

Réduction des tensions de recrutement : adaptation du Pacte régional d'investissement dans les compétences 2019-2022

Séance plénière du 1^{er} février 2022

Le CESER constate avec satisfaction que le projet présenté prend en compte un certain nombre de ses recommandations émises depuis quelques années dans le cadre des avis sur les politiques de formation et d'emploi du Conseil régional, avec la prise en compte de facteurs plus larges que le seul accès à la formation pour résoudre les tensions dans le recrutement.

Le Conseil régional est encouragé à poursuivre les actions visant à l'acquisition de socles de compétences généralistes ou métier, plutôt qu'à chercher à réaliser une hypothétique adéquation entre des besoins employeurs et une offre de travail, en prêtant attention au traitement du diplôme et aux publics visés.

Le CESER insiste sur l'attention particulière à porter aux métiers du soin et du lien social, cruciaux dans le contexte social, politique et économique actuel, au sein du dispositif envisagé, en lien avec les évolutions démographiques.

Les conséquences de ce dispositif en matière d'égalité femmes-hommes et de discriminations potentielles sont à envisager dès sa phase de conception.

Il est rappelé l'importance d'envisager, dès l'élaboration du projet, une démarche d'évaluation structurée qui sera mise en place à un niveau global mais aussi segmentée en fonction des publics, types de formation, d'emplois...

Il est enfin proposé de modifier le titre de la délibération pour l'adapter davantage à son contenu.

Des évolutions positives constatées

Le CESER constate avec satisfaction que le projet présenté prend en compte un certain nombre de recommandations émises depuis quelques années dans le cadre des avis sur les politiques de formation et d'emploi du Conseil régional¹.

Le CESER salue les taux d'insertion importants présentés en introduction (p. 1), tout en rappelant qu'un durcissement des conditions d'accès à la formation peut être induit par un accent trop important mis sur

¹ Voir l'avis du CESER du 6 octobre 2021 sur « Nouvelle-Aquitaine rebond, mobilisation pour l'accès à la formation », l'Avis du CESER du 6 octobre 2021 « sur le développement de l'apprentissage en Nouvelle-Aquitaine », les avis du CESER de mars 2021 sur la « transformation de la formation » et la « réussite de tous les jeunes. »

l'objectif de retour à l'emploi. Pour autant, si la formation professionnelle était réellement l'unique solution au traitement du chômage et des tensions de recrutement, alors les résultats affichés devraient être de 100%. C'est pourquoi le CESER s'interroge sur le devenir des 31% de bénéficiaires dont la sortie n'est ni « positive », ni en formation. Par ailleurs, Le délai de référence de six mois retenu pour évoquer une « sortie positive » du dispositif en matière de Contrat à durée déterminée (CDD), même s'il s'agit de la norme officielle, paraît particulièrement court.

Sur le fond du projet, l'assemblée socio-professionnelle apprécie les évolutions constatées dans la politique de formation du Conseil régional, à savoir que l'explication des tensions de recrutement ne peut se limiter à des difficultés au niveau de la formation. En effet, le projet de délibération fait apparaître plusieurs éléments relevés depuis plusieurs années par le CESER :

- La résolution des difficultés de recrutement ne peut se limiter à la formation à des diplômes répondant à des besoins d'employeurs.
- Les conditions de travail au sens large (organisation, ergonomie, qualité de vie au travail), l'image des métiers, les salaires, le sens et l'intérêt du travail, peuvent aussi être un frein à l'attractivité ou à la stabilité dans l'emploi.
- Au même titre que les deux éléments précédents, les rencontres interindividuelles sont un vecteur capital d'accès à l'emploi² (p. 6). L'assemblée socioprofessionnelle souhaite souligner que ces rencontres ne doivent pas avoir lieu qu'à travers des outils numériques comme la plateforme « Talents d'ici³ »

Continuer à prendre en compte les différentes dimensions explicatives des tensions recrutement dans plusieurs secteurs afin de construire des politiques multi-dimensionnelles et cohérentes pour y remédier.

L'importance de poursuivre les actions visant à l'acquisition d'un socle de compétences plutôt qu'à l'adéquation entre les « besoins du marché » et une « offre de travail »

Le CESER salue la volonté du Conseil régional d'encourager l'acquisition d'un socle de compétences, qu'il soit généraliste ou dans une logique de métier, dans le cadre d'habilitations ou de nouveaux parcours de formation (p. 6 et 7).

Le traitement du diplôme, dans ce cadre, doit faire l'objet d'une certaine prudence :

- Afin de permettre aux employeurs de recruter des profils plus atypiques, le diplôme ne devrait pas être le seul critère de recrutement.
- Parallèlement, il constitue une protection pour les personnes, en particulier les plus jeunes arrivés sur le « marché du travail. »

L'accès à la qualification est à lier prioritairement à la reconnaissance de compétences et à l'accès à des opportunités diversifiées. Les « besoins des employeurs », pour leur part, concernent davantage des personnes en capacité d'exercer un métier ou des activités données, que des diplômés en tant que tels.

Le CESER relève un décalage entre le PACTE, qui est une déclinaison régionale du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) visant des publics spécifiques (chômeurs de longue durée, personnes à bas niveaux de qualification), et les publics visés dans cette délibération, beaucoup plus larges.

Cibler plus précisément les publics visés par ce projet de délibération.

Afin de rester dans l'esprit du PIC, traiter en particulier les publics illettrés et les primo-arrivants.

² Voir notamment le rapport du CESER sur « *L'Orientation tout au long de la vie en Nouvelle-Aquitaine* » de juin 2020.

³ Sur ce thème, voir notamment l'avis du CESER de septembre 2020 sur la « stratégie régionale pour un numérique au service de l'éducation et de la formation professionnelle (2020-2021) » et le rapport du CESER « *Quel télétravail pour quelle société ?* » de décembre 2020.

Une crise des métiers de l'humain à considérer avec une attention particulière

Le CESER mène actuellement un travail d'auto saisine sur les activités du soin et du lien social. Il s'agit d'une thématique particulièrement actuelle sur laquelle la crise sanitaire a contribué à attirer l'attention publique.

Par ailleurs, de récents mouvements sociaux (la dernière manifestation ayant eu lieu le 25 janvier 2022) ainsi que des productions littéraires et cinématographiques⁴ témoignent de difficultés autour de ces métiers.

Certains de ces métiers sont évoqués dans le projet de délibération, en particulier, concernant le travail social, les techniciens en intervention sociale et familiale (TISF) et les éducateurs (p. 7). Le CESER souhaiterait connaître la liste des métiers retenus au-delà des exemples cités, ou les éventuels critères utilisés pour sélectionner les activités éligibles, ainsi que les moyens de formation concrètement déployés.

Préciser les mesures envisagées plus spécifiquement pour les métiers de « l'humain », du soin et du lien, particulièrement cruciaux dans le contexte sanitaire, social et économique actuel, en lien avec les évolutions démographiques.

Envisager ces activités dans une vision large incluant le soin et le lien social dans son ensemble, ainsi que des activités non nécessairement structurées par des conventions collectives et / ou des référentiels de formation.

La lutte contre les discriminations et l'égalité femmes-hommes, deux dimensions à prendre en compte

L'attention du Conseil régional est attirée sur la nécessité de prendre en compte les inégalités entre personnes dans le cadre de l'acquisition des socles de compétences prévus. En effet, chacun arrive en formation inégalement doté en capitaux permettant plus ou moins facilement l'acquisition des savoir dispensés. Il est important que les programmes prévus aient pour objectif la réduction de ces inégalités ou *a minima*, ne les creusent pas davantage.

Certains métiers mentionnés dans le projet de délibération sont à la fois précaires et très féminisés⁵, par exemple dans le travail social. Les questions d'égalité femmes-hommes sont dès lors à considérer avec attention, notamment en prenant en compte les conséquences de l'emploi dans de tels secteurs en matière de garde d'enfants, de salaires, de retraite.

Une position adéquationniste stricte peut par ailleurs amener le recours à des personnes plus précarisées au sein de la société : migrants, étrangers, femmes... pour combler les emplois les plus précaires et les moins attractifs.

Le CESER alerte à l'occasion de cette délibération sur la situation particulière de certains migrants et s'étonne du décalage entre la politique migratoire de l'État et ses déclinaisons en région, et les besoins affichés en recrutement (Obligations de quitter le territoire français - OQTF - notifiées à des personnes présentes sur le territoire et en emploi depuis plusieurs années).

Prendre en compte les conséquences des politiques publiques en matière de formation et d'emploi sur les inégalités sociales préalablement existantes.

Neutraliser, lorsque ceux-ci sont identifiés, les risques de discrimination liés à certains dispositifs.

⁴ PERRET, Gilles et RUFFIN, François, 2020. *Debout les femmes!* Film réalisé suite au rapport de mission parlementaire de Bruno BONNELL Et François RUFFIN sur les métiers du lien.

⁵ On peut renvoyer, pour plus de précisions sur ces métiers, à l'ouvrage suivant : AUBENAS, Florence, 2010. *Le quai de Ouistreham*. Paris : éditions de l'Olivier. Un film a récemment été tiré de cet ouvrage, plusieurs fois primé.

L'importance d'une démarche d'évaluation et de suivi

Le CESER rappelle l'importance d'évaluer régulièrement les différentes étapes du projet prévu, à l'aide d'indicateurs adaptés et définis en amont. Etant donné l'ampleur des publics et des types de formations concernés, il serait par ailleurs souhaitable de ne pas réaliser que des évaluations globales, mais également ciblées par public, métier, formation...

Concernant la sortie du dispositif, il est préconisé de distinguer des sorties durables impliquant des contrats durant plus de six mois (un an minimum) de sorties plus temporaires.

Concernant le suivi du dispositif, et plus spécifiquement l'engagement numéro 5 mentionné p. 14, le CESER souhaiterait avoir des précisions sur les partenaires concernés par le suivi et le pilotage. Cette interrogation fait suite à une demande déjà formulée concernant la composition du comité de pilotage en charge du suivi du PACTE⁶.

Préciser les critères et indicateurs prévus pour l'évaluation du projet.

Envisager, en plus de l'évaluation globale, des évaluations ciblées par type de public, type de formation, métiers...

Distinguer dans l'évaluation les sorties durables (un an ou plus) des sorties plus temporaires.

Préciser la composition du comité de pilotage du dispositif.

Le CESER demande à être associé à ce comité de pilotage.

Un titre peu adapté pour un projet ambitieux

Le CESER note que cet avenant au PACTE va plus loin que la simple déclinaison régionale d'un plan gouvernemental. En ce sens son titre est peu adapté, il est donc proposé de le modifier.

Modifier le titre du projet de délibération afin de mieux refléter l'ampleur des publics concernés ainsi que l'ambition large du projet envisagé.

Proposition de la Commission 1 : « Education, Formation et Emploi »
Président : Olivier CHABOT ; Rapporteuse : Sylvie MACHETEAU

Vote sur l'avis du CESER
« Réduction des tensions de recrutement : adaptation du Pacte régional d'investissement dans les compétences 2019-2022 »

133 votants
130 pour
3 abstentions

Adopté à l'unanimité des suffrages exprimés

Emmanuelle FOURNEYRON
Présidente du CESER Nouvelle-Aquitaine

⁶ Voir l'avis du CESER de mars 2021 sur la « transformation de la formation » précédemment cité.