

Contrats régionaux de filières (2024-2028) : pour des espaces de dialogue permanents entre acteurs et branches professionnelles sur les enjeux emplois-compétences

Séance plénière des 4 et 5 juin 2024

Le CESER note l'identification commune dans les différents CRF de problématiques partagées par les différents secteurs, dont les difficultés de gestion du personnel et de formation à la gestion du personnel, les contraintes d'exercice et de qualité de vie au travail, les problématiques de mobilité et de logement, les difficultés d'attractivité des métiers, de recrutement et de renouvellement de la population active.

Cependant, sur un plan général pour l'ensemble des CRF, le CESER regrette l'insuffisance de passerelles entre les différents CRF évitant ainsi les réponses multisectorielles à des problématiques communes. Et s'il salue le soutien aux initiatives valorisant les synergies territoriales, le CESER soutient qu'il faut considérer les enjeux de professionnalisation et de montée en qualifications des salariés.

Par ailleurs, et sur un plan plus spécifique aux CRF des Métiers de la Culture, des Métiers du Sport, animation, loisirs et lien social, des Métiers de la Santé, action sociale, métiers du social et du médico-social, et Métiers de la Formation, le CESER expose dans cet avis les différents points d'attention qu'il estime important au regard des spécificités des filières.

Préambule

En articulation avec le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP), le Conseil régional a décidé d'accompagner plusieurs filières considérées comme stratégiques dans la définition de leurs besoins et de plan d'actions en matière d'emploi et de formation, par une démarche de concertation ou de dialogue social territorial. Ce travail a abouti à l'élaboration de Contrats régionaux de filières (CRF), structurés autour de plusieurs priorités générales : attractivité, parcours et compétences, emploi et recrutement, observation-veille et prospective.

Ainsi, le CESER relève notamment que l'ensemble des 6 CRF proposés dans le cadre de cette délibération (Métiers de la Culture, Métiers de l'Hôtellerie-restauration-tourisme, Métiers du Sport, animation, loisirs et lien social, Métiers de la Santé, action sociale, métiers du social et du médico-social, Métiers du Numérique, Métiers de la Formation), identifie plusieurs problématiques communes, parmi lesquelles :

- les difficultés de gestion du personnel et de formation à la gestion du personnel ;
- les contraintes d'exercice et de qualité de vie au travail (horaires décalés ou atypiques),
- les problématiques de mobilité et de logement (en particulier logement saisonnier ; logement en cours de formation),
- la relative fragilité des secteurs concernés¹ qui a pour conséquence de générer des difficultés en termes d'attractivité des métiers, de recrutement et de renouvellement de la population active.

¹ Cette fragilité tient à la fois aux caractéristiques des structures employeuses (poids des structures associatives et des petits employeurs, dépendance marquée aux aides publiques dans un contexte budgétaires tendu) et aux caractéristiques des métiers (manque de reconnaissance, rémunérations, organisation du travail, contraintes spécifiques).

Au-delà des éléments communs aux différents CRF (cf. ci-après), le CESER a décidé de faire un focus particulier sur 4 CRF : Métiers de la Culture, Métiers du Sport, animation, loisirs et lien social, Métiers de la Santé, action sociale, métiers du social et du médico-social, et Métiers de la Formation.

Une nécessaire mutualisation des moyens pour des réponses collectives

En raison du nombre de points communs entre les différents CRF, **le CESER regrette l'insuffisance de passerelles entre les documents**. En effet, la mobilisation multisectorielle des acteurs sur les problématiques partagées permettrait, d'une part d'éviter de multiplier les instances de travail, mais d'autre part de **mutualiser les leviers et d'apporter des réponses collectives** (par exemple sur la problématique du logement comme le préconise l'avis de CESE sur le logement saisonnier²).

Le CESER pense par ailleurs qu'il est aussi **pertinent de favoriser les initiatives permettant de travailler davantage sur les enjeux territoriaux pour créer des synergies territoriales**, comme les groupements d'employeurs ou toute structure qui peut regrouper différents métiers afin d'apporter des réponses collectives aux problématiques d'emploi.

Il est nécessaire toutefois que ce type de pratique porte une attention particulière sur plusieurs points :

- **ne pas adopter une vision de l'emploi sur le territoire par l'unique prisme d'une main-d'œuvre censée s'adapter et répondre aux besoins des entreprises**, mais considérer les enjeux de professionnalisation et de montée en qualifications des salariés (la mutualisation des métiers peut également permettre d'éviter la précarisation des emplois) ;
- être vigilant en matière de multi-activité afin que celle-ci soit choisie et non subie.

Des disparités notables dans la déclinaison des CRF

Il convient tout d'abord de rappeler que les CRF sont évidemment applicables à des filières qui regroupent des réalités plurielles (notamment pour ce qui concerne le CRF numérique qui exclut de fait les entreprises n'ayant pas le code NAF attribué à ces métiers).

Le CESER note une relative disparité dans la déclinaison des CRF analysés. Si tous affichent des objectifs ou engagements, seul celui sur les métiers de la santé, du social et du médico-social comporte des pistes d'actions plus précises. **La traduction opérationnelle de ces CRF devra donc être ultérieurement approfondie et précisée, y compris du point de vue des financements mobilisés en lien avec les opérateurs concernés (France travail, OPCO, etc.).**

Les disparités s'observent également dans la référence faite à certaines problématiques, en particulier la problématique du genre qui est inégalement traitée. En effet, seuls certains CRF (les métiers de la culture, le numérique) pointent les problématiques réelles rencontrées en la matière. Cette pratique mériterait d'être généralisée dans les autres CRF car mieux les identifier permet de mieux y répondre. Par ailleurs, le CESER note le traitement différencié en matière d'apprentissage et de formation initiale scolaire, certains favorisant plutôt l'un ou l'autre.

Le CESER estime également que sur la question de l'orientation, il serait nécessaire d'avoir plus de cohérence entre les actions d'informations sur les formations dans les territoires et sur tous les métiers.

Enfin, il existe également une disparité dans l'implication apportée par les partenaires sociaux. Si le CRF relatif à l'hôtellerie restauration et au tourisme ainsi que celui relatif aux métiers du sport, de l'animation, des loisirs et du lien social ont bien sollicité leurs branches, ce n'est pas le cas de tous.

Financements

Si le CESER reconnaît que le CRF n'évoque pas de financements dédiés, le CESER trouverait intéressant de mieux identifier dans les CRF « Métiers de la Culture », « Métiers du Sport, animation, loisirs et lien social » et « Métiers de la Santé, action sociale, métiers du social et du médico-social » des pistes d'actions en matière de financements, notamment dans la mesure où certaines structures sont très fragilisées par l'évolution des modalités de versement des aides. En effet, ces structures dont les modèles économiques sont fragiles et pour lesquelles les soutiens publics plus ou moins déterminants assurent des fonctions indispensables au bien-être des populations dans les territoires où elles sont implantées.

² [Se loger dans les territoires pour exercer une activité saisonnière](#), CESE, mai 2024.

Le CESER regrette l'insuffisance de passerelles entre les différents CRF évitant ainsi les réponses multisectorielles à des problématiques communes

S'il salue le soutien aux initiatives valorisant les synergies territoriales, comme les groupements d'employeurs, le CESER soutient qu'il faut considérer les enjeux de professionnalisation et de montée en qualifications des salariés et ne pas adopter une vision limitative de l'emploi par l'unique prisme d'une main-d'œuvre censée s'adapter et répondre aux besoins des entreprises.

Sur la question de l'orientation, le CESER estime enfin qu'il serait nécessaire d'avoir plus de cohérence entre les actions de formation-métier sur les territoires et sur tous les métiers.

Concernant le point du financement, le CESER attire l'attention sur la situation des petites structures particulièrement dépendantes des aides publiques pour lesquelles l'identification de pistes d'actions auraient du sens dans les CRF.

Contrat régional de filière des métiers de la santé, du social et du médico-social

Ce CRF, qui s'articule avec le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales adopté par le Conseil régional en décembre dernier, porte sur tout un ensemble de métiers du soin essentiels pour la société, pour l'accompagnement de personnes fragilisées du fait de leur santé, physique ou mentale, de leur âge (enfance, personnes âgées), de leur situation de handicap ou de leurs difficultés sociales. La crise sanitaire COVID-19 avait mis en évidence le rôle déterminant de cet ensemble de métiers soumis à des situations d'urgence (sociale et sanitaire), qui restent cependant peu ou mal reconnus et valorisés.

Plusieurs travaux récents du CESER, cités dans ce CRF³, ont souligné par ailleurs l'ampleur des difficultés et des enjeux associés à ces métiers : une demande sociale croissante, de forts besoins de renouvellement des actifs, des difficultés de recrutement quasi générales, des conditions d'exercice des métiers de plus en plus pénibles, tendues, et des personnels en souffrance... Il faut ici rappeler par exemple que c'est dans ce secteur des services à la personne que la part des bas salaires est la plus élevée.

Là encore, la réponse structurelle à ces besoins et aux difficultés nécessiterait une meilleure reconnaissance et valorisation de ces métiers qui peine à se concrétiser. Autrement dit, si le CESER a appelé le Conseil régional à réviser et actualiser ce CRF, il en souligne aussi les limites sans une réponse plus volontariste du côté de l'État et des partenaires sociaux pour les branches professionnelles concernées (barèmes de rémunération, organisation et conditions de travail, évolution de carrière, qualité de vie au travail et prévention des risques professionnels).

Le CESER note avec intérêt la prise en compte de diverses préconisations formulées à travers différents travaux par le Conseil régional concernant :

- Le développement des passerelles vers les métiers concernés (actions 13 et 16).
- La structuration d'espaces d'échanges sur les pratiques entre professionnels (actions 5, 14, 15 et 17).
- Le développement de la formation continue dans le travail social (actions 8, 9).
- La mise à profit de « l'expertise d'usage » de personnes en situation de précarité pour promouvoir auprès de ces dernières l'accès aux métiers du soin (actions 5 et 16).
- L'intégration d'un volet sur la santé-environnement dans les formations sanitaires, tout en considérant que cet aspect aurait vocation à être plus largement déployé dans l'ensemble des CRF, au même titre d'ailleurs que la prévention des risques professionnels.

En ce qui concerne la gestion des ressources humaines, et notamment la fidélisation des personnels, le CESER rappelle l'importance de « *donner aux salariés les moyens, par des organisations de travail différenciées, de maîtriser et d'exercer leur travail dans des conditions éthiques propices à la qualité du travail et du service à l'utilisateur*⁴ ». Outre les problématiques déjà exprimées sur les salaires, il s'agit bien de créer de nouvelles organisations de travail pour que chacun.e puisse trouver sa place dans un collectif basé sur la confiance réciproque : « *Celui ou celle qui intervient auprès de la personne aidée connaît son travail, donc on doit lui faire confiance*⁵ ».

³ Principalement les rapports « Enrayer la fabrique de la pauvreté en Nouvelle-Aquitaine » et « Activités du soin et du lien social en Nouvelle-Aquitaine ».

⁴ Cf. Rapport du CESER « Activités du soin et du lien social en Nouvelle-Aquitaine »

⁵ *Ibidem*

Le CESER rappelle enfin que **les métiers de ce CRF recouvrent des réalités très différentes** (entre ceux du social et de la santé ou ceux du médico-social). À ce titre, **une approche des métiers du sanitaire et du social aurait mérité un traitement dissocié dans ce CRF.**

Le CESER rappelle l'importance de « donner aux salariés les moyens, par des organisations de travail différenciées, de maîtriser et d'exercer leur travail dans des conditions éthiques propices à la qualité du travail et du service à l'utilisateur ».

Le CESER rappelle que les métiers de ce CRF recouvrent des réalités très différentes (et qu'à ce titre, une approche des métiers du sanitaire et du social aurait mérité un traitement dissocié).

Contrat régional de filière des métiers de la culture

Tout d'abord, le CESER souligne **l'opportunité et l'intérêt de ce premier CRF pour les métiers de la culture**. La culture est un environnement complexe de diffusion, de création, et autre, qui dispose d'organisations en réseaux professionnels centralisant les besoins des acteurs. Cependant, le CESER regrette l'évocation limitée dans ce CRF de deux agences du territoire qui sont l'ALCA et l'Agence A. **Le CESER appelle à mieux mobiliser les structures régionales et à reprendre attache avec les réseaux qui sont bien structurés dans les territoires.**

Au-delà du travail préparatoire de concertation mené avec certains acteurs des filières culturelles, et sur la base d'échanges tenus avec ces derniers, le CESER entend insister tout d'abord sur les spécificités des métiers couverts par ce CRF, dont certains échappent d'ailleurs aux nomenclatures en vigueur (ex : programmateurs, médiateurs) :

- Le poids des travailleurs indépendants dans la population active du secteur culturel, dont une part relève d'un régime social et fiscal insuffisamment intégré dans les formations (celui d'artiste-auteur).
- L'importance relative du temps partiel, qui se matérialise notamment par l'impact du régime de l'intermittence pour les artistes et professions techniques du spectacle vivant et de l'audiovisuel, toujours assimilé à du chômage alors qu'il peut constituer un temps de création.
- La polyvalence et la pluriactivité d'une part non négligeable des actifs concernés, peu ou mal prises en compte dans les formations initiales.
- La fragilité structurelle d'un grand nombre de structures employeuses, s'agissant notamment des petites associations culturelles.
- Sur ces bases, les risques déjà perceptibles de développement d'un système de « permittance », autrement dit de précarisation d'une partie des emplois culturels.
- Les difficultés croissantes de recrutement et de pérennisation des fonctions dites « support » (ex : direction, administration), pour nombre d'employeurs culturels, faute d'attractivité et en raison des conditions de travail proposées (rémunération, qualité de vie au travail, fragilité des structures).

Dans ce contexte, le CESER considère que les priorités transversales affichées du CRF (transition environnementale, droits culturels, égalité femmes-hommes, inclusion et lutte contre les discriminations, prise en compte de l'intelligence artificielle), tout en reconnaissant leur intérêt, peuvent paraître en relatif décalage avec les préoccupations des acteurs car leur mise en œuvre supposerait la levée de certaines des difficultés identifiées (ex : mobilisation ou recrutement de fonctions supports, pérennisation et montée en compétences des actifs en activité, etc.).

Par ailleurs, le CESER, s'il note que les objectifs et engagements détaillés dans ce CRF sont susceptibles de répondre à certaines des attentes identifiées, souligne quelques points importants :

- En matière d'attractivité, l'accompagnement des petites structures dans leur fonction d'employeur constitue un enjeu important. À cet égard, l'accompagnement à la création de structures collectives (sociétés coopératives d'intérêt collectif), **s'il peut contribuer à une meilleure structuration des acteurs et des projets, paraît difficilement généralisable et ne permet pas de lever toutes les difficultés identifiées dans ce registre. S'agissant des petits employeurs culturels associatifs, cet accompagnement devrait sans doute être complété en mobilisant d'autres dispositifs (ex : DLA), en renforçant le soutien à certains acteurs (ex : AGE&CO) et têtes de réseau du champ culturel pour leur rôle fondamental en qualité de groupement d'employeurs.**
- En matière de parcours et de compétences, **le CESER aurait souhaité que soient distingués les formations et métiers purement artistiques des formations et métiers techniques ou liés aux fonctions « supports ».** Il souligne par ailleurs les freins existants au développement de l'alternance,

à la fois du fait du manque de personnel dédié dans les structures employeuses et des contraintes spécifiques à certains métiers (ex : horaires décalés). **Le CESER retient l'intérêt du développement de groupements d'employeurs d'insertion et de qualification (GIEQ) et souligne l'importance d'un déploiement transversal des « transferts de savoir-faire »**, lequel répond à une attente des acteurs de ce secteur et à un modèle déjà éprouvé en région (musiques actuelles). Il signale à ce propos la possibilité de mobilisation de certains financements (ex : AVISE pour les structures de l'économie sociale et solidaire). Il insiste sur la nécessité d'une meilleure prise en compte du statut d'artiste-auteur dans l'information et dans les formations dispensées.

- En matière d'emploi et de recrutement, **le CESER soutient l'engagement visant au développement de groupements d'employeurs et l'intention affichée de création d'un fonds d'aide à la structuration de modèles collectifs. De même, il souscrit à la nécessité d'anticiper les effets du recours à l'intelligence artificielle pour les métiers culturels.**
- En matière d'observation, de veille et de prospective, **En matière de parcours et de compétences, le CESER aurait souhaité que soient distingués les formations et métiers purement artistiques des formations et métiers techniques ou liés aux fonctions « supports ».**
- Enfin, en matière de plafonnement des budgets pour les projets portés par des femmes, le CESER salue que le CRF pointe les limites et les problématiques des filières. Il est regrettable cependant que les autres CRF ne soient pas au même niveau d'analyse des disparités de genre.

Le CESER appelle, dans le cadre de ce CRF, à mieux mobiliser les structures régionales (principalement l'ALCA et l'Agence A) mais également à reprendre attache avec les réseaux qui sont bien structurés dans les territoires.

En matière de parcours et de compétences, le CESER aurait souhaité que soient distingués les formations et métiers purement artistiques des formations et métiers techniques ou liés aux fonctions « supports ».

Le CESER invite le Conseil régional à une clarification des missions respectives confiées à Cap Métiers d'une part et à l'agence A d'autre part pour la mise en œuvre de ce volet du CRF.

En matière de parcours et de compétences, le CESER aurait souhaité que soient distingués les formations et métiers purement artistiques des formations et métiers techniques ou liés aux fonctions « supports ».

Contrat régional de filière des métiers du sport, de l'animation, des loisirs et du lien social

Le CESER insiste ici sur le poids déterminant des employeurs sous statut associatif dans les différents domaines d'activité concernés. Ces derniers partagent avec les métiers de la culture plusieurs enjeux et difficultés : difficultés à recruter ou à pérenniser certains emplois au regard des conditions d'emploi et de rémunération proposées, fragilité relative des structures employeuses. Le CESER partage par ailleurs l'analyse portée dans ce CRF concernant des enjeux plus spécifiques liés aux difficultés de renouvellement et de qualification des responsables bénévoles, notamment dans leur fonction d'employeur, ou à l'évolution des publics accueillis et de leurs attentes.

Globalement, ce CRF répond dans ses objectifs généraux aux attentes des acteurs concernés, même si le périmètre des métiers aurait pu être élargi. Néanmoins, son analyse amène le CESER à insister sur plusieurs points :

- La nécessité également mentionnée dans le document d'un **accompagnement des dirigeants bénévoles des associations concernées dans leur fonction d'employeur**. Le CESER propose à cet effet que des moyens appropriés soient mobilisés dans le cadre du FDVA n° 1 dédié à la formation des bénévoles.
- L'intérêt d'une **consolidation et d'un développement des groupements d'employeurs** existants ou en projet, en articulant emploi et temps de formation.
- Le déploiement de temps d'échanges sur les pratiques professionnelles au regard des évolutions constatées et des enjeux actuels (sociaux dont égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations, écologiques, économiques).

- **L'intérêt d'une meilleure connaissance des emplois et des métiers concernés par ce CRF** (notamment sur les volets animation et lien social), tout en rappelant dans ce registre la mission d'observatoire confiée à la Conférence régionale du sport (CRDS), ou encore les travaux de l'Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire (INJEP).

Contrat régional de filière des métiers de la formation

Concernant ce CRF, le CESER souligne l'intérêt porté, dans la continuité du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP), à la prise en compte des enjeux de la filière pour le monde de demain. C'est notamment le cas de la place accordée à l'intelligence artificielle (IA) et de ses impacts sur les métiers de la filière.

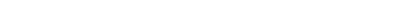
Par ailleurs, le CESER attache de l'importance à ne pas considérer le lien emploi-formation dans sa seule dimension quantitative (cf. avis sur le CPRDFOP) mais à **prendre en considération les besoins des bénéficiaires de l'offre de formation**. En ce sens, **il salue ainsi l'objectif d'amélioration de l'ingénierie pédagogique et de formation qui prend en compte l'adaptation des dispositifs d'apprentissage aux besoins des apprenants ainsi qu'aux exigences du marché du travail**.



Proposition de la commission 1 « Éducation, Formation et Emploi »
Rapporteuse : Sylvie MACHETEAU, Secrétaire : Michèle PRÉVOT

Avec la contribution de la commission :

5 – « Vie sociale, Culture et Citoyenneté »
Présidente : Pascale MOREL, Rapporteuse : Rima CAMBRAY



Vote sur l'avis du CESER
« Contrats régionaux de filières (2024-2028) :
pour des espaces de dialogue permanents entre acteurs et branches professionnelles
sur les enjeux emplois-compétences »

160 votants
159 pour
1 abstention

Adopté à l'unanimité des suffrages exprimés

Yves JEAN
Président du CESER de Nouvelle-Aquitaine