



Séance plénière du 19 février 2018.

**« MOBILISATION DE LA RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE POUR L'EMPLOI »**

Le Conseil économique, social et environnemental régional,

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L 4131-2, L 4134-1 et suivants ;

Vu le décret n° 2001-731 du 31 juillet 2001, modifiant le code général des collectivités territoriales et relatif à la composition et au renouvellement des conseils économiques et sociaux régionaux ;

Vu l'avis des 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> commissions ;

Vu l'avis du Bureau ;

Madame Bernadette MOULIN, rapporteure entendue ;

**DÉLIBÈRE**

Le Président du Conseil régional a saisi le CESER sur un rapport visant à engager une mobilisation pour l'emploi avec l'objectif *« d'entrer dans l'aire d'une société de la connaissance au service d'une insertion réussie des personnes, du développement des entreprises, des territoires, des services, de l'industrie du futur et de l'agriculture »*.

Cet engagement entre pleinement dans le champ de compétences qui est dédié à la Région suite aux différentes lois de décentralisation. Elle est, en effet, en charge des questions de formation professionnelle, d'orientation et de développement économique (cf. loi NOTRe), même si l'emploi demeure de la compétence générale de l'État.<sup>1</sup>

Cette démarche s'inscrit dans la continuité des actions engagées par le passé (cordées du territoire, forums de l'orientation...) et en cohérence avec les schémas déjà adoptés comme le SRDEII et le CPRDFOP, ainsi que le futur SRADDET.

---

<sup>1</sup> Les dispositions des articles 6 et 7 de la loi NOTRe ne modifient pas les compétences de l'Etat en matière de pilotage et de contrôle des dispositifs nationaux de la politique de l'emploi. L'Etat conserve une compétence générale sur l'emploi, dont ne disposent ni les Régions ni les partenaires sociaux. Toutefois, « Le président du Conseil régional et le représentant de l'Etat dans la région élaborent une stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles, en cohérence avec le schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation. » (Art. L. 6123-4-1 de la loi NOTRe).

Pour mémoire, le programme de formation a été rénové en 2017 afin de « *répondre aux besoins de compétences des demandeurs d'emplois, des entreprises et des territoires* ». Ce sont 71 millions d'euros qui ont ainsi été consacrés à l'achat d'actions de formation professionnelle au cours de l'année 2017, dont 10 millions d'euros ont été déployés dans le cadre du Fonds Réactif Emploi-Formation pour des projets adaptés à certains besoins de compétences, des opérations d'orientations innovantes avec les forums d'orientation pour tous, les salons, etc., pour rapprocher les demandeurs d'emplois des entreprises.

Cette mobilisation renforcée est, toutefois, annoncée dans un contexte particulier marqué par l'incertitude dans l'attente de la nouvelle loi relative à la formation professionnelle et à l'apprentissage. L'année 2018 sera, ainsi, une année de transition, ponctuée par la mise en œuvre d'une convention d'amorçage de cet engagement passé avec l'Etat et la préparation du futur Pacte Régional d'Investissement dans les compétences (PRIC) 2019-2022.

La mobilisation renforcée de la Région sur les leviers favorisant l'emploi se déclinera selon 5 priorités :

- Mieux orienter, mieux accompagner, mieux former aux enjeux du développement des entreprises et de l'économie régionale,
- Accroître le niveau de compétences en mobilisant fortement les dispositifs nationaux et régionaux de manière innovante,
- Mettre en lumière les secteurs économiques et les métiers offrant une forte dynamique d'emplois,
- Diffuser de nouvelles pratiques de recrutement et de fidélisation des salarié(e)s,
- Faciliter la mobilité et le logement.

Si le CESER apprécie que la Région s'engage dans le sillage du Plan d'investissement dans les Compétences, il souhaite néanmoins mettre en évidence certains points qui nécessitent réflexion et amélioration. Il note, ainsi, un certain décalage entre le titre de ce rapport, les ambitions affichées et le contenu même du document. La situation de l'emploi régional semble trop peu prise en compte.

S'il est nécessaire d'adapter les programmes de formation professionnelle pour répondre aux attentes des entreprises, il faut aussi avoir une vision prospective, travailler sur les métiers de demain et l'industrie ou l'entreprise du futur. Aussi, les orientations prises dans ce PIC nécessiteront d'adapter les fiches actions définies dans le cadre du CPRDFOP pour pouvoir prendre en compte les évolutions à venir de l'apprentissage et de la formation professionnelle.

L'attractivité de certains emplois ne pourra faire l'impasse de salaires attractifs et de l'amélioration des conditions de travail. Les branches professionnelles doivent s'emparer de ce problème, analyser et envisager les solutions à préconiser pour revaloriser l'image des secteurs rencontrant des difficultés de recrutement.

Un effort particulier réside dans l'accès à une plus grande connaissance des métiers, de leurs conditions d'exercice et de leur évolution prévisible ; les professionnels de l'orientation ont un rôle essentiel à jouer dans ce cadre. Ceux-ci doivent aussi tenir compte des nouvelles attentes professionnelles des jeunes, leurs valeurs sociétales et les modes de vie qu'ils souhaitent. Le CESER note que, désormais, les forums de l'orientation, associeront tous les publics en recherche de formation et d'études. Afin de mieux cibler certains publics et de leur apporter des réponses plus

précises, il pourrait être envisagé d'organiser, en complément, des forums par filière professionnelle qui pourraient développer des aptitudes des métiers mal connus.

La notion de compétences doit être mise en parallèle avec celle de qualification. La terminologie utilisée a une importance. La notion de qualification doit être entendue au sens large : loin de se réduire au savoir technique mis en œuvre dans le travail, elle ne se sépare pas de la question du statut et des conditions sociales du travail.

En ce qui concerne les demandeurs d'emplois très éloignés du travail, des actions préalables et fortes de resocialisation sont nécessaires, sinon la formation sera un échec ; l'intégration dans l'entreprise, qui demande un management spécifique, ne peut s'envisager qu'avec des entreprises volontaires dans un cadre contractuel précis.

Comme le préconise le rapport du Conseil régional, il semble important de les remettre en confiance, de redonner l'envie de participer à la vie sociale et d'acquiescer de l'ambition personnelle. Ces problématiques sont en lien avec la notion de savoir-être. En effet, la capacité à travailler en équipe, la prise de parole en public, la gestion du temps, des émotions et du stress, ou encore l'écoute, la motivation, la créativité, la capacité à s'adapter, l'empathie, l'attention sont autant de compétences qui permettent aux personnes de se différencier dans le monde du travail ou lors d'un entretien d'embauche.

De plus, il est regrettable que certaines formations n'aient pas de résultats durables malgré les moyens importants déployés. Il n'est pas envisageable de multiplier des stages dans certains secteurs dont les salariés formés quittent le métier au bout de 6 mois (hôtellerie, transport routier...).

En période de reprise économique, le partenariat nouveau conclu avec les entreprises de travail temporaire permettra sans doute de mieux adapter la formation à des besoins spécifiques. Toutefois, il ne faut pas exclure le risque d'encourager la précarité des emplois.

Une adaptation immédiate à des besoins ponctuels ne suffit pas, une plus forte ambition est attendue dans la définition des formations, avec une évaluation élaborée des contenus et de leurs applications, quel que soit le niveau de qualification, avec la perspective future pour l'apprenant d'envisager sa formation tout au long de la vie. Cependant, il est impératif de donner la priorité aux plus bas niveaux de qualification, pour améliorer les conditions d'emplois et accompagner les entreprises dans leur évolution.

Les capacités d'adaptation à de nouveaux emplois et compétences progressent quand les formations générales de base sont plus élevées et de qualité. Ainsi, les contenus de formation doivent en tenir compte, en atteste le taux d'emploi faible des personnes peu ou pas diplômées. Le rapport n'indique pas la situation exacte de l'emploi en fonction des diplômes : sur l'ensemble des non diplômés 65 % sont en emploi (alors qu'ils étaient 75 % il y a une dizaine d'années), contre 90 % pour les personnes diplômées.

Les territoires déshérités, qu'ils soient ruraux ou en zones urbaines prioritaires, appellent plus d'attention car ils présentent une concentration de difficultés qui mérite une attention particulière : pauvreté, manque de mobilité géographique, difficultés sociales, isolement et solitude, insuffisance de communication avec d'autres quartiers ou villes moyennes, etc. Cela nécessite un diagnostic plus précis et une forte volonté affichée de la part des entreprises et de la collectivité régionale, pour dépasser ces difficultés.

Pour attirer les demandeurs d'emplois et les salariés vers plus de formation professionnelle, il faut lever les freins à la mobilité géographique, développer une offre de logements adaptée au principe de l'alternance, avec une prise en charge plus importante des frais familiaux qui en découlent.

Le public en situation de handicap fait aussi partie des priorités à prendre en compte puisque près de la moitié des personnes reconnues handicapées ne possédait aucun diplôme ou le seul BEPC, contre 28 % pour l'ensemble de la population en France (données 2013, source : DARES). Ainsi, l'Education Nationale doit répondre à cet enjeu majeur.

Par ailleurs, les partenaires sociaux regrettent de ne pas être assez associés au Plan d'Investissement des Compétences. En effet, les documents afférents à sa mise en œuvre ne seront examinés que par la Commission Permanente du Conseil Régional. Les décisions ne reposeront donc pas sur le quadripartisme, comme cela avait été le cas pour l'opération « 500 000 places de formation ». Or pour le CESER, la démarche de co-construction devrait être réaffirmée dans ce rapport.

### Conclusion

En conclusion, le CESER préconise :

- un partenariat renforcé entre tous les acteurs régionaux, les entreprises, et l'Etat, qui contribueront à la réussite du Plan de Compétences ;
- des formations accédant à de réelles qualifications, voire des certifications professionnelles, reposant sur un socle de compétences générales, qui valorisent des emplois dans les secteurs déficitaires, puis conduisent à un projet de parcours professionnel plus ambitieux ;
- une forte implication des branches professionnelles pour donner une image attractive des métiers ciblés par les mesures régionales ;
- une meilleure prise en compte dans les politiques publiques des difficultés de mobilité et de logement, pendant la durée de la formation ;
- un suivi de cohorte pour mieux identifier les parcours et évaluer le taux d'insertion sur le temps long des personnes ayant suivi des formations,
- que les partenaires sociaux soient fortement associés dans la co-construction, le suivi et l'évaluation du PIC.

Vote :

Pour : 86

Contre : 0

Abstentions : 8

Avis adopté à la majorité.

A blue ink signature, appearing to be 'Eric CHEVEE', written in a cursive style with a large loop at the end.

Le Président du CESER Centre-Val de Loire

Éric CHEVÉE