

## Règlement d'intervention des aides régionales pour le développement des compétences en entreprises

Séance plénière du 22 mars 2023

*Le CESER Partage le constat initial concernant les transformations en cours, la pénurie de main-d'œuvre dans de nombreux secteurs et le changement profond du rapport au travail.*

*Un décalage est relevé dans le projet de délibération entre une volonté affichée de répondre aux aspirations individuelles des salariés, notamment en matière de sens au travail, et la stratégie globale proposée, axée essentiellement sur les besoins des employeurs.*

*Au niveau des employeurs, l'accompagnement au changement doit par ailleurs aller au-delà de la seule structuration de la fonction ressources humaines (RH) et s'inscrire au long terme au sein des entreprises.*

*Le choix du seul secteur industriel pour cibler les aides prévues dans l'axe 1 semble limitatif par rapport aux besoins réels.*

*Il est enfin nécessaire d'articuler plus concrètement le projet proposé avec les besoins des territoires, bassins d'emploi et bassins de vie.*

### Un constat initial partagé, des réponses qui doivent d'abord faire l'objet d'un dialogue social

Le constat initial est partagé par le CESER :

- Transformations sociétales et environnementales liés aux récentes crises ;
- Pénurie de main-d'œuvre dans la plupart des secteurs ;
- Changement du rapport au travail et recherche de sens au travail.

Le CESER rappelle que l'adaptation et le développement des compétences au sein de l'entreprise relève de la responsabilité de l'employeur. Il fait l'objet d'un dialogue social au sein des entreprises *via* les Comités sociaux et économiques (CSE) quand ils existent, des branches, et des champs interprofessionnel et multi-professionnel.

### Un accompagnement des salariés à renforcer pour traiter le décalage entre volonté

## de répondre aux aspirations individuelles et stratégie globale

Dans l'introduction du projet, le Conseil régional évoque les actifs de plus en plus nombreux à exprimer leur quête de sens, la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle et leurs attentes en termes d'organisations du travail novatrices correspondant à ces aspirations.

Le CESER ne retrouve pas de réponse proposée à ces besoins dans le projet de règlement d'intervention. L'évaluation réalisée sous l'égide de la Commission d'évaluation des politiques publiques (CEPP) fait ressortir que le précédent règlement d'intervention répond aux besoins des entreprises. Qu'en est-il de la réponse aux besoins exprimés par les actifs ?

S'agissant du « former plutôt que licencier », l'assemblée socioprofessionnelle souhaiterait connaître le devenir des salariés des entreprises aidées dans le cadre du précédent règlement d'intervention, à l'aide d'éléments plus fins d'analyse.

**S'engager plus fortement dans les dispositifs d'accompagnement des salariés.  
Promouvoir le Conseil en évolution professionnelle (CEP).**

## Un accompagnement des employeurs à penser au-delà de la seule structuration de la fonction RH

Il pourrait être pertinent de développer un volet d'accompagnement aux changements au sein même des entreprises,

Il est en effet important de distinguer l'accompagnement d'une entreprise à s'adapter aux transitions multiples en cours et l'accompagnement de toutes les composantes de l'entreprise au changement qui doit devenir légitime aux yeux de tous, afin que tout le monde soit partie prenante du changement.

C'est pourquoi la seule aide à la structuration de la fonction RH, si elle est très importante et répond à des besoins des entreprises, semble insuffisante car il s'agit d'une vision court-termiste. Or, le développement des compétences des RH dans les entreprises devrait relever davantage d'une vision de long terme.

**Élargir l'Accompagnement individuel des entreprises (AIE) « Structuration RH / RSE » à l'accompagnement au changement dans l'ensemble des composantes hiérarchiques et fonctionnelles de ces dernières.**

## Un soutien ciblé sur les entreprises industrielles qui pose question

L'axe 1 du règlement d'intervention est dirigé spécifiquement vers l'industrie. Le CESER s'interroge sur ce choix.

Les entreprises de ce domaine ont-elles été plus particulièrement touchées par les crises de ces dernières années ? La question de la pénurie de main d'œuvre et de la quête de sens ne sont pas l'apanage du seul secteur industriel.

Ces entreprises ne sont par ailleurs pas les plus pourvoyeuses d'emploi sur le territoire.

Des règlements d'intervention de ce type pour d'autres secteurs et d'autres types d'entreprises sont-ils prévus (Très petites entreprises -TPE-, Économie sociale et solidaire -ESS-...) ?

**Élargir l'axe 1 du projet à l'ensemble des secteurs économiques et types d'entreprises afin que l'appui aux développements des compétences dans le secteur industriel ne se fasse pas au détriment des autres secteurs.**

## Un projet dont la mise en œuvre est à articuler avec les besoins des territoires

Le nouveau règlement se fixe parmi les objectifs « d'accompagner l'adaptation et l'anticipation des compétences des entreprises d'une même filière à partir de démarches de Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) interentreprises. »

Par ailleurs il se propose de « soutenir les actions collectives de formation des salariés au sein d'une même filière économique ou inter-filières. »

Le CESER se pose la question du lien avec les bassins d'emploi, de vie et plus largement des territoires pour la mise en place des actions prévues dans le cadre de ces objectifs.

L'évolution professionnelle au sein des branches ou d'une filière relève du dialogue social dans ces dernières. Afin d'accompagner au mieux les actifs en quête de sens dont il est question au début du document, l'assemblée socio-professionnelle propose au Conseil régional de prioriser les projets de transfert de compétence d'une branche ou d'une filière à une autre, notamment en répondant aux besoins des territoires.

**Afin de ne pas empiéter sur les politiques de branche en matière d'évolution professionnelle, il est recommandé de prioriser une intervention portant sur les transferts de compétences d'une branche à une autre ou d'une filière à une autre.**

**Pour articuler efficacement l'action mise en œuvre avec les besoins des territoires, se rapprocher des Conseils de développement et des collectivités infra-régionales, notamment les intercommunalités.**



---

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

Avec la contribution de la commissions 4 - « Économie »  
Président : Daniel BRAUD ; Rapporteuse : Valérie FRÉMONT

Vote sur l'avis du CESER

**« Règlement d'intervention des aides régionales pour le développement des compétences en entreprises »**

**116 votants  
116 pour**

**Adopté à l'unanimité**

**Emmanuelle Fourneyron**  
Présidente du CESER de Nouvelle-Aquitaine