « parcours qualifiants » pour ne pas les dénaturer et assurer de réelles perspectives d'avenir à notre économie territoriale.

Je vous remercie de votre attention.

SEANCE PLENIERE DU CESER DU 11 AVRIL 2023

Avis sur le rapport d'autosaisine sur « Compétences émergentes en Centre Val de Loire : mieux observer, mieux agir »

Intervention de Monsieur Gilles LORY

Au nom du groupe CFDT

Monsieur le Président, Madame la Rapporteuse, chers collègues.

Le travail engagé dans ce rapport permet de clarifier le système et d'adopter un vocabulaire commun sur les questions développées dans le rapport. En effet, si les mêmes termes sont parfois utilisés, d'aucun y mettent un sens et un esprit parfois fort différent ce qui ne facilite pas la compréhension mutuelle et ne permet pas de s'entendre, non plus, sur les actions à mettre en œuvre.

Ainsi, pour le CESER, on peut considérer comme compétence émergente l'ensemble des connaissances (hard skills) et des aptitudes (soft skills) nécessaires à la réalisation d'un attendu nouveau, au regard d'une évolution de marché ou d'une innovation, d'une évolution technique, technologique, légale, environnementale ou sociétale.

Ce rapport dresse également le panorama, particulièrement mouvant, des acteurs de la formation et des dispositifs législatifs, règlementaires ou contractuels qui la régissent. Les travaux menés par le groupe de travail ont permis de montrer le travail important qui reste à faire notamment auprès des branches professionnelles. En effet, ce sujet est actuellement insuffisamment pris en charge.

Il y a un besoin d'observation plus fine et pointue sur cette question. Ainsi les OPMQ doivent mieux se saisir de cette question et se rapprocher de l'OREF (observatoire régional emploi formation) du Gip Alfa pour des données régionalisées, mais les clusters (sur lesquels le CESER présente un rapport à cette séance) tout comme les pôles de compétitivité peuvent également contribuer de façon efficiente à déceler les compétences émergentes. Bien évidemment le CPRDFOP, que nous examinons également à cette séance, doit au travers de sa priorité 1 contribuer à cette observation fine des compétences émergentes notamment pour mieux anticiper et impulser les transitions environnementales, énergétiques, technologiques, sociales et numériques. Cette observation fine, et son analyse sont possible si l'on s'en donne les moyens comme le démontre l'exemple du BTP, que l'on peut classer dans les bonnes pratiques.

Cela suppose également une agilité pour adapter les formations ou les dispositifs permettant d'acquérir ces compétences émergentes tant sur les contenus de formation, la formation des formateurs ainsi que sur les modalités pédagogiques adaptées. Le dispositif Trans 'Formation pouvant ainsi être utilement mobilisé dans ce but.

Les informations recueillies de la part des branches n'ont pas permis d'aller aussi loin dans ce rapport que nous l'aurions souhaité, notamment en raison des déficits d'observation. Ce travail en appelle donc de prochains soit au sein du CESER, soit dans le travail de mise en œuvre et de suivi du CPRDFOP.

La Cfdt partageant la teneur et les propositions du rapport, elle le votera.



SEANCE PLENIERE DU CESER DU 11 AVRIL 2023

Avis du CESER relatif au rapport d'autosaisine sur « Compétences émergentes en Centre-Val de Loire : mieux observer, mieux agir »

Intervention de Monsieur Thierry LEGRAND

Au nom du groupe : CFTC

Monsieur le Président, Monsieur le vice-Président, chers collègues,

Si nous devons repartir de la genèse de ces besoins en compétences, très fréquemment, ces besoins émanent des entreprises, que ce soit de façon directe ou indirecte (innovation, réglementation, amélioration, etc.).

C'est pourquoi il semble nécessaire aujourd'hui d'étudier toutes les possibilités permettant de développer notre agilité, notre capacité à identifier à la fois les besoins des entreprises mais également à développer les compétences des salariés présents et futurs.

Pour développer les compétences émergentes, les mettre en œuvre, leur donner sens, il faut un terrain de jeu que seules les activités prépondérantes de notre région peuvent leur offrir.

Cette quête nécessite donc de transformer en avantage concurrentiel le réservoir disponible qui est celui de notre région, dans des domaines aussi variés que la pharmacie, la cosmétique, l'industrie aéronautique, l'agriculture et beaucoup d'autres.

La notion de compétences est une notion transverse qui s'impose aussi bien au milieu de l'entreprise qu'à celui de l'éducation ou de la formation : dès notre plus jeune âge, nos parcours sont assujettis à des repères normés, du livret de compétences de l'école primaire, aux référentiels de certains diplômes du supérieur, en passant par les référentiels en lycée professionnel ou encore le socle commun des compétences et des connaissances en collège, ainsi qu'au travers des 6 niveaux de compétences du cadre européen commun de référence pour les langues. Partout, les compétences sont adossées à des savoirs académiques. Elles constituent un même langage, elles permettent aux acteurs d'accéder à une même boussole, d'où la nécessité d'avoir des référentiels de compétences pour les enseignements généraux quand ces référentiels n'existent pas.

Le bon accompagnement du développement des compétences émergentes aujourd'hui scellera le devenir de notre région demain.

Cependant, quand on prend connaissance dans ce rapport de l'écho système des organismes de formation professionnelle, paritaire voire même au sein de chaque branche, on s'interroge de la pertinence d'avoir autant d'organismes, leurs prérogatives se recoupant fréquemment ce qui interroge parfois, sur leur réel bien fondé.

Quand on s'aperçoit de plus que ces organismes possèdent tous leurs propres outils d'identification des besoins en compétences émergentes, il paraît indéniable que la Région Centre-Val de Loire a un rôle prépondérant à jouer afin de centraliser, de coordonner mais également afin de faire des choix politiques forts en matière d'attractivité, de pérennisation, d'acquisition et de transmission de ces compétences.

Pour la CFTC, cela passe évidemment par le besoin de certaines modalités pédagogiques mais également par des conditions de motivations extrinsèques, comme apprendre à être un salarié réflexif ou appartenir à une entreprise apprenante.

La CFTC n'envisage pas le salarié comme uniquement une ressource humaine : construire des compétences pour répondre aux besoins de l'économie et de la société doit s'accompagner de la question du sens de ces compétences.

Parce que notre monde évolue (l'intelligence artificielle est déjà là) et que nos relations au travail se transforment, nous avons aussi intérêt à viser l'amélioration de nos « Soft Skills » ou de nos capacités à interagir avec notre environnement et nos interlocuteurs (apprendre à être agile, apprendre à s'adapter, communiquer avec bienveillance...).

Comme il est écrit dans ce rapport « Les compétences émergentes, par leur diversité et leur caractère novateur, sont difficilement appréhendables par les méthodes classiques de la formation

La CFTC rejoint totalement les préconisations avancées dans ce rapport, ainsi que les actions mises en place.
La CFTC votera favorablement les préconisations soumises.



SEANCE PLENIERE DU CESER DU 11 AVRIL 2023

Avis du CESER relatif au rapport d'autosaisine sur « Compétences émergentes en Centre-Val de Loire : mieux observer, mieux agir »

Intervention de Madame Maria PEREZ

Au nom du groupe : Force Ouvrière

Monsieur le Président, Madame la Rapporteuse, Mesdames les conseillères et Messieurs les conseillers.

Le groupe FO est très sensibilisé et attentif aux évolutions futures des métiers et des organisations du travail qu'il faudra imaginer pour permettre à chacun, de trouver et intégrer la bonne formation au bon moment, pour rester en emploi, ou permettre à ceux qui en sont sortis de revenir dans les meilleures conditions.

L'INSEE estime que les jeunes actifs, changeront entre 4 et 10 fois de métiers au cours de leur carrière professionnelle, alors qu'en parallèle 85 % de ces métiers n'existent pas encore. Dans ce contexte, la montée en compétences change de forme et devient ainsi continue, ciblée et répond à l'accélération des changements vécus dans, mais aussi, en dehors de l'entreprise.

L'accélération de la montée en compétences peut s'expliquer par plusieurs facteurs dont :

- La transition énergétique ou écologique
- La transformation numérique
- L'intelligence artificielle et le redéploiement des ressources vers les tâches non automatisées.

Il est important que nous soyons tous d'accord, sur l'importance de la formation tout au long de la vie. Encore faut-il éclaircir la notion de compétences et la distinguer de la notion de qualification.

De même, nous voulons préciser notre attachement à prendre en compte toutes les compétences et pas seulement celles dites « émergentes ».

Pour FO la **qualification** reste la référence la plus importante à considérer. C'est le résultat concret et encadré par les textes, notamment par les conventions collectives, de l'acquisition de compétences.

-Quel intérêt pour les salariés si l'investissement mis dans la formation n'est pas reconnu ?

-Quel est l'intérêt pour les employeurs de ne pas avoir des salariés compétents pour répondre aux exigences économiques ?

Chaque composante de l'entreprise doit jouer le jeu pour répondre aux évolutions inévitables à venir, le chef d'entreprise en exprimant clairement son besoin, ce qui n'est certes pas la partie la plus facile et le salarié en se donnant les moyens par le biais de la formation de rester en situation d'emploi et d'évoluer.

Les compétences émergentes sont à l'image de la société, en mouvement perpétuel, ainsi comment dire aujourd'hui avec précision ce dont les entreprises et les salariés auront besoin demain ? Nous constatons que ce rapport fournit un catalogue de formations existantes, dont l'émergence de compétences reste inconnue.

La Région a certes un rôle à jouer et le groupe FO est conscient des efforts qu'elle fournit pour y parvenir, et des moyens qu'elle y consacre, cependant, chacun doit prendre « sa part » et un travail coordonné, avec toutes les composantes de la formation, GIP Alfa, les branches professionnelles, les OPCO est nécessaire mais il ne suffit pas de coordonner il faut mesurer, évaluer et mettre en musique le travail de chacun.

Pour FO il faut jouer de la coordination des acteurs certes, mais aussi organiser leur complémentarité pour de meilleurs résultats au bénéfice des entreprises et des travailleurs, en effet il faut aller au-delà de la notion des seuls salariés.

Ces remarques nous font avoir des désaccords quant à approuver la finalité induite de cette autosaisine et c'est pourquoi **FO ne votera pas l'avis présenté.**

SEANCE PLENIERE DU CESER DU 11 AVRIL 2023

Avis du CESER relatif au rapport d'autosaisine sur « Compétences émergentes en Centre-Val de Loire : mieux observer, mieux agir »

Intervention de Monsieur Marc Dufond.

Au nom du groupe GEI

Monsieur le Président du CESER, Monsieur le Vice-président du Conseil Régional, Mesdames les rapporteuses chers collègues, J'interviens au nom du groupe des entreprises.

Tout d'abord, nous tenons à souligner la qualité du travail effectué par la commission 4 et par les deux rapporteuses.

Ce rapport aborde la question des besoins en compétences émergentes sous des angles et des domaines très variés, il traite des besoins dans certains secteurs d'activité, sous forme de fiches sectorielles, il aurait pu aborder d'autres secteurs, par exemple, la réindustrialisation, le secteur du nucléaire, l'hydrogène qui eux aussi font ou feront appel à des nouvelles compétences.

D'autres domaines mériteraient une même attention, nous aurions pu par exemple nous interroger sur l'adaptation des filières et des organismes de formation, sur la formation des formateurs...nous aurions pu également aborder la question sous l'angle de l'enseignement supérieur amené à se pencher sur les besoins de l'ensemble de notre monde de l'entreprise, en analysant et en recherchant des réponses aux besoins futurs en compétences émergentes, ou non d'ailleurs !

En fait cette auto-saisine ouvre la voie à d'autres travaux dans le futur !

Au cours de cette plénière ont été traités des sujets qui ont eux aussi relevé des besoins en compétences émergentes, que ce soit, par exemple, dans le domaine des clusters, du vieillissement et du grand âge, de la vie associative, ou encore du rapport sur le CPRDFOP qui parlent tous de ces besoins !

Sur la question des compétences à proprement parlé, trois réflexions sont à considérer dans les futurs travaux :

- Les compétences sont en perpétuel renouvellement. Ainsi, sur un même temps donné, certaines compétences sont émergentes quand d'autres deviennent obsolètes. Il importe donc à veiller à ce que tous les acteurs et dispositifs aient la capacité de s'adapter en continue.
- Ainsi, il est nécessaire d'avoir aujourd'hui une attention particulière quant aux besoins actuels en compétences, travail qui fait défaut. Elles sont les compétences émergentes d'hier et leur acquisition permet de préparer et faciliter l'acquisition de celles de demain.

- Ce rapport a parfaitement identifié qu'il ne faut pas confondre la notion de nouveaux métiers avec le véritable enjeu, à savoir comment intégrer ces compétences dans tous les parcours professionnels. Ainsi, il est clairement mis en évidence que la formation n'est pas l'unique réponse à apporter aux besoins en compétences, et que d'autres actions sont mises en œuvre, l'AFEST, le CPQ, Cléa, entre autres...

Tous ces éléments sont en lien étroit avec le chantier Identification des Besoins en Compétences porté par le GIP Alfa Centre plusieurs fois mentionné dans le rapport.

Au regard de ces trois réflexions, nous souhaitons insister sur la nécessité de poursuivre ce chantier IBC dont nous soulignons la pertinence, tant sur le sujet de l'identification des besoins en compétences actuels et émergents que sur la capacité des acteurs à se saisir de ces données pour prendre les décisions les plus adéquates et éclairées.

Nous soutiendrons ce rapport.



SEANCE PLENIERE DU CESER DU 11 AVRIL 2023

Avis du CESER relatif au rapport d'autosaisine sur « Compétences émergentes en Centre Val de Loire : mieux observer, mieux agir »

Intervention de Madame : GOUINEAU Jessica

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

Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président, Mesdames les rapporteuses, cher.es collègues,

En complément de ce rapport très complet et instructif, l'Unsa souhaite faire un focus sur la formation professionnelle des plus fragiles qui s'estiment moins informés et plus demandeurs d'accompagnement.

Pour l'UNSA, le dernier baromètre de France Inffo vient confirmer les tendances observées sur le terrain.

- L'après COVID est toujours marqué par une baisse sensible du niveau de confiance en l'avenir professionnel
- L'impact de la transition écologique et numérique est vu comme central et un actif sur deux perçoit une évolution rapide de son métier. Adapter ses compétences est une nécessité.
- Dans le détail, les séniors, les demandeurs d'emploi et les ouvriers sont les catégories s'estimant les moins bien informés sur les dispositifs de formation professionnelle.

Pour l'UNSA, dans un contexte de réformes de l'assurance chômage et des retraites provoquant d'un côté une baisse des droits et de l'autre un allongement de la durée de la période de travail, ces chiffres sont inquiétants sur les risques d'exclusion de ces catégories.

Ils soulignent à nouveau l'importance de l'accompagnement à travers le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).

Parmi les dispositifs phares, le Compte Personnel de Formation (CPF) accroît son taux de notoriété, en revanche, seulement 47% des actifs connaissent le montant de leurs droits.

A cet égard, les nouvelles dispositions techniques complexes d'ouverture des comptes (France Connect plus), même si elles évitent le piratage et le harcèlement publicitaire sont sans doute un frein.

Dernier enseignement majeur de ce baromètre, la confirmation de l'appétence des actifs pour la formation : 49 % souhaitent faire une formation dans les douze prochains mois.

Se reconvertir pour un meilleur salaire

Près d'un actif sur deux va plus loin et prépare ou envisage une reconversion professionnelle dans un délai maximum de 5 ans.

Dans un contexte de baisse du pouvoir d'achat, la perspective d'une augmentation de la rémunération est devenue la première motivation de la reconversion professionnelle.

Pour l'UNSA, au-delà de cette aspiration légitime à un meilleur salaire, le désir d'évolution professionnelle, l'élévation dans les niveaux de qualifications, l'ouverture des perspectives de carrière sont aussi des éléments prioritaires et à développer.

Cette évolution doit être rendue possible et sécurisée grâce à un accompagnement pour tous et en particulier les plus vulnérables, un droit à la formation réel via un CPF à la main du salarié sans reste à charge mais avec lus d'abondements publics, de l'entreprise et/ou de la branche, un plan de développement des compétences négocié dans l'entreprise, un accès universel à la VAE.



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.centre-valdeloire.fr