

Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP)

Séance plénière des 10 et 11 octobre 2023

Le CESER adhère aux principaux axes structurant le contrat de plan : permettre des choix professionnels éclairés, émancipateurs et durables ; préparer les compétences aux emplois d'aujourd'hui et aux enjeux de demain ; sécuriser et fluidifier les parcours professionnels.

La démarche participative ayant marqué l'élaboration du CPRDFOP est positive et renforcée par rapport au précédent schéma.

Le lien emploi-formation, souvent envisagé de manière principalement quantitative, pourrait être davantage approfondi et complexifié, en particulier en creusant la prise en compte des besoins des bénéficiaires de l'offre de formation et en introduisant une réflexion plus fine sur l'évolution du rapport au travail. Le décalage observé entre ouvertures de formations et taux de remplissage insatisfaisants pourrait ainsi être compris et comblé.

Certains publics, comme les jeunes en décrochage, sont insuffisamment pris en compte dans la réflexion. Des activités qui ne sont pas de l'emploi, mais toutefois pourvoyeuses de richesse (bénévolat, création d'entreprises) seraient également à considérer.

Le CESER insiste sur deux thématiques transverses à ne pas négliger : les métiers s'inscrivant au sein de plusieurs filières de par leur caractère transversal, et les impacts du développement de l'intelligence artificielle sur la formation et l'emploi, qui doivent faire l'objet d'un débat démocratique large.

La Nouvelle-Aquitaine étant membre de l'eurorégion Nouvelle-Aquitaine Euskadi Navarre (NAEN), les enjeux d'emploi-formation dans les territoires transfrontaliers sont à prendre en compte dans ce contrat de plan.

Il est impératif qu'une vision prospective de long terme, et une volonté de faire évoluer les mentalités dans certains domaines guide le CPRDFOP, qui doit être un document politique et stratégique. L'égalité professionnelle entre les femmes et les

hommes, dans l'accès à la formation notamment, doit faire l'objet de mesures concrètes, telles que la désignation de référentes et référents égalité F/H et discrimination au sein des organismes de formation.

Le CESER regrette que la version actuelle du document propose des actions trop morcelées en réaction à des manques constatés ponctuellement, plutôt qu'en prévention et en anticipation d'évolutions globales à venir.

Enfin, l'assemblée alerte sur les modalités de gouvernance et d'évaluation des politiques emploi-formation en général et du CPRDFOP En particulier, qui seraient à renforcer et à faire évoluer.

Sur la méthode – Une démarche participative et collaborative qui s'affirme et peut être consolidée

Au niveau du Conseil régional : un renouvellement de contrat élaboré avec un effort de concertation des actrices et des acteurs

Le CESER apprécie l'effort du Conseil régional pour élaborer ce renouvellement de Contrat dans la durée, en concertation avec un maximum d'acteurs et actrices. La démarche partenariale initiée lors du précédent CPRDFOP a ainsi été reprise et approfondie.

Le processus de concertation s'est tenu d'octobre 2022 à mai 2023, il a associé des parties-prenantes de différentes natures et à différentes échelles : représentant.es des filières, Conseils départementaux, associations, groupes politiques au Conseil régional, commissions et bureau du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP), CESER... Ce processus est passé par des vecteurs variés : consultation en ligne, conférences régionales (2) et territoriales (5), rencontres (12) et réunions notamment. Il a réuni plus de 600 participants et contributeurs.

Les représentant.es du CESER ont été convié.es aux conférences régionales et territoriales auxquelles, lorsque cela était possible, elles et ils ont participé.

Un dialogue entre CESER et Conseil régional émaillant toute la durée du processus

La Commission 1 « éducation, formation et emploi » a été, *via* son Bureau notamment, l'interlocutrice du Conseil régional sur ce dossier, auquel elle a été associée depuis l'automne 2022. Des points réguliers ont été organisés avec les services du Conseil régional en amont de la rédaction du document définitif, clôturés par un échange avec la Vice-Présidente en charge du dossier, Karine DESROSES.

- Échange entre MM. David BÉVIÈRE et Yvan DAVIDOFF, et le Bureau de la commission 1 le 23 février.
- Échange entre Mme Karine DESROSES, Vice-Présidente en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage, Monsieur Sébastien SAUDINOS, Délégué régional formation et emploi, et l'ensemble des membres de la Commission 1 qui étaient disponibles, le 27 avril 2023.

Lors de ces échanges, ont été évoqués :

- Les enjeux du CPRDFOP pour la Région
- La méthode du Conseil régional : bilan des conférences territoriales ;
- Le projet de contenu du CPRDFOP

En interne au CESER : une analyse approfondie des actrices et acteurs, enjeux et attentes autour du renouvellement du contrat

Parallèlement aux échanges avec le Conseil régional, le CESER a mené une série d'audition avec différent.es actrices et acteurs concerné.es par le renouvellement du CPRDFOP afin de comprendre précisément leurs enjeux et attentes. Ont été auditionné.es :

- Les représentants des services du Conseil régional, MM. David BÉVIÈRE, Directeur emploi et évolution professionnelle et Yvan DAVIDOFF, Chargé de mission emploi et évolution professionnelle, le 20 septembre 2022 ;
- Au niveau de l'État sur le volet travail, le Chef adjoint du pôle « Entreprises, emploi, économie » (3E) à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), M. Éric LABADIE, le 24 novembre 2022 ;
- Les représentants des entreprises au Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientations professionnelles (CREFOP), le 26 janvier 2023 :
 - o M. Bertrand DEMIER (vice-président du CREFOP) pour la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) ;
 - o M. Dominique BISSON pour le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) Nouvelle-Aquitaine ;
 - o M. Laurent BAUDINET pour l'Union des entreprises de proximité (U2P), n'a pas pu se rendre disponible mais a laissé le soin à ses deux homologues de remonter ses remarques et propositions.
- Les représentant.es des salarié.es au Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientations professionnelles (CREFOP), le 20 avril 2023 :
 - o M. Pascal MICHEL (vice-président du CREFOP) pour la confédération générale du travail (CGT) ;
 - o M. David VALLAPERTA pour la confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
 - o Mme Michelle HEIMROTH Pour la Confédération française de l'encadrement – confédération générale des cadres (CFE-CGC), était excusée ;
 - o M. Henri LALOUETTE pour Force ouvrière (CGT-FO) ;
 - o Mme Fabienne FREI pour la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC).
- Au niveau de l'État sur les volets éducation et agriculture, ont été rencontrés conjointement le 26 mai :
 - o Le Délégué de région académique à la formation professionnelle initiale, continue et à l'apprentissage (DRAFPICA) au sein du rectorat, M. Thierry KESSENHEIMER ;
 - o Le Chef du service régional de la formation et du développement à la Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF) : MM. Laurent HERBRETEAU, et le chargé de mission au service régional de la formation et du développement au sein de la DRAAF, Laurent JAMME.
- Une audition complémentaire avec monsieur Thierry KESSENHEIMER a eu lieu le 6 juillet 2023.

Le CESER salue la proposition du Conseil régional de contribuer en amont à l'élaboration du contrat de plan, ainsi que le fait d'avoir été régulièrement informé des avancées du processus. Cela a permis de réaliser un travail amont de prise de connaissance du projet de document, d'échanges et d'auditions avec les acteurs et actrices en charge du projet et / ou concerné.es par ce dernier.

L'assemblée socioprofessionnelle a fait le choix de remettre un avis plutôt qu'une contribution sur ce contrat de plan afin d'offrir au Conseil régional une analyse complète basée sur une vue d'ensemble du document et du processus ayant conduit à son élaboration. Le but était par ailleurs d'éviter les interférences entre le rôle du CESER et celui du CREFOP dans l'élaboration de ce document.

Une démarche globalement positive

Le CESER prend acte de la philosophie générale de ce contrat de plan, telle que formulée à travers les trois priorités clés :

- « Permettre à chaque néo-aquitain de faire des choix professionnels éclairés, émancipateurs et durables »
- « Préparer les compétences des néo-aquitains aux emplois d'aujourd'hui et aux enjeux de demain »
- « Sécuriser et fluidifier les parcours professionnels des néo-aquitains ».

Cet avis vise, en entrant dans le détail des priorités, objectifs et engagements de ces différents axes, à soulever un certain nombre de points de questionnement et d'amélioration.

Une vision quantitative du lien emploi-formation insuffisante pour rendre compte de la complexité des parcours et des besoins

Les besoins des publics visés ne doivent pas être négligés

Le fil rouge du CPRDF, ancêtre du CPRDFOP, était l'élévation du niveau de qualification des personnes. Ce fil a été remplacé dans les CPRDFOP et plus spécifiquement dans ce projet 2023-2028 par un propos axé sur les difficultés de recrutement. Cette orientation correspond à une vision portée par l'État.

Le CESER avait rappelé, dans son avis sur le CPRDFOP 2018-2023, que la relation emploi – formation ne peut relever d'une adéquation absolue. La construction de formations ne peut pas se réduire aux seuls besoins immédiats de chaque secteur professionnel. Elle doit s'inscrire dans une perspective à court, moyen ou long terme et répondre également aux besoins des personnes lors des différentes étapes de leur parcours de vie. La réforme en cours des formations professionnelles, qui vient supprimer un certain nombre de formations sur les territoires, risque de limiter les choix en matière de formations.

La question des « tensions de recrutement » ne peut être la seule variable déterminant les objectifs politiques et stratégiques

Sur cette question, le décalage a été important entre les propos recueillis en auditions et le contenu final du texte proposé pour avis au CESER.

L'assemblée apprécie que le Contrat de plan prenne en compte les remarques formulées de longue date par le CESER sur la prépondérance trop marquée de la conception adéquationniste du lien emploi-formation.

De nombreux cursus de formation continue s'ouvrent, sur demande de certaines organisations professionnelles en particulier, mais tous ne se remplissent pas. Il existe ainsi un décalage parfois important entre les besoins et attentes des personnes qui viennent se former et ceux des structures employeuses prenant part aux consultations nationales et régionales pour définir l'offre de formation sur le territoire. L'objectif du CPRDFOP doit être d'apporter des réponses à ce décalage témoignant d'une stratégie pas toujours efficace : prise en compte des besoins des publics bénéficiaires ainsi que de ceux de secteurs non majoritaires au sein des branches et filières professionnelles consultées. Le CESER rappelle qu'une branche est paritaire et inclut les représentant.es des salarié.es du secteur concerné.

Le CESER ne nie pas les difficultés de recrutement ni l'existence de métiers en tension. Une stratégie globale serait nécessaire pour répondre à ces enjeux, plutôt qu'une réflexion morcelée.

Le risque est en effet important qu'en dirigeant les formations essentiellement vers des métiers en tension, la diversité professionnelle de la société s'étiolle à moyen et long terme. Des pans entiers de la vie culturelle, de la créativité, et avec elles de l'esprit critique pourraient disparaître si l'offre de formation devenait trop uniforme. En outre, de nombreux métiers vont disparaître et d'autres se créer, il est important de prendre ce phénomène en compte, comme le suggère le document du Conseil régional.

L'évolution du rapport au travail, une donnée capitale à prendre en compte pour élaborer une stratégie de formation efficace

Le postulat selon lequel les personnes qui n'ont pas d'emploi manqueraient seulement de la formation nécessaire, mérite d'être questionné.

Il est en particulier impératif d'introduire dans la réflexion le rapport au travail, pour une meilleure compréhension des choix des personnes. L'un des objectifs fixés par le Conseil régional dans le projet de CPRDFOP est formulé comme suit : « définition et diffusion de valeurs communes socles autour de l'orientation donnant envie et tenant compte des nouveaux rapports au travail ; approche famille de métiers et pas seulement métiers, pour ouvrir les possibles ; ouverture sur les compétences transférables, sociales ; intégration de la dimension environnementale dans les parcours d'orientation avec une communication positive porteuse de sens et une sensibilisation dès le collège ; innovations dans les modalités de découverte et d'attractivité des métiers. »

En effet, introduire une réflexion sur les valeurs poussant les publics bénéficiaires à se former et à travailler, leurs aspirations, apparaît capital pour nourrir en particulier l'axe visant à permettre aux individus « des choix éclairés, émancipateurs et durables. » Les situations de travail pénibles ou exigeantes à l'extrême, dévalorisantes financièrement (salaire, rythme) comme symboliquement (sens, image), déconnectées des valeurs des travailleuses et des travailleurs, sont en effet fréquentes. Il s'agit d'un problème qui concerne aussi bien les salariés que les indépendants.

Envisager la question du travail comme une donnée à part entière des politiques d'emploi-formation permettrait d'enrayer la dégradation de la qualité de vie au travail et la perte d'appétence pour le travail qui peuvent être constatées dans des milieux et situations divers. C'est ainsi une stratégie préventive qui pourra être mise en place plutôt que des actions ponctuelles réparatrices d'un malaise beaucoup plus profond.

Un public « décrocheur » et des activités à ne pas laisser de côté dans la réflexion

Il existe un volant de personnes auxquelles il faut prêter attention, jeunes ou pas, en décrochage pour des raisons diverses.

Le CESER souligne le caractère déterminant de l'action publique en termes d'emploi, formation et orientation, à un moment où 170 000 jeunes néo-aquitains de 16 à 30 ans ne sont ni en emploi, ni en études ni en formation, et ce malgré l'obligation de formation des 16-18 ans. On observe également une aggravation de la précarité des personnes privées d'emploi, de déclassement des emplois occupés en particulier chez les jeunes diplômés, d'augmentation de la pauvreté y compris parmi les actifs salariés.

Ils et elles peuvent être pris en charge de différentes manières. Ces personnes peuvent être très nombreuses, y compris dans des territoires avec un taux de chômage bas.

L'extrême complexité des politiques publiques marquées par l'enchevêtrement des niveaux territoriaux et des dispositifs peut nuire à la lisibilité d'ensemble et à la compréhension d'un système d'intervention y compris pour celles et ceux qui en sont les potentiels bénéficiaires. Il est nécessaire de mieux articuler les politiques ou dispositifs publics visant à favoriser à la fois l'inclusion sociale et professionnelle des personnes, plus particulièrement de celles les plus éloignées de l'emploi, ainsi que les synergies territoriales entre acteurs. C'est la raison pour laquelle le CESER propose au Conseil régional de demander le lancement d'une expérimentation, conformément aux dispositions prévues par la loi constitutionnelle du 28 mars 2003, par la loi organique d'avril 2021 et la loi « 3DS » de février 2022. L'objectif de cette expérimentation consisterait d'une part à mieux garantir l'accès au travail et à l'emploi et d'autre part à sécuriser les parcours d'insertion professionnelle¹...

Par exemple la difficulté d'accès à des spécialistes du langage (orthophonistes) et / ou le manque de suivi, notamment de la part d'accompagnants d'enfants en situation de handicap, peut avoir des effets sur la suite du parcours. Arrivées au niveau de l'apprentissage, de plus en plus de personnes sont en situation de handicap, notamment pour des difficultés de langage et / ou de compréhension. L'accompagnement supplémentaire requis pour de tels profils n'est pas pris en compte dans la formation des formateurs ni dans le financement des accompagnements.

Par ailleurs, poser la question en seuls termes d'emploi peut être réducteur. De multiples activités produisent de la richesse sans être de l'emploi : bénévolat, aidants familiaux, création

¹ Pour davantage de précisions chiffrées et de préconisations concrètes sur cette question, le rapport du CESER *Enrayer la fabrique de la pauvreté en Nouvelle-Aquitaine*, de septembre 2023, peut être utilement consulté.
Avis – Séance plénière des 10 et 11 octobre 2023

d'entreprises²... L'enjeu de la formation sur le territoire régional va au-delà de procurer un emploi pour toutes et tous. L'objectif visant à « Garantir la maîtrise des savoirs fondamentaux, l'acquisition de compétences et de qualifications socles » et ses déclinaisons est en ce sens crucial.

Au-delà, l'objectif doit être de redonner confiance à ces publics en eux-mêmes et en la société. Cela ne passe pas uniquement par de la formation au sens strict du terme mais par différentes pratiques, comme par exemple le sport et toute activité permettant de développer des projets et de l'espoir dans l'avenir.

L'assemblée appelle enfin l'attention de la collectivité sur certaines pratiques de recrutement de jeunes diplômés du supérieur en apprentissage mais déclassés et sous-rémunérés. Elle émet aussi un point d'alerte envers les jeunes « orphelins de l'apprentissage » infra-bac inscrits en Centre de formation des apprentis (CFA), mais qui ne trouvent pas d'employeurs. C'est pourquoi la commission invite le Conseil régional à une attention particulière sur cet aspect au titre des éco-socio-conditionnalités dans le cadre du régime d'aide aux entreprises.

Le CESER demande une expérimentation dont l'objectif consisterait d'une part à mieux garantir l'accès au travail et à l'emploi et d'autre part à sécuriser les parcours d'insertion professionnelle.

Prendre en compte l'ensemble des actrices et acteurs, y compris les associations qui prennent en charge les (multiples) personnes en décrochage, dans les solutions / dispositifs opérationnels proposés dans le CPRDFOP.

Systematiser la conception des formations dans une logique de socles de compétences visant à donner accès à la qualification et non uniquement à l'emploi.

Mettre en place, parallèlement aux formations, des activités permettant aux publics en difficulté de développer projets et espoir dans l'avenir.

Des thématiques transverses à ne pas négliger

Le CESER relève la volonté du Conseil régional de valoriser les possibilités de transfert de compétence d'un secteur à un autre (engagements 12 et 16).

Il alerte toutefois sur les risques liés à la faible prise en compte de la situation des métiers transverses : par exemple, les métiers de comptabilité ou de secrétariat s'exercent dans l'industrie, dans le commerce, dans le tertiaire, dans l'artisanat, dans l'Économie sociale et solidaire (ESS), dans l'agriculture...

L'assemblée souhaite par ailleurs qu'une réflexion particulière soit menée sur le développement de l'Intelligence artificielle (IA).

La question des emplois supprimés, modifiés et créés par l'introduction et l'évolution de l'IA est également à considérer finement.

Au-delà de l'indispensable accompagnement des personnes dont les métiers sont impactés, il est nécessaire de mener un débat démocratique sur le contenu, les modalités de création et sur les usages de ces nouvelles technologies.

Enjeux d'emploi-formation dans les territoires transfrontaliers : des perspectives internationales à prendre en compte pour le CPRDFOP

La nouvelle Aquitaine est membre de l'euro-région Nouvelle-Aquitaine Euskadi Navarre (NAEN). Les thématiques traitées dans le CPRDFOP sont en lien avec un certain nombre d'enjeux et d'opportunités liés à cette coopération transfrontalière. Ce sujet particulièrement important fait l'objet d'une annexe au présent avis.

La diversité et l'égalité, des thématiques cruciales à intégrer de façon structurante

Dans ses propos introductifs, le document du nouveau CPRDFOP 2023-2028 annonce le choix de placer l'humain, les femmes et les hommes de Nouvelle-Aquitaine au cœur des politiques régionales d'orientation et de formation professionnelle. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans l'accès à la formation notamment, et l'engagement à garantir l'inclusion et la non-discrimination (discriminations liées à l'âge, à l'origine, au genre, à l'orientation sexuelle, à la religion ou au handicap) font partie des principes fondamentaux actés par les signataires du Contrat de plan. Plusieurs rapports récents tirent la sonnette d'alarme sur la persistance, voir l'aggravation du sexisme et des discriminations en France et dans nos territoires.

Ce contrat de plan doit encourager ce changement des mentalités, par l'impulsion de programmes de gestion de la diversité de l'égalité dans les organisations, dans les entreprises et dans les organismes de formation³.

La nécessité d'anticiper les réformes nationales et évolutions locales à venir à court et moyen terme

Dans une logique de long terme consistant à accompagner les choix sur la longue durée, la clause de revoyure prévue dans le CPRDFOP apparaît nécessaire. Elle l'est d'autant plus que se profilent des réformes pouvant avoir un impact important sur les conditions de la formation, l'orientation et l'emploi à l'échelle régionale : France travail, formation professionnelle, France VAE, Pacte et loi d'orientation agricoles, etc.

Une autre évolution annoncée dans les mois à venir concerne la modification des cartes des formations professionnelles initiales et continues, à la fois dans leur contenu et dans leur méthode d'élaboration. Auparavant, le Conseil régional recevait les demandes des branches professionnelles et réalisait les cartes scolaires. Le nouveau format prévoit que des représentant.es de l'État accomplissent ce travail avec les branches.

Les ambitions et objectifs du CPRDFOP, élaborés par le Conseil régional, s'inscrivent dans cette politique étatique, prévoyant notamment une diminution conséquente de l'offre de formation sur les territoires et un raccourcissement des formations professionnelles.

Au niveau de l'enseignement agricole, il peut être souligné que les formations achetées par les établissements dans le cadre des habilitations de services public (HSP) délivrées par le Conseil régional sont par ailleurs insuffisamment adaptées aux profils des publics très éloignés de l'emploi auxquels elles s'adressent et aux besoins locaux de main-d'œuvre.

Un outil dont il est nécessaire de se saisir dans une vision prospective et stratégique, et une recherche de connaissance fine des acteurs des territoires

Le processus de concertation mis en place pour l'élaboration du contrat a montré que les acteurs de terrain ont besoin de se rencontrer et d'échanger régulièrement. Pour ce faire, l'utilisation des outils structurants tels que les contrats de filière, ainsi qu'une connaissance fine des actrices et acteurs des territoires, sont nécessaires. Cette connaissance est à entretenir tout au long de la durée du CPRDFOP.

Le CPRDFOP est un document n'émanant pas exclusivement du Conseil régional. À ce titre, son objet n'est pas de présenter un catalogue des bonnes pratiques et des outils existants.

À la question du rôle opérationnel du CPRDFOP, le CESER attend une vision prospective, des lignes stratégiques claires et un accompagnement global. Il devrait s'agir d'un texte politique davantage que technique.

Il existe aujourd'hui un décalage dans la temporalité, notamment pour les formations initiales, entre la conception d'une nouvelle formation et sa mise en place. Il s'écoule en général quatre à cinq ans

³ Un texte plus détaillé sur les enjeux des thématiques d'égalité et de lutte contre les discriminations est annexé au présent avis.
Avis – Séance plénière des 10 et 11 octobre 2023

entre ces deux étapes (davantage s'il s'agit d'un changement de diplôme), soit le temps d'un CPRDFOP... Ce constat plaide en faveur d'une conception prospective et stratégique du CPRDFOP.

En ce sens, la première partie de la priorité « préparer les compétences des néo-aquitains aux emplois d'**aujourd'hui** et aux enjeux de demain » correspond à une approche trop restrictive de l'orientation et de la formation. Une telle vision risque d'amener à privilégier des formations courtes, au détriment des compétences pouvant favoriser l'adaptation aux mutations du monde du travail et aux besoins de terrain.

Mettre en place des mesures concrètes, telles que la désignation de référentes et référents égalité F/H et discrimination au sein des organismes dispensant des formations financées par la Région. Cela permettrait de sensibiliser le personnel aux violences faites aux femmes mais également de créer les conditions de l'expression des violences subies par les victimes (femmes, personnes LGBT+, etc.).

Mettre effectivement en œuvre les rendez-vous réguliers sur le territoire prévus, dès le lancement du nouveau contrat de plan, avec l'ensemble des actrices et acteurs, dans la continuité des actions de concertation engagées pour la mise en place du CPRDFOP.

L'étape de revoyure ne doit pas être qu'une étape administrative. La faire intervenir rapidement si nécessaire au vu des évolutions et réformes à venir. Pour ce faire, poser dès le démarrage du CPRDFOP des rendez-vous par rapport aux éléments structurants qui sont connus aujourd'hui, c'est-à-dire au moins les quatre grandes réformes citées ci-dessus.

Des inquiétudes sur la gouvernance et l'évaluation

Une gouvernance quadripartite à maintenir et à compléter

Le caractère quadripartite qui fait la spécificité du CPRDFOP Nouvelle-Aquitaine, d'une instance comme le CREFOP et de la gouvernance de certaines politiques emploi-formation en Région est légitime et à défendre.

Plusieurs questions se posent sur l'évolution de cette gouvernance spécifique : quel sera le devenir de l'instance CREFOP ? Comment vont s'articuler les politiques régionales et nationales dans le contexte de France travail ?

Il est important parallèlement d'avoir à l'esprit que si les représentant.es des différentes structures participant à cette gouvernance défendent des intérêts : les leurs et / ou ceux de leur organisation, la somme de ces intérêts particuliers ne peut pas être confondue avec l'intérêt général.

Cela est d'autant plus nécessaire que, le nombre de branches professionnelles étant très important, tous les secteurs ne peuvent pas être représentés au CREFOP.

Des modalités d'évaluation à renforcer

Le CESER attire l'attention du Conseil régional sur le fait que le travail d'évaluation concernant les schémas et projets est souvent insuffisant. Quelles mesures ont été votées, réalisées, à qui cela a-t-il profité ? Ce questionnement n'est généralement pas posé.

Concernant le CPRDFOP en particulier, des indicateurs sont listés pour évaluation. La plupart sont précis et strictement quantitatifs. Certains sont très larges et il est peu évident de savoir comment ils seront évalués. C'est le cas notamment de 1) la relation entre la formation professionnelle suivie et la nature de l'emploi obtenu 2) l'impact des transitions numériques et environnementales dans les modes d'organisation de l'appareil de formation et dans les formations.

Ces objectifs sont de court terme et ont vocation à être rapidement et facilement évaluables selon les critères identifiés, souvent quantitatifs. Ils peuvent s'avérer insuffisants pour une évaluation complète et objective.

Les objectifs pensés par le Conseil régional ne tiennent notamment pas compte de :

- La durée prévue pour remplir l'objectif, excepté pour celui qui concerne l'insertion professionnelle des apprenants à 6 mois ;

- Sa réponse aux aspirations des personnes formées.

L'Assemblée souhaite également rappeler que le processus d'évaluation doit respecter un certain nombre de principes : neutralité, présence de critères qualitatifs aux côtés du quantitatif, discutés en amont de l'évaluation avec différentes parties-prenantes...

Lors de la structuration de l'offre de formation, prendre en compte les secteurs moins à même de remonter de façon formelle leurs besoins en formation auprès du Conseil régional dans le cadre du CREFOP : tertiaire, métiers transverses, emploi public, économie sociale et solidaire...

Introduire des critères qualitatifs pour l'évaluation des objectifs, concernant notamment les besoins et attentes des publics bénéficiaires de l'offre de formation. Définir et discuter ces critères en amont avec les acteurs et actrices concernés.es.

Prévoir une évaluation externe du dispositif, et non uniquement par les commissions du CREFOP, tout au long de sa mise en œuvre.

Annexe 1 – La formation professionnelle, une opportunité pour lutter en amont contre la violence sexiste et sexuelle et contre les discriminations

Dans ses propos introductifs, le document du nouveau CPRDFOP 2023-2028 annonce le choix de placer l'humain, les femmes et les hommes de Nouvelle-Aquitaine au cœur des politiques régionales d'orientation et de formation professionnelle.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans l'accès à la formation notamment, et l'engagement à garantir l'inclusion et la non-discrimination (discriminations liées à l'âge, à l'origine, au genre, à l'orientation sexuelle, à la religion ou au handicap) font partie des principes fondamentaux actés par les signataires du Contrat de Plan. Le groupe de référent.es « EGAETDIS » s'en félicite. En effet, dans le contexte actuel, s'éduquer, choisir son orientation, son métier et sa formation, développer ses compétences, sont des choix cruciaux non seulement pour répondre aux réalités du marché de l'emploi mais, surtout et avant tout, pour permettre aux individus de s'émanciper tout en accompagnant les nécessaires transitions écologiques, sociales et culturelles qui s'imposent. L'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations ne peuvent pas être des effets de style dans les textes de politiques publiques mais bien des objectifs prioritaires des transitions. Autrement, les sociétés à venir ne seront ni justes ni démocratiques.

Or, plusieurs rapports récents tirent la sonnette d'alarme sur la persistance, voire l'aggravation du sexisme et des discriminations en France et dans nos territoires.

Ainsi, le rapport annuel 2023 sur l'état des lieux du sexisme en France du Haut conseil à l'Égalité⁴ alerte sur l'apparition de phénomènes nouveaux : violence en ligne, virulence accrue sur les réseaux sociaux, barbarie dans de très nombreuses productions de l'industrie pornographique, affirmation d'une sphère masculiniste et antiféministe.

Le secteur de la pornographie est lui largement mis en cause, notamment par la marchandisation des corps, l'illégalité de nombreuses activités, le caractère systémique des violences sexistes et sexuelles, la négation du droit à l'oubli et des lois non respectées au sein de ladite industrie⁵. Ces constats sont particulièrement présents chez les jeunes. Ainsi, seuls 48 % des hommes entre 15 et 34 ans considèrent que l'image des femmes véhiculée par les contenus pornographiques est problématique contre 79 % des hommes âgés de 65 ans et plus.

Comme explique le rapport du HCE, les stéréotypes et les clichés sexistes entraînent des conséquences tangibles en termes de violence symbolique, physique, sexuelle et économique. Les femmes restent victimes d'actes et des propos sexistes dans des proportions importantes. Les suicides des très jeunes personnes, victimes de harcèlement à l'école en raison de leur identité de genre ou de leur orientation sexuelle, n'est que la pointe de l'iceberg de graves violences LGBTphobes⁶.

Tout cela pointe la nécessité de saisir toutes les opportunités pour renforcer les interventions auprès des élèves et en assurant la formation des enseignantes et enseignants afin de lutter contre le sexisme et les

⁴ Rapport n°2023-01-23-STER-55, publié le 23 janvier 2023.

⁵ Ainsi a été constaté grâce à l'ouverture, en 2022, l'instruction de procédures et de rapports publics d'information, comme celui publié par le Sénat le 28 septembre 2022.

⁶ Selon *Le Monde*, en 2021 les services de police et de gendarmerie ont enregistré 3790 atteintes commises « en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre », soit une augmentation de 22% par rapport à 2020 (« Les personnes LGBTphobes deviennent de plus en plus virulentes », *Le Monde* 16 mai 2022).

discriminations, y compris dans le domaine de la formation professionnelle et l'orientation.

Le CESER invite les signataires du CPRDFOP à :

- **Intégrer dans la formation professionnelle des modules sur les contenus numériques pour prévenir, et lutter contre le cybersexisme (sextorsion et diffusion de nues, revenge porn, etc.) et la prolifération de contenus sexistes, racistes et LGTBphobes ; ainsi que pour promouvoir une éducation affective et sexuelle parmi les jeunes et lutter contre toutes les formes de violence sexiste et sexuelle ;**
- **Mettre en place des mesures concrètes, telles que la désignation de référentes et référents Égalité F/H et discrimination au sein des organismes de formation dispensant des formations financées par la Région. Cela permettrait de sensibiliser le personnel aux violences faites aux femmes mais également de créer les conditions de l'expression des violences subies par les victimes (femmes, personnes LGBT+, etc.).**

Annexe 2 – La formation professionnelle et ses enjeux transfrontaliers

Synthèse

Le texte du CPRDFOP reconnaît que la formation professionnelle est appelée à jouer un rôle important, à la fois pour l'émancipation des individus et pour l'adaptation des sociétés face aux défis à venir.

Les travaux du CESER montrent que la mobilité transfrontalière, européenne et internationale peut être une source d'épanouissement pour les individus et une ressource pour les territoires. Au-delà d'un prisme exclusivement économique et de l'accent sur le marché de l'emploi, la mobilité transfrontalière, européenne et internationale en lien avec la formation professionnelle est une stratégie de coopération permettant aux territoires de faire face aux défis communs.

La Commission « Coopérations - Europe » regrette que la mobilité transfrontalière, européenne et internationale en lien avec la formation professionnelle ne soit pas prise en compte dans la stratégie du CPRDFOP et ce malgré le fait que notre Région participe activement dans des espaces de coopération au sein desquels celle-ci est un axe important.

La Commission « Coopérations - Europe » incite le Conseil régional à intégrer dans sa planification en matière de formation professionnelle et d'orientation, la coopération en matière de mobilité, formation et emploi et à faire de sorte que tous les territoires néo-aquitains puissent en bénéficier.

La formation professionnelle et l'orientation, un domaine de la coopération transfrontalière, européenne et internationale de la Région Nouvelle-Aquitaine, ayant vocation à s'intégrer à la stratégie du CPRDFOP

Le texte du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) qui sera examiné par les élus et les élus du Conseil régional lors de la séance plénière du 16 octobre 2023, reconnaît que « *s'éduquer, choisir son orientation, son métier et sa formation, développer ses compétences et acquérir une certification deviennent des choix cruciaux non seulement pour permettre aux individus de s'émanciper, de trouver un emploi et d'évoluer professionnellement mais également pour accompagner l'adaptation rapide des sociétés et de leurs économies aux effets des révolutions écologiques, technologiques et numériques qu'elles traversent aujourd'hui* ».

Par ailleurs, dans son rapport « *La mobilité transfrontalière en lien avec la formation et l'emploi* » (2020), le CESER a souligné l'importance de la coopération dans le domaine de la mobilité transfrontalière - ainsi qu'européenne et internationale - en lien avec la formation professionnelle.

Or, si le document CPRDFOP évoque la vision de l'Union européenne et l'importance des instruments tels que le Fonds social européen dans la promotion de l'emploi et l'inclusion sociale, aucune référence n'est faite à la coopération transfrontalière et européenne et ce, malgré le fait que :

- La formation professionnelle est l'une des lignes prioritaires de l'Eurorégion Nouvelle-Aquitaine, Euskadi, Navarre⁷. Dans un contexte européen qui place la formation professionnelle au centre de

nombreux programmes et initiatives tels que l'Espace européen de l'éducation, le Plan d'action pour l'éducation numérique ou le Pacte pour les compétences, l'Eurorégion NAEN vise à jouer un triple rôle dans la configuration d'un espace eurorégional de formation professionnelle : en encourageant des innovations en la matière, en participant à sa diffusion et en faisant la promotion d'un modèle transfrontalier de formation en alternance.

- La Région Nouvelle-Aquitaine s'est également dotée d'un protocole de coopération avec Erasmus+ sur les projets de mobilité (échanges de jeunes, corps européen de solidarité) pour soutenir des projets et expérimentations en innovation pédagogique et mobilité pour salariés, enseignants, formateurs, stagiaires).

La Région Nouvelle-Aquitaine soutient la mobilité vers l'Europe et l'international, notamment des jeunes (étudiants, lycéens, apprentis). Elle reconnaît que « *partir à l'étranger représente l'opportunité de développer ses compétences linguistiques mais aussi sa capacité d'adaptation et sa prise d'initiative. Ces acquis font la différence dans les futurs parcours d'insertion* ». Par ailleurs, elle s'inspire également des échanges avec d'autres pays et régions dans le cadre de ses programmes de coopération décentralisée et de solidarité internationale, pour identifier des apprentissages et des bonnes pratiques en matière de formation professionnelle.

Dans son rapport « *La mobilité transfrontalière en lien avec la formation et l'emploi* » (2020), le CESER met en exergue les effets positifs de la mobilité transfrontalière, européenne et internationale. Pour les jeunes, mener des études et bénéficier d'une expérience de travail à l'étranger sont une expérience porteuse d'épanouissement, d'insertion, d'employabilité, d'apprentissage d'autres langues et d'ouverture interculturelle. Pour une région à dimension européenne comme la Nouvelle-Aquitaine, la promotion du plurilinguisme devrait être une priorité, dans une optique d'accès à l'apprentissage des langues pour toutes et pour tous. Or, trop souvent, l'apprentissage des langues n'est offert que par des entreprises privées avec un coût financier qui le rend inaccessible pour le public de la formation professionnelle. La mobilité transfrontalière et internationale en lien avec la formation professionnelle est également source d'innovation pour les territoires. En effet, face aux défis posés par les nécessaires transitions environnementale, sociale et économique, la coopération autour de la mobilité en lien avec la formation et l'emploi, peut permettre aux différents partenaires d'apporter des réponses adaptées à leurs territoires.

La Commission « Coopérations - Europe » s'étonne donc de ne pas retrouver le volet de la coopération transfrontalière et européenne en lien avec la formation professionnelle dans le dossier examiné, alors que celle-ci a incontestablement vocation à s'intégrer avec la stratégie du CFRDFOP 2023-2028.

La formation professionnelle et l'orientation, un domaine d'action de l'Union européenne

Les membres de la Commission « Coopérations - Europe » rappellent que, au-delà d'un prisme exclusivement économique de la formation professionnelle axé sur le marché de l'emploi, la mobilité transfrontalière, européenne et internationale est une stratégie de coopération permettant aux territoires de faire face aux défis communs. Elle est un outil de cohésion sociale et de lutte contre les inégalités et les discriminations. Elle est aussi avantageuse pour les individus puisqu'elle améliore les perspectives d'emploi, contribue à l'ouverture au monde et à l'épanouissement personnel, et renforce la citoyenneté.

Pour la Commission C, la dimension européenne et transfrontalière de notre Région mérite que la planification régionale en matière de formation professionnelle et d'orientation favorise les échanges en matière de mobilité, formation et emploi, les inscrivant dans une dynamique européenne et en élargissant leur portée géographique. Assurément, il est certainement envisageable que tous les territoires néo-aquitains prennent part aux initiatives de coopération en matière de mobilité en lien avec la formation professionnelle. L'échelle locale de coopération reste tout de même très importante.



Proposition de la commission 1 « Éducation, formation & emploi »

Président : Olivier CHABOT, Rapporteuse : Sylvie MACHETEAU

Avec les contributions des commissions :

4 – « Économie »

Président : Daniel BRAUD, Rapporteuse : Valérie FRÉMONT

5 – « Vie sociale, culture et citoyenneté »

Président : Alain BARREAU, Rapporteur : Éric ROUX

C - « Coopérations interrégionales, transfrontalières et internationales – Europe »

Présidente : Rita SILVA VARISCO, Rapporteuse : Brigitte LAVIGNE

Et du groupe « égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations »

Animation : Anne COUVEZ et Ahmed SERRAJ



Vote sur l'avis du CESER

« Contrat de plan régional pour le développement de la formation et de l'orientation professionnelles »

148 votants

Adopté à l'unanimité

Emmanuelle Fourneyron
Présidente du CESER de Nouvelle-Aquitaine