

AVIS

20/03/2023

Avis adopté en Bureau Exécutif le 20 Mars 2023
dans le cadre d'une saisine obligatoire

Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles 2023-2028



Rapporteur de l'Avis : **Frédéric PELLEING**
Président de la Commission Formation Professionnelle et Apprentissage
Chargé de mission : **Arnaud MOCQUAIS DE BLANVILLE**

CESER
RÉGION SUD
PROVENCE ALPES
CÔTE D'AZUR
CONSEIL ÉCONOMIQUE
SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL
RÉGIONAL

Rapporteur :

M. Frédéric PELLEING

Assisté de M. Arnaud MOCQUAIS DE BLANVILLE, chargé de mission

Cet avis a été adopté en Bureau Exécutif à l'unanimité des 18 membres présents dans le cadre d'une saisine obligatoire

Étude conduite par la commission « **Formation professionnelle et Apprentissage** »

Sommaire

INTRODUCTION.....	5
OBSERVATIONS GÉNÉRALES.....	6
AMBITION N°1 : « OBSERVER, ANALYSER, ANTICIPER ».....	6
AMBITION N°2 : « ORIENTER ».....	7
AMBITION N°3 : « RAPPROCHER ».....	7
AMBITION N°4 : « EXPÉRIMENTER, INNOVER ».....	9
AMBITION N°5 : « GOUVERNER ».....	9
SUR LE SCHÉMA RÉGIONAL DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES 2023-2028.....	10
CONCLUSION.....	10
EXPLICATIONS DE VOTE.....	11

Introduction

Compétences anciennes des Régions, la formation¹ et l'orientation² professionnelles ont vu leur place confortée au fil des années au sein de leur domaine d'action. Le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP)³ concrétise aujourd'hui ce rôle de premier plan dans la mesure où il revient à la Région d'élaborer celui-ci et de le soumettre pour avis au comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP)⁴.

Six ans après l'entrée en vigueur du précédent contrat⁵, le contexte national et régional a subi d'importants changements. La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel⁶ a retiré aux Régions l'essentiel de leurs compétences en matière d'apprentissage (et de leurs moyens dédiés) tout en renforçant celles dont elles disposent en matière d'accueil, d'information et d'orientation (AIO). Par la suite, la loi du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets⁷ a modifié la composition des CREFOP en prévoyant qu'y siègeraient désormais des personnes qualifiées dans le domaine de la transition écologique – le décret du 24 novembre 2022 relatif aux CREFOP et portant diverses mesures en matière de formation professionnelle précisant que ces personnalités seraient désignées après avis du Président du Conseil Régional et du CESER⁸. Cette modification a par ailleurs reflété l'importance nouvelle prise par l'enjeu de la transition environnementale, symbolisée par l'adoption par le Conseil Régional du Plan Climat « Une COP d'avance »⁹ (suivi du Plan Climat II « Gardons une COP d'avance »¹⁰). L'enjeu de la transition digitale prenait parallèlement une importance comparable, notamment sous l'effet accélérateur de la pandémie de CoViD-19. Ces deux enjeux ont été pris en compte par le schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET) approuvé par le Préfet de Région le 15 octobre 2019 et dont le Conseil Régional a lancé entre-temps le processus de révision¹¹.

Le précédent CPRDFOP étant parvenu à son terme, un nouveau contrat devait être établi et prendre en comptes ces évolutions. Après avoir procédé à la concertation prévue par la loi avec les collectivités territoriales concernées, Pôle Emploi, les organismes consulaires, des représentants de structures d'insertion par l'activité économique (IAE) et des représentants d'organismes de formation professionnelle, le CREFOP a ainsi adopté le 9 février 2023 un nouveau contrat, appelé après consultation des Départements à être soumis au vote du Conseil Régional.

Préalablement saisi sur le fondement de l'article L. 4241-1 du Code général des collectivités territoriales, le Conseil économique, social et environnemental régional (CESER) se fait fort de porter la parole de la société civile organisée régionale dans son examen de ce contrat de

¹ Loi n°83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition de compétences entre les communes, les départements, les régions et l'État.

² Loi n°93-1313 du 20 décembre 1993 quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle.

³ Code de l'éducation, articles L. 214-12 à L. 214-13.

⁴ Code du travail, articles L. 6123-3 à L. 6123-4.

⁵ Délibération du Conseil Régional de Provence-Alpes-Côte d'Azur n°17-46 du 17 mars 2017.

⁶ Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

⁷ Loi n°2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets.

⁸ Décret n°2022-1472 du 24 novembre 2022 relatif aux comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et portant diverses mesures en matière de formation professionnelle.

⁹ Délibération du Conseil Régional de Provence-Alpes-Côte d'Azur n°17-1107 du 15 décembre 2017.

¹⁰ Délibération du Conseil Régional de Provence-Alpes-Côte d'Azur n°21-163 du 23 avril 2021.

¹¹ Délibération du Conseil Régional de Provence-Alpes-Côte d'Azur n°21-637 du 17 décembre 2021.

planification stratégique pour l’organisation du système de formation et d’orientation professionnelles en Provence-Alpes-Côte d’Azur.

Observations générales

Le CPRDFOP 2023-2028 constitue logiquement une déclinaison du schéma régional de développement économique, d’innovation et d’internationalisation (SRDEII) 2022-2028¹², eu égard à l’importance fondamentale de la formation et de l’orientation professionnelles pour l’économie régionale.

En amont de l’adoption de ce document, le bureau exécutif du CESER avait pris l’initiative, dans le cadre d’une auto-saisine, de lancer une réflexion globale sur le sujet qui avait abouti à la publication d’un avis du 27 avril 2022 recensant une série de préconisations en vue de l’élaboration du SRDEII, en vue entre autres de répondre aux besoins en compétences de l’économie régionale¹³. À ce prisme, l’avis du CESER sur le SRDEII du 22 juin 2022 avait relevé la communauté de vues entre la Région et le CESER sur un certain nombre de points déterminants¹⁴.

Le CESER prend acte du fait que le contrat se concentre cependant explicitement sur l’orientation et l’information sur les métiers, ainsi que sur « le rôle que peuvent jouer conjointement les signataires afin d’accompagner au mieux la société » dans la transition numérique et écologique, « tout en ouvrant de larges possibilités d’innovation et de partenariats durables avec les représentants du secteur économique », en raison des incertitudes prévalant à l’heure actuelle autour du futur projet de réforme « France Travail ». Le CESER se montrera attentif aux évolutions qui seront susceptibles d’être entraînées pour l’ensemble des acteurs concernés, ainsi que sur la production éventuelle d’un avenant au contrat visant à en tenir compte.

Ambition n°1 : « Observer, analyser, anticiper »

Dans son avis sur le précédent contrat, le CESER avait déjà alerté sur la complexité du lien formation-emploi et sur la difficulté d’identifier les besoins en compétences à moyen terme des secteurs économiques – en particulier ceux des très petites entreprises (TPE) –, en retenant positivement le déploiement de dispositifs de renforcement de l’expertise prévu à cette occasion¹⁵. Lors de l’élaboration du SRDEII, il avait de même appelé à favoriser l’anticipation des besoins en termes de compétences au sein d’un CREFOP opérationnel et par le déploiement de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences territoriale (GPECT).

Le CESER se félicite donc de la poursuite de cet effort qui constitue l’une des conditions d’une action efficace, via notamment les objectifs de renforcement du rôle de coordination et d’harmonisation du Centre d’animation, de ressources et d’information sur la formation – Observatoire régional de l’emploi et de la formation (CARIF-OREF), de création d’un système d’information géographique de l’offre de production de compétences et d’un espace commun numérique de capitalisation des études et analyses, et plus généralement de développement de l’échange de données, notamment en vue de l’alimentation des travaux du CREFOP. Il souligne

¹² Délibération du Conseil Régional de Provence-Alpes-Côte d’Azur n°22-380 du 24 juin 2022.

¹³ CESER Provence-Alpes-Côte d’Azur, « Avis d’étape sur la révision du schéma régional de développement économique, d’innovation et d’internationalisation (SRDEII) », 27 avril 2022.

¹⁴ CESER Provence-Alpes-Côte d’Azur, « Schéma régional de développement économique, d’innovation et d’internationalisation (SRDEII) 2022-2028 » (22 juin 2022).

¹⁵ CESER Provence-Alpes-Côte d’Azur, « Contrat de plan régional de développement des formations et de l’orientation professionnelles (CPRDFOP) 2017-2021 » (14 mars 2017).

cependant qu'il sera indispensable de conférer au CARIF-OREF tous les moyens nécessaires à l'accomplissement de ses nouvelles missions.

Ambition n°2 : « Orienter »

Dans son avis sur le précédent contrat, le CESER avait notamment rappelé la nécessité de favoriser une orientation positive et non subie, et ce dès le collège.

Les objectifs d'amélioration de l'information et de l'accompagnement de tous les publics, de renforcement du lien avec le monde professionnel et de mise en réseau des acteurs de l'accueil, de l'information et de l'orientation (AIO) participent d'une consolidation du service public régional de l'orientation (SPRO). Y participent des objectifs tels que la montée en gamme du site orientation-regionsud.fr, la poursuite du soutien aux différents événements publics (salons, forums, ...) organisés sur le territoire régional, l'effort en faveur de l'apprentissage dans le cadre des possibilités restant à disposition de la Région (notamment pour poursuivre l'amélioration de son image auprès des jeunes et des familles) et plus globalement de tous les dispositifs de formation professionnelle, l'approfondissement de la connaissance des secteurs porteurs (notamment ceux en lien avec la transition environnementale), ...

Le CESER partage en particulier le souhait exprimé de faire de chaque individu un acteur à part entière de la construction de son projet et de personnaliser autant que possible les services proposés, notamment au moyen d'une communication ciblée qui pourrait justement s'appuyer, dans le cas des jeunes, sur des outils conçus par d'autres jeunes selon une stratégie participative permettant de mieux capter leur attention et susciter leur intérêt¹⁶. Même s'il n'appartient plus à la Région de coordonner la mise en place du conseil en évolution professionnelle (CEP), le CESER regrette cependant que le rôle de celui-ci ne soit pas davantage évoqué dans le cadre d'une coopération avec les autres acteurs concernés.

Ambition n°3 : « Rapprocher »

Si le CESER s'est déjà déclaré en accord avec les objectifs fixés par le SRDEII d'adaptation des compétences aux transitions et aux besoins des secteurs économiques et de renforcement de l'attractivité et de la visibilité des secteurs et métiers en tension, il met en avant la nécessité d'aborder ces questions dans toute leur complexité, à la hauteur de celle du contexte régional.

Le CESER tient à souligner que l'accès à un parcours de formation permet d'optimiser les possibilités d'accéder et de se maintenir durablement dans l'emploi. À ce sujet, en matière de recrutement (notamment dans les métiers en tension) et d'attractivité des professions, même si une certaine adéquation entre compétences et besoins du marché du travail est naturellement essentielle, la formation n'est pas forcément la seule réponse adéquate.

Ainsi, le CESER a déjà démontré le rôle que jouent parallèlement non seulement la mobilité interbranche, la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), les possibilités de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, mais aussi tout particulièrement l'amélioration des conditions de formation, de travail et de rémunération¹⁷. Le contrat reconnaît à juste titre l'importance de ce paramètre, et évoque à raison l'émergence notable de la quête de sens au travail. Le CESER rappelle de même qu'aucun critère ne saurait se substituer à un autre et que

¹⁶ CESER Provence-Alpes-Côte d'Azur, « Emploi et travail des jeunes : répondre à leurs attentes et favoriser leur insertion professionnelle » (20 mars 2023).

¹⁷ CESER Provence-Alpes-Côte d'Azur, « Les facteurs de réussite pour l'accueil, l'information et l'orientation des jeunes en région » (15 décembre 2020).

tous doivent au contraire être appréhendés dans leur ensemble pour parvenir à adopter la vision la plus juste possible du marché du travail et des attentes des individus.

Dans son avis sur le précédent contrat, le CESER soulignait en outre déjà la nécessité impérieuse de lutter contre les « freins périphériques » (bien souvent premiers, malgré leur dénomination) à la formation et à l'emploi : que ceux-ci concernent la mobilité, le logement ou encore l'accès aux soins, ils constituent très fréquemment des obstacles de premier ordre dans la construction des parcours de nombreux jeunes et actifs, dont les demandeurs d'emploi.

Si le contrat reconnaît clairement la nécessité de cette lutte, le CESER insiste sur l'importance d'intégrer une authentique logique de parcours, avec un accompagnement renforcé, prolongé et le plus personnalisé possible, notamment pour plusieurs catégories de publics en difficulté nécessitant tout particulièrement une sécurisation de leurs parcours : « *NEET* »¹⁸, jeunes repérés par les plates-formes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD), seniors, demandeurs d'emploi de longue durée, individus en situation de handicap, ... La juste prise en compte de ces freins constitue par ailleurs pour le CESER un enjeu majeur de la révision du SRADDET lancée le 17 décembre 2021 afin de rapprocher très concrètement individus et territoires.

Le contrat met en outre à raison l'accent sur la lutte contre l'illettrisme, en prévoyant le lancement d'un plan dédié. La mise en parallèle avec la lutte légitime contre l'illectronisme amène toutefois le CESER à mettre en garde contre les risques du « tout digital » : la formation à distance doit constituer un outil supplémentaire au bénéfice des formés mais ne saurait se substituer totalement à la formation sur site, au risque de constituer un « frein périphérique » supplémentaire pour beaucoup d'individus. La dématérialisation doit servir à réduire les inégalités, et il y a lieu de tout prévoir pour qu'elle n'en devienne pas à l'inverse une source d'aggravation.

Les contrats d'objectifs sectoriels, largement abordés dans le contrat, constituent quant à eux une initiative intéressante qui pourrait permettre de concilier clarification et spécialisation dans l'approche des problématiques propres à chaque filière. Le CESER prend note de l'objectif de développer 5 contrats de ce type d'ici 2028 et appelle à ce que leur identification ait lieu le plus précocement possible afin de rendre possible si nécessaire l'ajustement de leurs modalités au fil du temps.

Par ailleurs, dans son avis sur le précédent contrat comme lors de l'élaboration du SRDEII, le CESER avait souligné l'importance de favoriser l'élévation des qualifications et de veiller à ce que les personnes les plus éloignées de l'emploi puissent accéder à un premier niveau de qualification via l'acquisition préalable du socle de compétences de base (exemples : certifications CléA et CléA numérique) en prélude à celle d'une formation qualifiante (à travers notamment les Écoles de la deuxième chance). Lors de l'élaboration du SRDEII, le CESER avait plus particulièrement appelé à la mise en place de modules et/ou de formations qualifiantes courtes et opérationnelles vers les métiers les plus demandés, parallèlement à des formations diplômantes destinées à préparer les compétences de demain.

En matière de développement des compétences, les campus des métiers et des qualifications (CMQ), le renforcement du parrainage, du mentorat ou des actions de formation en situation de travail (AFEST) ou encore le soutien à un plan de formation des formateurs sont des points d'appui intéressants. Cependant, l'enjeu du développement des passerelles inter-métiers et inter-filières, bien qu'évoqué, n'est pas traité de façon approfondie dans le contrat, de même que celui de la bi-qualification des saisonniers (en vue de faciliter le recours choisi à la pluriactivité, par exemple dans le secteur du tourisme, au bénéfice à la fois des actifs et des territoires dépendant de la saisonnalité)¹⁹, tandis que la transformation industrielle est abordée sans mention de l'enjeu

¹⁸ « *NEET* » : « *Not in education, employment or training* » (« Ni en études, ni en emploi, ni en formation »).

¹⁹ CESER Provence-Alpes-Côte d'Azur, « Les enjeux de la pluriactivité et de la bi-qualification pour l'activité touristique en zone de montagne » (20 mars 2023).

particulier des relocalisations²⁰. Sur ces deux derniers points, le CESER est en mesure de faire référence aux préconisations contenues dans les avis qu'il a publiés sur ces sujets. Le soutien aux PME dans le cadre de leur politique en matière de ressources humaines, annoncé dans le SRDEII, aurait pu être cité.

Le CESER reconnaît cependant à ce titre les difficultés induites par le manque d'information à propos du périmètre du projet de réforme « France Travail » et de ses conséquences potentielles pour les différents acteurs de l'écosystème de la formation et de l'orientation professionnelles.

Ambition n°4 : « Expérimenter, innover »

Le développement de pédagogies innovantes et agiles était déjà évoqué à juste titre par le précédent contrat : le CPRDFOP 2023-2028 poursuit à raison sur cette lancée.

Le CESER partage le bien-fondé du soutien des projets d'écologie industrielle territoriale par la formation ou encore du renforcement de la capacité d'investissement des organismes de formation dans la création ou la modernisation de plateaux techniques (voire l'utilisation de tels plateaux en entreprise) par le développement de réponses d'ingénierie financière adaptées. L'appel à manifestation d'intérêt relatif à l'innovation pédagogique lancé dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), qui prend fin au 31 décembre 2023, pourrait ainsi par exemple être prolongé dans le cadre du CPRDFOP.

Constatant à nouveau la volonté de mobiliser le CARIF-OREF en lui confiant la charge de créer et d'animer des espaces-ressources communautaires, le CESER insiste sur la nécessité de veiller à donner à celui-ci les moyens correspondants.

Il appelle également, sans innover pour innover, à conserver toujours le souci d'une efficacité concrète comme boussole. Accompagner les publics les moins autonomes à travers des pratiques pédagogiques innovantes, adaptées et individualisées – ainsi qu'il le recommandait lors de l'élaboration du SRDEII – pourrait ainsi constituer un axe intéressant en permettant de créer de nouvelles façons de soutenir ceux qui en ont le plus besoin.

Ambition n°5 : « Gouverner »

Le CESER s'est toujours prononcé en faveur d'un système de gouvernance et d'évaluation efficace, indispensable pour juger de la performance de n'importe quel dispositif. L'article L. 4134-1 du Code général des collectivités territoriales lui confie par ailleurs, entre autres missions, celle de contribuer à des évaluations et à un suivi des politiques publiques régionales.

Il note ainsi favorablement la volonté de renforcer et de clarifier le pilotage partagé du CPRDFOP, et appelle à ce que la définition collective des actions qui feront l'objet d'une évaluation pendant toute la durée du contrat soit la plus large possible afin de disposer d'un maximum de données, sans quoi il sera impossible de juger efficacement les résultats de la mise en œuvre du contrat.

Il met également en avant la nécessité, déjà invoquée dans son avis sur le précédent contrat, de prévoir des indicateurs pluriannuels quantitatifs et qualitatifs, pour évaluer en particulier la réussite des formations et les retours à l'emploi.

²⁰ CESER Provence-Alpes-Côte d'Azur, « Emploi et travail des jeunes : répondre à leurs attentes et favoriser leur insertion professionnelle » (20 mars 2023).

La perspective de charger le CARIF-OREF d'une mission d'évaluation spécifique à une série de nouveautés portées par le contrat appelle enfin à nouveau de la part du CESER une observation sur l'importance de confier à celui-ci tous les moyens pour s'en acquitter avec succès.

Sur le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales 2023-2028

Le CESER prend acte du rapport portant schéma des formations sanitaires et sociales 2023-2028. Compte tenu des enjeux relatifs à ces formations, il travaillera de façon approfondie au cours des prochains mois sur son contenu et sa mise en œuvre.

Conclusion

Les grands axes du CPRDFOP 2023-2028 et les recommandations du CESER convergent sur plusieurs axes essentiels pour le système de formation et d'orientation professionnelles en Provence-Alpes-Côte d'Azur : poursuite de l'effort d'expertise et d'analyse, volonté d'une implication accrue des jeunes dans leur orientation professionnelle, prise en compte de la complexité du lien entre formation et emploi, encouragement de l'innovation, renforcement de la gouvernance et du pilotage.

Il prend cependant acte du fait que le contrat tel qu'élaboré par la Région ne s'intéresse en profondeur qu'à un nombre réduit de points dans l'attente de l'élaboration du projet de réforme « France Travail » qui doit théoriquement prendre forme dans le courant de l'année. Le CESER s'interroge sur ce choix, alors que les problématiques de formation et d'orientation professionnelles revêtent une importance primordiale.

Par ailleurs, il rappelle qu'en vertu de la loi, « *le contrat est proposé à la signature des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentées au sein du [CREFOP]* »²¹ : ce dernier, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, doit pouvoir jouer pleinement son rôle dans l'élaboration, le suivi et l'évaluation du contrat, comme c'est le cas dans la majorité des Régions. Enfin, le CESER réitère sa demande de participer à l'évaluation de ce contrat.

²¹ Code de l'éducation, article L. 214-13.

Explications de vote

1^{er} Collège

M. Michel HENRY

2^{ème} Collège

M^{me} Émilie CANTRIN

M. Frédéric PELLEING

3^{ème} et 4^{ème} Collèges

M. Serge DAVIN

Intervention de M. Michel HENRY au nom du 1^{er} Collège

Le 1^{er} Collège rappelle les attentes qu'il a quant à ce dispositif :

- *L'orientation et l'information sur les métiers*

L'information sur les métiers doit être distinguée de l'information sur les formations. Concernant l'information sur les métiers, les entreprises doivent être au cœur du dispositif. Concernant les formations, une plate-forme digitale unique devrait être privilégiée.

- *L'adéquation entre les besoins des entreprises et les besoins des territoires*

L'anticipation des besoins en emploi est d'une grande complexité. Une des pistes prometteuses est la mise en œuvre du nouveau dispositif « Détection de potentiel » de Pôle Emploi, qui mise plus sur les qualités intrinsèques du demandeur d'emploi que sur ses diplômes, un peu à la manière du recrutement par simulation. Les campus des métiers et des qualifications (CMQ) participent du rapprochement entre les entreprises et les publics en orientation.

Collectivement, il faut également accepter l'idée d'innover dans la méthodologie de recherche d'emploi, dans des modes de formation différents. Par exemple, l'AFEST (action de formation en situation de travail) doit être utilement développée pour les demandeurs d'emploi.

- *La formation en tant que levier des transitions écologiques et numériques*

Les métiers sont par nature en évolution permanente, se transforment, disparaissent ou émergent. C'est un sujet assez peu documenté et sur lequel il faudrait se pencher, avec l'expertise du CARIF-OREF et peut-être en partenariat avec le CÉReQ.

Le 1^{er} Collège souhaite mettre en exergue les points suivants :

L'absence de bilan du CPRDFOP 2017-2021 est très préjudiciable. Ce bilan aurait permis de s'appuyer sur les avancées réalisées et de réajuster les dispositions les moins efficaces, ce qui n'est pas possible en l'état.

On note que le nouveau CPRDFOP a été élaboré de façon relativement collaborative. Il constitue un guide pour le travail du CREFOP qu'il faut doter de moyens pour qu'il joue le rôle qui lui est dévolu par la loi.

Trois points sont à soulever :

1. *L'objectif 3.2 fait mention de développer 5 contrats d'objectifs sectoriels d'ici la fin du CPRDFOP, soit en 2028. En premier lieu, l'identification des 5 secteurs en question n'est pas précisée. De plus, il serait plus pertinent que ces contrats sectoriels constituent la déclinaison du CPRDFOP et qu'ils soient élaborés dans un laps de temps assez court afin de faciliter leur articulation.*
2. *Il faut porter un travail autour des acteurs du CEP (conseil en évolution professionnelle) qui n'est pas mentionné dans le contrat. Ils sont en première ligne pour conseiller les salariés et demandeurs d'emploi dans leur orientation ou réorientation. C'est un dispositif exemplaire : gratuit et personnalisé. De la même façon, pour que ces publics s'orientent vers une formation ou un métier porteur à travers ces CEP, il faut renforcer la visibilité des services mis à leur disposition.*
3. *Dans les objectifs fixés, il manque la prise en compte des besoins et spécificités des territoires, notamment dans la ruralité, et plus particulièrement sur les questions de*

mobilité géographique. Notre région est complexe, avec à une géographie qui mêle mer et montagne, ruralité et métropoles, service et industries, grandes et petites entreprises et des territoires enclavés.

Il est regrettable que les actions déclinées par le CPRDFOP ne prennent pas en compte cette diversité de territoires. Les moyens mis en œuvre doivent être adaptés à cette diversité au plus près du terrain.

La Région doit faciliter l'accès à l'offre de formation, tant en distanciel qu'en présentiel, notamment dans les espaces ruraux en vue de maintenir les compétences dans ces bassins d'emploi.

Le 1^{er} Collège votera cet avis.

Intervention de M^{me} Émilie CANTRIN au nom des Groupes CGT, FSU et Solidaires (2^{ème} Collège)

Depuis l'adoption du dernier CPRDFOP, en 2017, des événements et des évolutions ont impacté l'environnement de la formation professionnelle et de l'emploi : crise économique et sociale dont celle des « gilets jaunes », crise sanitaire, nouvelle loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » de 2018 qui retire aux Régions leurs compétences en matière d'apprentissage et débouche sur une marchandisation de l'accès à la formation dont les premiers effets néfastes se font sentir, réforme de la validation des acquis de l'expérience (VAE), etc.

Dans ce contexte, les groupes CGT, FSU et Solidaires considèrent que le CPRDFOP doit porter un double objectif :

- Répondre aux besoins régionaux en matière de formation professionnelle (besoins des populations, des entreprises et des territoires, en faisant des populations sans qualification ou à très bas niveau de qualification un objectif prioritaire) ;*
- Permettre de développer la formation professionnelle initiale et continue, en direction de tous les publics, en abordant à la fois la qualité des formations, l'accessibilité, l'offre de formation et l'orientation.*

Autour de ces deux objectifs, plusieurs enjeux nous semblent incontournables :

- 1. L'accès de tous à une qualification professionnelle reconnue ;*
- 2. L'accès à la formation continue dans le cadre des évolutions professionnelles ;*
- 3. La mise en place d'un dispositif d'accueil, d'information et d'orientation (AIO) tout au long de la vie et d'un accompagnement des personnes en mobilisant notamment le conseil en évolution professionnelle (CEP) et les acteurs de l'orientation ;*
- 4. La qualité de l'offre de formation, en améliorant l'accueil, l'environnement, les conditions de formation des personnes formées ;*
- 5. Le suivi et l'évaluation du CPRDFOP.*

Un constat est largement partagé pour Provence-Alpes-Côte d'Azur : trop de jeunes en échec scolaire, une diminution des effectifs de la voie professionnelle initiale sous statut scolaire, un nombre important de sorties de la formation sans certification, ...

C'est pourquoi les groupes CGT, FSU et Solidaires tiennent à insister sur les points suivants :

- *La revalorisation de la formation professionnelle ne peut se concevoir à travers le seul développement de l'alternance, dont l'apprentissage. La complémentarité des deux voies (scolaire et alternance) doit être recherchée et déboucher sur une valorisation de la filière professionnelle dans sa globalité ;*
- *La réforme annoncée de la formation professionnelle initiale sous statut scolaire (lycées professionnels) doit être abandonnée. Cette réforme, avec la mise sous tutelle du Ministère du Travail de l'ensemble de la formation professionnelle initiale, vise à faire de la formation des jeunes un outil de réponse aux seuls besoins immédiats des entreprises du bassin d'emploi sans prendre en compte les besoins en formation, en acquisition de connaissances professionnelles et générales des lycéens ;*
- *L'objectif prioritaire doit être de lutter contre les sorties de formation initiale sans diplôme et donc de mettre en œuvre les outils permettant de remédier à l'échec scolaire et en apprentissage ainsi qu'aux abandons anticipés.*

L'exécutif régional, à l'unisson du gouvernement et du patronat, souhaite aligner les formations et les qualifications sur les seuls besoins exprimés par les entreprises. Cette vision est dangereuse car, dans un contexte mouvant, qui peut prédire quels seront les besoins en compétences et qualifications dans les prochaines années ? Dans le même esprit, l'alignement de l'offre de formation sur quelques filières dites « d'excellence » revient à la spécialiser et rend toute adaptation aux évolutions futures plus compliquée.

Au contraire de ces logiques, nous pensons que la formation doit permettre à chacun d'accéder à la qualification de son choix puis, durant son parcours professionnel, de faire évoluer ses compétences et ses qualifications.

Les diverses études et statistiques montrent que le nombre d'emplois dégradés (mal rémunérés, à temps partiel imposé, précaires, ...) ne cesse de croître en Provence-Alpes-Côte d'Azur. C'est le résultat des politiques conduisant à la tertiarisation de l'économie régionale et à la casse des emplois publics, mais aussi de la volonté incessante de diminuer le soi-disant « coût du travail ».

Dans ce cadre, la formation doit-elle être pensée en termes d'adaptation à cette réalité ? Au contraire, nous revendiquons une formation qui vise à améliorer la qualité des emplois, à réduire la précarité et le mal-travail. Cela passe par la reconnaissance des compétences et qualifications acquises.

Dans le même temps, les secteurs dits « en tension », bien souvent répulsifs à cause des conditions de travail ou de rémunération, doivent faire l'objet d'une approche spécifique visant à lier formation et amélioration des conditions de travail et de rémunération. Dans ces secteurs, investir dans la formation sans exiger une amélioration des autres vecteurs de « tension » n'est d'aucune utilité, comme on le constate dans le secteur de l'hôtellerie-café-restaurant, ou dans celui de l'aide à domicile par exemple, ... La problématique des métiers en tension ne pourra être résolue par la seule injonction d'imposer aux privés d'emplois et aux jeunes une orientation vers ces métiers.

La vision prospective et la volonté affirmée de conforter et développer les atouts industriels de notre région doivent se traduire par la mise en place de formations permettant de répondre à cet enjeu fondamental pour notre région.

Pour les jeunes, les salariés, les privés d'emploi, la formation doit être une chance et non une charge. Aujourd'hui, la prise en charge des « conditions de vie » des stagiaires dépend en grande partie du statut de la personne formée. L'absence de transparence sur les aides, les financements, les prises en charge constitue un frein à l'accès à la formation des publics qui en

sont les plus éloignés. Si l'on considère que la priorité du CPRDFOP doit porter sur les publics les plus éloignés de la formation, il faut se donner les moyens pour que la personne qui entreprend une formation puisse être dégagée des contingences matérielles pouvant contrarier l'accès et l'assiduité à cette formation.

La question du suivi et de l'évaluation des politiques publiques reste ouverte. Le CESER et le CREFOP doivent pouvoir jouer leur rôle en la matière en ce qui concerne le CPRDFOP. Nous aurions souhaité que le CESER soit associé en amont à la réflexion sur le contenu de ce CPRDFOP et que la parole et les propositions de la société civile organisée que nous représentons soit entendues. Cela n'a pas été le cas. De ce fait, l'exécutif fait jouer au CESER un simple rôle de chambre d'enregistrement des documents qu'il produit sans donner un véritable temps aux échanges et propositions.

Nous voterons l'avis.

Intervention de M. Frédéric PELLEING au nom du Groupe CFDT (2^{ème} Collège)

Le CESER a été saisi par la Région pour donner un avis sur le CPRDFOP 2023-2028.

La CFDT regrette encore une fois les conditions de cette saisine par la Région sur un sujet pourtant central des compétences régionales.

En effet, encore une fois, les conseillers ont dû, dans un temps très court, se prononcer sur ce contrat de plan qui est récurrent.

La formation professionnelle est une des prérogatives majeures de la Région. Dans un monde en mutation, notre économie est impactée par des crises et des évolutions qui font que la formation professionnelle doit permettre d'affronter les nouveaux défis qui s'ouvrent à nous.

La Région annonce avoir comme boussole la transition écologique, elle doit donc aussi calquer ses offres de formations sur ses ambitions.

La CFDT se retrouve dans les analyses et les préconisations de cet avis et le votera.

Malheureusement, nous ne pouvons que partager la conclusion de cet avis sur le manque d'implication de certains acteurs au sein du CREFOP, instance institutionnelle de dialogue social où la Région devrait être un acteur volontariste.

Intervention de M. Serge DAVIN au nom des 3^{ème} et 4^{ème} Collèges

Faisant référence à la cohérence avec le contrat précédent et avec certaines politiques publiques engagées, les 3^{ème} et 4^{ème} Collèges insistent sur la complexité des enjeux de ce contrat, puisque de nombreux domaines de compétence du Conseil Régional sont concernés : SRADDET, SRDEII, ...

L'attention du Conseil Régional devrait être appelée sur trois points :

- *Les risques liés à l'utilisation de la digitalisation numérique, surtout pour les publics en difficulté ;*

- *Les moyens à accorder à des organismes chargés de suivre et éventuellement d'apprécier les actions de mise en œuvre de ce contrat de plan ;*
- *La nécessité d'associer le CESER aux opérations d'évaluation (et notamment à la suite qui sera donnée au contrat).*

Les 3^{ème} et 4^{ème} Collèges voteront l'avis.



27, place Jules Guesde – CS 80255 – 13235 MARSEILLE Cedex 02
Téléphone : 04 91 57 53 00
Site Internet : www.ceser.mareregionsud.fr
Courriel : ceser@mareregionsud.fr
Courriel Service Communication : com.ceser@mareregionsud.fr