

Préparation du CPRDFOP

**Contrat de Plan Régional de Développement
des Formations et de l'Orientation
Professionnelles**

Présenté par
Gérald LEBOUCHER

Chargée de mission
Laurence Monnet-Lepage



Sommaire

Sommaire.....	3
Composition de la 1^{ère} commission et du groupe de travail	4
Auditions et remerciements	5
Contribution.....	7
Introduction	8
I. Sujets transversaux et liés au pilotage	10
1. Accorder l'anticipation des besoins au nouveau cadre territorial et de gouvernance	10
2. L'orientation tout au long de la vie : vers la fluidité des parcours	15
3. Des parcours fluidifiés au sein de la carte des formations professionnelles	21
4. Le pilotage quadripartite : l'atout du système	23
II. Quelques priorités identifiées à l'issue des premières observations de l'OREF normand	25
1. Les problématiques du chômage de longue durée (CLD) et du vieillissement des actifs en emploi	25
2. Les problématiques d'accès à la formation pour certains actifs	26
3. Les problématiques d'accroissement du niveau des qualifications	26
III. Des besoins d'évolution liés à l'évolution des métiers déjà relevés dans les travaux du CESER.....	27
1. Des besoins spécifiques de formation.....	27
2. Les besoins transversaux d'évolution des compétences	34
Conclusion.....	39
Annexes	41
Documents de référence	44
Liste des sigles	46

Composition de la 1^{ère} commission et du groupe de travail

Formation - Insertion professionnelle – Emploi

Président de la 1^{ère} commission et du GT : **M. LEBOUCHER Gérald** (*Président du GT, représentant au CREFOP*)

Vice-Président de la 1^{ère} commission : **M. LECOEUR Richard** (*Membre du GT, représentant en commission CREFOP*)

Secrétaire de la 1^{ère} commission : **M. TURPIN Serge**

Mme AUVRAY DE FOLLEVILLE Agnès
(*Membre du GT, représentante en commission CREFOP*)

M. BANNER Hubert

M. BILLOET Jean-Louis

Mme BOUIN Ophélie

M. CHALUMEAU Régis

(*Membre du GT, représentant en commission CREFOP*)

M. CHOULANT Jean-Paul

M. CORNETTE Denis

M. COTTENET Gil

M. DELILLE Olivier
(*Membre du GT, représentant en commission CREFOP*)

M. DENISE Pierre

Mme DUJARRIER Marie-Françoise

Mme DOCAIGNE Patricia

M. DORÉ Christophe

Mme DUBOIS-DERRIEN Evelyne

M. DUFROY Jean

Mme GENESLAY Martine

Mme GOOSSENS Charlotte

M. GRANIER Marc
(*Membre du GT*)

Mme GUILLAS Julie

M. GUILLEUX Rémy

Mme GUITTON Anne-Cécile

M. LAUGEROTTE Eric

Mme LEBALLEUR Pascale

M. LEFEBVRE Bruno

Mme LEMARCHAND Monique

Mme LEPOULTIER Chantal

M. LEROY Christophe

Mme LEROY Nicole

M. LEVEQUE Jean-Luc

Mme LOUVEAU Martine

Mme ORANGE Nicole

Mme PAUL Nicole

M. PERCEPIED Patrick

Mme PERRIN Emilie

M. PLOSSARD Patrick

M. PUREN Eric

M. REGHEM Pascal

M. RICCI Gilles
(*Membre du GT*)

M. ROBERT Jacques

Mme ZIJP Bénédicte

Auditions et remerciements

La commission *Formation - Insertion professionnelle – Emploi* du CESER de Normandie remercie vivement les personnes auditionnées qui ont contribué à l'enrichissement de ce document, notamment :

M. DUTERTRE Jean-François

Directeur de la DIRECCTE de Normandie, Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

M. FOLLEA Guillaume,

Responsable des études, CARIF-OREF de Normandie

La commission remercie également particulièrement les conseillers qui se sont investis dans les travaux du groupe de travail « Préparation du CPRDFOP », certains d'entre eux représentant par ailleurs le CESER de Normandie dans les commissions du Comité Régional Emploi Formation et Orientation Professionnelles CREFOP, ainsi que les services de la Région Normandie pour les échanges menés en amont sur le pilotage de la réflexion.

5

Enfin elle remercie la Commission *affaires sociétales, sociales, sanitaires et médico-sociales*, présidée par M. Rémy GUILLEUX, pour son apport sur l'économie sociale et solidaire, le schéma des formations sanitaires et sociales et les innovations dans le domaine de la santé, établi avec la collaboration de Madame Laure SOUCAILLE, chargée de mission au CESER de Normandie.

Contribution

Introduction

La préparation du futur Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l’Orientation Professionnelles CPRDFOP est inscrite dans la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l’emploi et à la démocratie sociale (article 23-IV).

Ce texte redéfinit les contours de la nouvelle génération de contrats en introduisant la composante « orientation professionnelle » au cœur des stratégies de programmation des actions de formations professionnelle initiale et continue des jeunes et des adultes. Elle inscrit par ailleurs leur élaboration par la Région dans le cadre du CREFOP devenue l’instance de gouvernance quadripartite des politiques de l’emploi, de la formation et de l’orientation professionnelles, associant l’Etat, la Région, les représentants des organisations syndicales d’employeurs et de salariés.

Dans la perspective de son adoption en 2017, soit dans l’année qui suit le renouvellement du Conseil régional, la Région en a défini les modalités d’élaboration avec ses partenaires et envisage une approbation par l’assemblée régionale en septembre-octobre 2017 et une signature avec les partenaires en novembre 2017. Le CPRDFOP devra être préalablement adopté par le CREFOP normand, adoption elle-même envisagée en juin 2017.

Ainsi le CESER sera amené à émettre son avis sur le contrat dans le cadre de la procédure des avis obligatoires lors d’une assemblée plénière à l’automne. Il a néanmoins souhaité produire une contribution avant la finalisation du projet afin de pouvoir exprimer la position de la société civile et les pistes éventuelles sur quelques sujets qui revêtent à ses yeux une importance particulière. Il a mené cette réflexion au sein de sa Commission n°1 en charge de la formation, l’insertion professionnelle et l’emploi et d’un groupe de travail composé en majeure partie de ses représentants dans les différentes commissions du CREFOP afin de faire le lien entre ses travaux et cette instance à laquelle il est invité à participer.

Un contexte nouveau

Il s’agit du premier gros chantier des acteurs emploi formation orientation professionnelles à l’échelle de la Normandie. Ces acteurs avaient quelques pratiques de travail en commun sur des domaines particuliers¹ avant la fusion des deux ex-régions, quelques-uns étaient organisés à l’échelle normande, mais la poursuite de l’appropriation du nouveau territoire et de ses enjeux en matière d’emploi, formation et orientation professionnelles n’est plus une option mais une obligation.

Ces acteurs sont réunis au sein du CREFOP normand, installé depuis peu, qui expérimente également une nouvelle gouvernance quadripartite Etat, Région, organisations professionnelles d’employeurs et syndicats de salariés.

Enfin les choix relatifs au mode d’organisation du CREFOP et de ses commissions thématiques, ainsi qu’à l’articulation des documents cadres dans les domaines de l’emploi, de la formation et de l’orientation professionnelles, se sont appuyés sur les recommandations émises par le CNEFOP².

¹ Ouverture du campus des métiers et des qualifications « propulsions – matériaux et systèmes embarqués, les 2 ex-Régions appliquaient les accords de réciprocité nationaux définis par l’ARF sur l’accueil des stagiaires en formation continue. Elles pilotaient de manière concertée l’appui à la formation des acteurs du tourisme, une mission du CLIC Normandie.

² Cf. en annexe 1 : CNEFOP – Univers conventionnel des documents stratégiques Emploi, Formation, Orientation professionnelles

Ce dernier exprime des attentes fortes en termes d'évaluation des CPRDFOP en réponse aux souhaits du législateur et suggère que ses modalités soient définies en amont des contrats. Parallèlement au CPRDFOP, la mise en œuvre d'une SRCEFOP (Stratégie Régionale Coordonnée Emploi Formation et Orientation Professionnelles) amènera l'Etat et la Région à coordonner la SRE, Stratégie Régionale pour l'Emploi de l'Etat et le CPRDFOP qui détermine la stratégie régionale de Formation et d'Orientation Professionnelles. La Loi NOTRe prévoit qu'une convention décline opérationnellement la SRCEFOP en associant les principaux opérateurs du service public de l'emploi, de la formation et de l'orientation à sa signature.

La feuille de route 2017 proposée par la Région

Le CREFOP s'est doté d'une commission temporaire « CPRDFOP » chargée de son élaboration. Les autres commissions pérennes du CREFOP ont été missionnées pour faire remonter leurs attentes afin d'alimenter les réflexions de la commission temporaire. Ces travaux sont lancés seulement depuis décembre 2016.

Par ailleurs, un diagnostic préalable a été confié par l'Etat et la Région au CARIF OREF normand pour permettre aux partenaires de s'approprier l'état des lieux et les enjeux de la relation emploi formation à l'échelle de la Normandie.

Enfin la Région a mis en place parallèlement des réunions territoriales dont le but est d'organiser la concertation sur les besoins particuliers des acteurs des territoires en matière de formation professionnelle et d'évolution de la carte des formations. Ces rencontres 2017 constituent une opportunité supplémentaire d'alimenter les axes stratégiques du contrat en préparation.

La contribution du CESER

Les thèmes que le CESER a choisi d'aborder dans cette contribution, sans être exhaustifs sur tous les champs composant le cœur des compétences de la Région, reprennent des questions sur lesquelles il a progressivement étayé sa position au travers de ses réflexions et, notamment des saisines et auto-saisines confiées à la commission en charge de la formation.

Ces priorités visent à faciliter les parcours d'orientation, de formation, d'insertion et d'évolution en emploi des normands. Dans cet objectif, le CESER s'est intéressé aux problématiques du pilotage des politiques de formation et d'orientation professionnelles, notamment l'anticipation des besoins pour construire la carte des formations professionnelles tout au long de la vie, l'orientation, ainsi qu'à la mise en perspective de certains besoins liés à l'évolution des métiers qu'il a déjà pu identifier ou sur lesquels il a entamé une réflexion en 2017. A ce titre, les besoins spécifiques en lien avec le secteur sanitaire et social sont abordés en préfiguration du prochain SFCC - Schéma des formations sanitaires et sociales normand.

Le CESER propose à la Région et aux acteurs du CREFOP normand quelques axes majeurs et leviers potentiels afin qu'ils puissent être relayés dans le cadre de l'élaboration du contrat.

I. Sujets transversaux et liés au pilotage

Dans leur rapport conjoint intitulé « Nouvelle région, nouveaux horizons » de janvier 2015, élaboré suite à la saisine conjointe des deux ex-régions, les CESER avaient tenté d'identifier des éléments de convergence ou de différence entre les stratégies régionales et repéré quelques chantiers prioritaires pour bâtir une politique de formation professionnelle à l'échelle de la nouvelle Normandie.

L'enjeu était que les instances de gouvernance de la formation et de l'orientation professionnelles puissent s'appuyer sur des structures expertes en capacité d'outiller rapidement les décideurs, notamment en raison du caractère structurant que revêtirait le premier CPRDFOP normand.

A cet égard, l'initiative de réaliser dès 2016 un diagnostic préalablement au lancement des travaux du CPRDFOP doit être soulignée car elle permet aux partenaires de disposer d'un outil d'aide à la décision et d'indicateurs précieux, territoire par territoire, pour faciliter l'appropriation des enjeux normands en matière d'emploi et de formation. Mais ce diagnostic et son cahier des charges auraient dû être élaborés en amont avec les partenaires du CREFOP.

Au-delà de ce diagnostic normand, qui pose un état « zéro » de la situation et des enjeux du territoire, une analyse des deux anciens contrats et les enseignements qu'il aurait été possible d'en tirer, bien que potentiellement pertinents pour guider les décideurs dans la définition des priorités stratégiques, n'a pas été portée à connaissance des partenaires du CREFOP.

1. Accorder l'anticipation des besoins au nouveau cadre territorial et de gouvernance

Anticiper les besoins est une nécessité pour faire évoluer la « carte » des formations et pour adapter les stratégies d'orientation et d'accompagnement des publics dans leur parcours professionnel.

Les compétences acquises durant la formation doivent en effet permettre à chacun d'accéder et d'évoluer dans l'emploi, plus généralement de s'insérer socialement et de s'épanouir personnellement. L'adaptation régulière de l'offre de formation professionnelle est une nécessité pour prendre en compte l'évolution des métiers, des secteurs économiques et des niveaux d'exigences que pose la société pour s'insérer et pour fluidifier les parcours.

1. a Le protocole actuel, centré sur l'évolution de la carte des formations

Au vu des travaux engagés en 2017, le pilotage de la carte des formations professionnelles initiales est apparu comme un des piliers centraux des axes du futur CPRDFOP. La préparation de la rentrée 2017 n'a en revanche pas pu bénéficier d'une anticipation suffisante dans l'harmonisation des pratiques et dans le partage des enjeux territoriaux et des priorités entre acteurs.

Ces derniers ont exprimé une attente forte au regard de la préparation des futurs exercices et ce dès 2018.

Pour y répondre, la Région envisage de proposer à la concertation des acteurs du CREFOP un cadre méthodologique en 3 étapes³ préalables à la mise en œuvre de la carte sur une rentrée scolaire de l'année N :

- L'analyse partenariale des besoins identifiant les évolutions à prendre en compte (débutée en N-2)
- La publication d'un « cadre de référence » de préparation de rentrée qui s'imposera aux établissements (mi N-1)
- Le recueil des propositions dans ce cadre, leur analyse, les concertations réglementaires (jusqu'à fin N-1)

1. b La place de l'observation dans les réponses aux besoins de l'économie et de l'emploi

• Observer pour préparer la carte des formations

Dans le respect de ce schéma préparatoire à la rentrée 2018, la Région propose d'outiller la décision des acteurs en s'appuyant sur le 1^{er} diagnostic normand réalisé par les deux CARIF-OREF, sur un dialogue avec les branches, les filières professionnelles et le COPAREF et la Région accorde une place prépondérante aux animations territoriales qui sont l'occasion d'une rencontre privilégiée avec les entreprises⁴.

De leur côté, les Académies ont envisagé d'étendre à l'échelle de la Normandie le fonctionnement en réseau d'établissements tel qu'il était mis en œuvre dans l'ex-Haute-Normandie, en introduisant un rôle particulier de prospective emploi-formation à compter de 2018.

A cet égard, le CESER souhaite réaffirmer que :

- **la place de l'anticipation des besoins est fondamentale dans l'exercice d'adaptation de la carte des formations, visant in fine la fluidité des parcours,**
- **l'anticipation repose sur une responsabilité collective dans l'observation des changements, dans la capacité à faire émerger les besoins liés aux innovations en cours, dans le partage et la complémentarité des solutions mises en œuvre, leur lisibilité vis-à-vis du public et de tous les acteurs de la relation emploi-formation.**

Aussi, au-delà de l'expression des entreprises et des réseaux d'établissements, tous les autres lieux d'échanges doivent être mis à profit pour capitaliser la connaissance sur l'évolution des besoins et rendent nécessaire une coordination organisée sur le long terme avec les acteurs multiples : employeurs, structures d'accueil d'information et d'orientation, formateurs, prescripteurs, accompagnateurs, acteurs des territoires...

Il s'agit d'organiser un réel partage des analyses prospectives des observatoires de branches, des signataires des contrats d'objectifs et chartes de qualité, en privilégiant le dialogue avec les CPRE dans lesquelles sont représentés les employeurs et les salariés, des filières, des CMQ (Campus des Métiers et des Qualifications) et réseaux d'établissements, ...

³ Projet de méthodologie présenté à la commission CPRDFOP du CREFOP du 19 janvier 2017

⁴ Rencontres organisées sur 15 territoires, regroupant la totalité des 23 zones d'animation préexistantes

A cet égard, la définition d'un chef d'orchestre unique est une nécessité pour coordonner l'observation amont et l'analyse des besoins en formation, ce rôle étant dévolu à la Région au regard de ses prérogatives d'élaboration du CPRDFOP.

- **Observer pour appréhender les évolutions de la relation emploi-formation**

Cette observation partagée est également indispensable pour percevoir les signes de changement en profondeur de la relation emploi-formation, de la relation au travail, des attentes des employeurs et des besoins particuliers des publics jeunes et adultes...Ces évolutions peuvent nécessiter des modifications des stratégies d'orientation, d'accompagnement, tout autant que des adaptations annuelles de l'offre de formation au plus près des besoins économiques de la nouvelle région.

L'observation peut aussi amener à identifier des domaines de compétences nouvelles ou des compétences de « niches » répondant à des attentes économiques qui dépassent les besoins régionaux.

Pour mémoire, dans son avis sur le SRDEII, le CESER a regretté que le CPRDFOP soit cité comme un simple « outils pour l'emploi », au même titre que les politiques ou dispositifs d'intervention, comme la convention Région/Pôle emploi, les programmes de formation continue, la GPEC, le Plan 500 000... Bien qu'il soit souhaitable d'assurer la cohérence avec les ambitions du SRDEII normand pour contribuer à créer l'offre de formation initiale et tout au long de la vie, secondaire ou supérieure, nécessaire à la compétitivité des entreprises ciblées dans le SRDEII, le CPRDFOP est loin de se résumer au cadrage d'un exercice annuel d'adaptation de la carte des formations.

Le CPRDFOP doit aussi permettre le pilotage stratégique des formations et de l'orientation professionnelles, toutes voies et niveaux confondus, et garantir les conditions d'accès de tous les publics à l'offre régionale de formation professionnelle présente sur le territoire, quel qu'en soit le ministère de tutelle (Education nationale, agriculture, jeunesse et sports, mer), initiale et continue.

Enfin il convient de mesurer avec prudence l'anticipation de l'entrée en formation de publics sur une offre spécifiquement liée à des gros projets économiques qui seraient encore en cours de stabilisation ou dépendraient de décisions non maîtrisées en région. A titre d'exemple, concernant le développement de l'éolien en mer qui a pris du retard sur les prévisions, et pour lequel un plan ambitieux de montée en compétences de futurs salariés a été initié, des questions peuvent apparaître sur une éventuelle impatience avec laquelle ont aurait mis en œuvre ces programmes de formation.

1. c Un partage souhaitable avec tous les acteurs sur les territoires

Les enseignements des outils d'observation et récemment du diagnostic de l'OREF⁵ normand montrent la pertinence d'une analyse territorialisée des besoins de formation. Dans le cadre du processus d'élaboration du cadre de référence pour l'adaptation annuelle de la carte des formations professionnelles, une place importante est faite par la Région aux « animations territoriales ».

⁵ OREF : observatoire Régional Emploi Formation (CREFOR – ERREFOM) : « Diagnostic CPRDFOP » - novembre 2016

Dans le programme établi pour 2017, ces rencontres sont présentées comme un outil pour adapter la politique régionale dans les domaines de l'emploi et de la formation aux besoins des entreprises et aux attentes des publics de chaque bassin d'emploi.

Elles ont donc pour vocation de dépasser le seul exercice récurrent d'adaptation annuelle de la carte des formations professionnelles et d'aborder toutes les problématiques à moyen et long terme de la relation emploi-formation.

Or, ces rencontres se tournent essentiellement vers les chefs d'entreprises du territoire, sachant que parallèlement, la Région a souhaité lancer une enquête « entreprises » pour permettre la remontée des besoins.

Le CESER considère que les acteurs de l'information et de l'orientation et les structures d'accompagnement vers la formation et l'emploi sont des vecteurs d'information entre les employeurs et les publics et peuvent contribuer à accroître la lisibilité des besoins et des attentes des uns vis-à-vis des autres.

Par ailleurs, un rôle particulier est dévolu aux partenaires sociaux siégeant au COPAREF et acteurs du quadripartisme au sein du CREFOP en matière de définition des listes de formations éligibles au CPF et des liens avec les opérateurs du CEP qui en découlent. De par ce rôle, ils ont toute légitimité à participer à ces temps d'échange sur les territoires, sachant que ces acteurs du paritarisme sont tout à la fois sources de financements potentiels via les OPCA et le FPSPP, de dialogue et de veille sur les besoins, indispensables à tout toilettage de la carte des formations.

13

Aussi, le CESER souhaite souligner l'importance d'ouvrir ces échanges sur les zones territoriales :

- d'une part, à l'ensemble des acteurs de l'information et de l'orientation et les structures d'accompagnement vers la formation et l'emploi qui interviennent dans les parcours de formation des différents publics, jeunes ou adultes,
- d'autre part, aux partenaires sociaux.

Il propose que les objectifs et les acteurs des animations territoriales soient formalisés dans le cadre du CPRDFOP en tenant compte de ces préconisations, afin de donner à ces rencontres territoriales l'envergure attendue dans la chaîne amont de l'observation.

1.d Des partenariats particuliers à développer : le cas des CMQ et des réseaux d'établissements

Pour mémoire, la création des CMQ avait pour objectif de faciliter l'ouverture et les échanges entre les formations, toutes voies et tous niveaux confondus, la recherche, les entreprises relevant d'un domaine ou d'un secteur.

A l'heure actuelle, à l'issue de 3 campagnes de labellisations de 2013, 2015 et 2017, 77 CMQ⁶ sont labellisés dont 5 sur le territoire normand, les campus PMSE⁷ et « métiers de la mer » ayant été créés à l'échelle normande en collaboration entre les deux académies de Caen et de Rouen.

Dans son avis sur « l'avenir du secteur automobile », le CESER a souligné « l'utilité reconnue par les intervenants des structures de type CMQ comme lieux de rencontre nouveaux pour permettre la construction d'échanges dans la durée entre professeurs et industriels », dans le cas particulier du CMQ PSME observé couvrant le secteur automobile. Leur organe de pilotage de type associatif s'appuie sur un animateur mis à disposition par l'Académie.

Parallèlement, les « réseaux d'établissements » par domaines, dont la généralisation est envisagée sur les deux académies, sont moins « aboutis » que les CMQ labellisés, mais ils sont également animés par les chefs d'établissements en association avec un représentant professionnel.

Parce qu'elles sont de nature à améliorer la lisibilité des besoins en qualification, de l'offre de formation, des axes de recherche et d'innovation rencontrés secteur par secteur, ces structurations peuvent contribuer à anticiper les adaptations indispensables et à favoriser l'élévation des niveaux en facilitant les parcours au sein d'un continuum bac-3/bac+3.

Pour autant les démarches d'animation de ces réseaux des métiers et des qualifications ne pourront se développer efficacement et atteindre les objectifs recherchés qu'à certaines conditions et en levant des freins que le CESER a déjà identifiés dans le rapport précité et notamment :

- l'attribution de moyens suffisants à la mesure du rôle d'interface demandé à ces réseaux et CMQ, gage de leur capacité effective d'ouverture sur leur environnement,
- la capacité des établissements supports à accueillir tous les élèves dans les formations initiales en dehors de ceux du lycée support,
- la volonté de proposer des réponses collectives ou des offres croisées de formation en réponse à des besoins identifiés par des entreprises, en incluant des publics adultes si nécessaire : il s'agit de lever les freins à l'ouverture croisée des plateformes de formation initiale et de formation pour adultes lorsque plusieurs offreurs de formation professionnelle continue sont en concurrence, en vérifiant que les conditions pédagogiques sont compatibles.

En l'absence à ce jour de recul nécessaire pour effectuer un bilan et afin de valider l'opportunité des leviers qu'il propose d'actionner,

le CESER suggère qu'une évaluation associant les partenaires du CPRDFOP soit inscrite dans les objectifs du contrat pour établir la plus-value apportée par le modèle des CMQ en termes de rapprochement des acteurs de la formation et de l'économie en région.

L'Etat et la Région devront convenir d'un mode d'évaluation commun.

⁶ Cf. Annexe : carte 2017 des CMQ par spécialité

⁷ CMQ PMSE Propulsion, Matériaux, Systèmes Embarqués, labellisé à l'échelle de la Normandie

Les quelques pistes évoquées ici seraient de nature à donner à la concertation amont une dimension concourant réellement à la réussite de l'adaptation des compétences aux besoins régionaux en matière d'emploi et adaptée

- aux exigences du changement d'échelle territoriale découlant de la Loi NOTRe,
- à l'évolution de la gouvernance instituée par la loi de 2014,
- à la place redonnée au processus d'orientation des publics.

2. L'orientation tout au long de la vie : vers la fluidité des parcours

Plusieurs évolutions récentes ont concerné le cadre institutionnel de la gouvernance de l'orientation, afin de tenir compte des besoins d'adaptation des compétences tout au long de la vie, des choix multiples de parcours de formation initiale, de la complexité de l'insertion dans le premier emploi, enfin du caractère plus chaotique des parcours professionnels.

La loi de 2014⁸ instaure le SPRO et introduit le terme « orientation » dans tous les documents et instances de formation professionnelle tout au long de la vie. A ce titre, la Région doit organiser le SPRO qui comporte désormais un CEP, processus d'appui à l'élaboration et à la concrétisation des projets personnels d'évolution professionnelle des actifs. Quant au CPRDFOP, il doit préciser les objectifs dans le domaine de l'offre de conseil et d'accompagnement en orientation et définir le schéma prévisionnel de développement du service public régional de l'orientation.

Le CREFOP normand s'est désormais doté d'une commission « orientation et parcours professionnels » qui doit apporter des pistes à la commission CPRDFOP dans la phase de préparation du contrat. Elle est concrètement composée en majorité de professionnels de l'orientation habitués à des pratiques d'organisation du SPRO différentes entre les 2 ex-régions. Ils se sont davantage attachés à l'échange de pratiques dans cette période de prise de connaissance mutuelle qu'à l'identification d'axes stratégiques.

Aussi le CESER propose de retenir quelques principes déclinés ci-dessous parmi les grands axes d'un futur « schéma prévisionnel de développement du service public régional de l'orientation », dont la définition est de la première importance à ses yeux pour répondre aux attentes exprimées tant **par** les acteurs économiques que par les jeunes qui cherchent à conforter leurs choix d'orientation et leur future insertion ou par les adultes en quête de parcours professionnels sécurisés.

2. a Éléments pour la mise en place du schéma de développement du SPRO

Les compétences en matière d'orientation s'exercent désormais à l'échelle d'un territoire élargi, présentant des caractéristiques d'autant plus diversifiées, recouvrant une offre de formation qui s'est enrichie et dont il faut assurer la lisibilité auprès des acteurs socioéconomiques, des publics et des structures en charge de l'accueil et de l'information.

⁸ Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 – articles 22 et 23-IV-1°)

Dans ce contexte, les conditions d'un « 1er accueil » efficace et pertinent, un des rôles dévolus aux acteurs de l'AIO, doit être rapidement mis en place afin de permettre la meilleure lisibilité auprès des publics des besoins en compétence recensés et des parcours qui s'offrent à eux dans l'ensemble des voies de formation et sur tous les territoires.

Or à l'heure actuelle, si ce niveau de premier accueil existe sur certains territoires,

le CESER constate le peu de lisibilité dans les intentions affichées en matière d'objectif et d'actions concrètes d'un SPRO normand au regard de ces enjeux d'accompagnement des publics. Il pense nécessaire que le CPRDFOP accorde la priorité à cet enjeu d'accompagnement.

Parallèlement, il constate que la loi de 2014, qui avait pour ambition de donner un rôle de chef d'orchestre aux Régions pour faciliter les projets d'orientation et d'accès aux formations professionnelles, a maintenu un partage des compétences générant un flou qui persiste pour l'ensemble des acteurs⁹. En effet, les compétences des Régions s'inscrivent dans le cadre plus large du SPO Service Public de l'Orientation qui reste une compétence partagée entre :

- l'Etat, qui « définit la politique d'orientation des élèves et étudiants au niveau national et met en œuvre cette politique dans les établissements » avec l'appui des CIO et SUIO,
- les Régions qui « coordonnent les actions des autres organismes participant au SPRO »,

à charge pour l'Etat et la Région « de déterminer par convention les conditions dans lesquelles ils vont coordonner l'exercice de leur compétence respective dans la région ».

Malgré les conventions passées avec l'Etat, à l'identique dans les deux anciennes régions, un besoin de clarification se fait sentir sur la coordination entre les deux temps de l'orientation (scolaire et professionnelle), notamment par les partenaires présents au sein du CREFOP qui s'interrogent sur la place des CIO en charge de l'orientation scolaire « dans » ou « en lien » avec le SPRO.

Le CPRDFOP doit être l'occasion de préciser le fonctionnement de la convention Etat Région difficilement lisible pour les acteurs du CREFOP, l'objectif des partenaires étant d'améliorer l'orientation tout au long de la vie et d'adopter une stratégie de l'orientation garantissant un dialogue entre l'orientation scolaire et l'orientation professionnelle.

Enfin comme souligné plus haut, la nécessité d'un accueil de proximité plaide en faveur d'une association des acteurs de l'orientation et des réseaux du SPRO dans l'organisation territoriale de la gouvernance Emploi, Formation et Orientation professionnelles, notamment dans le cadre des échanges et des réflexions organisées dans les animations territoriales.

⁹ Rapport du CESER de Haute-Normandie « Jeunes : une ressource pour la région » - Mars 2015

2. b Mieux faire connaître la voie de la formation initiale par l'apprentissage

Dans le cadre de sa contribution au Grenelle de l'Apprentissage¹⁰, le CESER a déjà eu l'occasion de souligner l'existence d'un déséquilibre d'information entre les voies de formation sous statut scolaire et par apprentissage.

Selon un récent rapport IGEN/IGAENR/IGAS¹¹, il est à l'origine d'un déficit d'image sur l'apprentissage susceptible de générer des orientations par défaut. L'enjeu est pourtant que les acteurs du SPRO contribuent aux choix éclairés des jeunes dans l'offre diversifiée inscrite à la carte des formations, qu'ils portent à leur connaissance les passages possibles du statut scolaire à l'apprentissage et vice-versa à différents niveaux d'entrée au cours de leur formation initiale ainsi que les modalités particulières

Aussi il est important que la Région inscrive ce rééquilibrage dans les priorités données aux acteurs du SPRO qu'elle animera, indispensable pour atteindre les objectifs ambitieux fixés par le Plan Normand pour l'Apprentissage pour relancer cette voie de formation.

2. c La lutte contre les ruptures de parcours et le décrochage scolaire

Les deux ex-CESER ont conduit fin 2015 une étude sur le décrochage scolaire en région¹² et ont apporté des pistes pour améliorer la prévention et la lutte contre le décrochage et les ruptures de parcours qui pénalisent fortement les jeunes dans leur insertion sociale et professionnelle.

Les CESER ont été alertés par une situation qui s'est aggravée avec le temps et qui, malgré l'accroissement du nombre global de diplômés, laisse désormais les plus démunis en marge de l'insertion professionnelle faute de diplôme¹³.

Aussi la prévention et la prise en charge des sorties précoces leur sont apparues comme primordiales dans les enjeux à venir en Normandie en termes d'orientation et d'accompagnement des parcours de formation. Le territoire comptait en effet en 2011 un taux de 18-24 ans « sortants précoces » de 13,5% en ex-Haute-Normandie et de 11,4% en ex-Basse-Normandie.

Les deux ex-CESER rappellent que malgré un processus de décrochage complexe et un profil des décrocheurs très variable, il est néanmoins possible de cerner les zones territoriales où se concentrent les risques de décrochage, permettant ainsi aux acteurs publics de cibler leur intervention et de prioriser leur action¹⁴.

Parmi ces acteurs publics, c'est désormais la Loi du 5 mars 2014 qui définit l'action de la Région dans le cadre du nouveau SPRO. Les dispositions particulières au décrochage s'inscrivent dans l'ensemble de dispositions plus larges relatives aux compétences régionales élargies en matière d'orientation

¹⁰ « Contribution du CESER de Normandie au Grenelle de l'Apprentissage » - Juin 2016

¹¹ Rapport IGEN-IGAENR-IGAS, « Les freins non financiers au développement de l'apprentissage » - Février 2014

¹² Rapport du CESER de Basse-Normandie : « Le décrochage scolaire en Basse-Normandie » - Novembre 2015
Contribution du CESER de Haute-Normandie : « Le décrochage scolaire en région » - Novembre 2015

¹³ Extrait rapport et contribution des CESER : « Si 88% des jeunes sans diplôme étaient actifs dans les années 70, ils n'étaient plus que 73% en 2010 »

¹⁴ CEREP DEPP « Atlas académique des risques sociaux d'échec scolaire » - Juin 2014

professionnelle tout au long de la vie, ainsi qu'à l'organisation du SPRO. Tout comme pour l'orientation, la compétence « décrochage » reste partagée entre l'Etat et la Région qui assurent respectivement « *le dispositif de collecte et de transmission des données mis en œuvre et coordonné au niveau national par l'Etat* », « *la mise en œuvre et la coordination au niveau local par la Région, en lien avec les autorités académiques et dans le cadre du CPRDFOP, des actions de prise en charge des jeunes sortant du système de formation initiale sans un diplôme national ou un titre professionnel enregistré au RNCP* ».

Les ex-CESER se sont attachés à repérer les leviers d'action à disposition des acteurs publics pour passer d'une politique de remédiation accordant la priorité à la recherche de solution pour les jeunes en situation de décrochage avéré, à la mise en œuvre intégrée d'une politique de lutte contre le décrochage allant de la prévention à la remédiation. Sur la base de ces deux rapports, le CESER souhaite reprendre les propositions suivantes.

Il rappelle l'intérêt pour l'Etat et la Région, en matière de prévention comme de remédiation, d'associer à leur politique les acteurs sur les territoires qui sont en lien étroit avec les familles. Il suggère d'intégrer dans la convention SPRO Etat / Région – volet décrochage scolaire, la volonté commune de travailler avec les acteurs socio-économiques des territoires et les collectivités locales¹⁵.

Ceux-ci peuvent contribuer utilement :

- au développement du concept de persévérance scolaire des élèves et à l'accompagnement de la communauté éducative dans le repérage des signes du décrochage,
- à l'accompagnement de la diffusion des pratiques innovantes au sein de la communauté éducative,
- à l'identification des jeunes décrocheurs et à la réduction du nombre de jeunes non identifiés risquant d'entamer un processus d'isolement progressif.

Par ailleurs, au niveau territorial, le cadre d'intervention prévoit une double gouvernance, pilotée par le Rectorat (Prévention) et par le CREFOP (remédiation). Les deux ex-régions ont d'ailleurs signé une convention selon des termes identiques affirmant « *la volonté partagée de prévenir les situations de décrochage, de permettre l'accès à la qualification en lien avec une meilleure orientation des jeunes, mieux préparés à construire leur projet personnel et professionnel tout au long de leur parcours de formation, et de permettre le « raccrochage » ou le retour en formation* ».

Le CESER pressent les limites inhérentes à l'organisation d'une double gouvernance susceptible de diluer les effets leviers attendus de la nouvelle coordination confiée à la Région.

Aussi il estime que c'est au niveau du CREFOP, lieu de rencontre des partenaires engagés autour de la politique de lutte contre le décrochage, que la coordination régionale doit s'opérer.

¹⁵ Cf. le principe des « alliances éducatives » du plan national de lutte contre le décrochage et des « alliances locales » préexistant dans certains territoires

Bien que le schéma national de gouvernance préconisé par le CNEFOP n'ait pas prévu d'installer une commission « décrochage scolaire »,

le CESER estime qu'une commission « décrochage » ouverte à tous les partenaires au sein du CREFOP, pourrait être le lieu pertinent de l'animation d'une politique régionale de prévention et de lutte contre le décrochage scolaire réellement intégrée, à l'échelle de la Normandie. Il invite la Région à reprendre et à approfondir les objectifs de la convention cadre Académies/Région à la lueur des pistes proposées.

Enfin en termes de moyens de lutte contre le décrochage, le CESER invite la Région

- à renforcer les moyens et à élever le niveau opérationnel des PSAD, de leur coordonnateur, en s'assurant qu'elles puissent travailler avec les structures locales en tenant compte des spécificités territoire par territoire,
- à maintenir des programmes de formation continue pré qualifiants comportant un volet renforcé d'accompagnement des publics éloignés de l'emploi/formation dont l'accès serait facilité pour les décrocheurs.

2. d Égalité hommes femmes

Selon des constats établis dans une étude du CGSP¹⁶, l'augmentation des difficultés de recrutement dans certains métiers pourtant porteurs est liée à l'absence ou au défaut de mixité dans ces métiers qui se retrouve également dans les filières qui y conduisent, par reproduction des stéréotypes. Leur vivier de recrutement est inévitablement plus resserré. Par ailleurs, ces métiers étant souvent alimentés par la voie professionnelle et technologique, où les clivages s'opèrent dès la classe de 3^{ème}, et par l'apprentissage où les jeunes filles sont souvent moins bien représentées¹⁷, le développement de la mixité en formation devient un enjeu pour répondre aux besoins exprimés par les employeurs.

Dans la mesure où les moyens d'évaluer la mixité dans les métiers et les formations existent grâce à des données sexuées,

il est essentiel pour les acteurs du CPRDFOP de mener un travail de repérage avec les branches professionnelles sur les « métiers stratégiques de montée en mixité professionnelle » et de concentrer les actions de promotion prioritairement sur ces cibles.

Il conviendrait par ailleurs que soient prises en compte les spécificités des problématiques des familles monoparentales. En effet, de nombreuses femmes, seules avec enfants, ne peuvent accéder à des formations qui leur permettraient de retrouver le chemin de l'emploi.

¹⁶ Rapport du CGSP au Ministre de l'Éducation Nationale « Lutter contre les stéréotypes filles-garçons : un enjeu d'égalité et de mixité dès l'enfance » - Janvier 2014

¹⁷ Rapport du CESER de Haute-Normandie « Jeunesses : une ressource pour la région » - Mars 2015

2. e Mobilité des publics : favoriser les déplacements et l'hébergement

La loi de 2014 précise que « dans sa partie consacrée aux jeunes, [le CPRDFOP définit] un schéma de développement de la formation professionnelle initiale favorisant une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les filières...et comprenant des dispositions relatives à l'hébergement et à la mobilité des jeunes destinées à faciliter leur parcours de formation ».

Dans son rapport sur « les jeunesses », l'ex-CESER haut normand rappelait que les freins à la mobilité ne sont pas qu'une affaire de carte des formations, mais dépendent aussi de comportements individuels. Les pratiques de mobilité étant largement corrélées avec le niveau de diplôme et l'origine sociale, la mobilité se place donc au cœur du parcours de construction de l'autonomie du jeune et « l'apprentissage de la mobilité » géographique est une nécessité pour garantir à terme la mobilité sociale et dans l'emploi.

La question des conditions matérielles d'accès aux formations se pose donc aux signataires du CPRDFOP a minima pour ce public jeune, moins autonome qu'à l'âge adulte, mais également pour les adultes particulièrement éloignés de la formation, et ce, quelle que soit la cartographie de l'offre de formation initiale ou continue. En effet, les choix de formation ne peuvent être guidés par la seule présence d'une structure d'accueil à proximité mais par un projet personnel et professionnel que l'éloignement de l'offre ne devrait pas venir contrarier.

Faciliter l'apprentissage de la mobilité au travers du CPRDFOP, c'est non seulement faire des choix d'implantation judicieux selon les caractéristiques de qualification des territoires, mais aussi en développant les capacités d'hébergement et de transport. Il s'agit là d'une responsabilité de plusieurs acteurs sur les territoires, notamment en milieu rural ou dans des zones moins bien pourvues en offre de formation où l'absence de mobilité entraîne des risques d'enclavement de certains territoires.

Par ailleurs, dans sa contribution sur le Grenelle de l'apprentissage, le CESER a souligné le cas particulier des conditions de la mobilité des alternants et la problématique du double, voire triple logement, pour accompagner et sécuriser parcours des jeunes apprentis soumis à la mobilité temporaire tout au long de l'année.

Depuis, la Région a imaginé une réponse sous la forme d'une plateforme collaborative d'offre de logement qui doit être prochainement mise en place.

Le CESER tient à rappeler qu'au-delà de l'outil, qui rentre dans une démarche innovante d'usages du numérique, c'est la qualité du partenariat avec les acteurs sur les territoires qui garantira l'abondement de l'offre et sa diversité, le remplissage des divers hébergements répertoriés existants, qu'ils soient publics ou privés, en exploitant toutes les possibilités : logement chez l'habitant, chambres d'hôtes, gîtes, mutualisation des capacités des FJT foyers de jeunes travailleurs, internats des lycées, places dans les Crous, hébergements des organismes de formation continue...

Un accompagnement des structures d'intermédiation locative offrant des possibilités de logement de courte durée, pour des revenus modestes pourrait s'avérer opportune de même que d'envisager une prime à l'offre de logement temporaire dans le parc social avec les acteurs du logement social.

Pour répondre à ces problématiques, la Région se doit de mobiliser les acteurs locaux au travers des contrats de territoire en incluant un volet « mobilité des jeunes et des adultes » lors de leur négociation.

3. Des parcours fluidifiés au sein de la carte des formations professionnelles

3. a La mixité entre les voies de formation

A l'occasion de sa contribution sur le Grenelle de l'apprentissage, le CESER a eu l'occasion d'aborder la question de la mixité entre les voies de formation initiale sous statut scolaire et par apprentissage.

Parmi les deux typologies de mixité, il distingue la mixité qualifiée d'« horizontale » associant des publics sous statut différent dans le même groupe classe, et la mixité dite « de parcours » qualifiée de « diachronique » consistant en des aller-retour entre voies de formation dans un parcours de qualification.

Les expérimentations conduites l'ont souvent été dans le but d'optimiser et de mutualiser des moyens dans un contexte de ressources rares et d'insuffisance de taux de remplissage de certaines sections. Il s'agit alors de maintenir un outil de formation dont la survie est menacée.

Si ce premier objectif n'est pas à négliger et correspond à une réalité, le CESER souligne que la mise en place de la mixité doit être également mise au service de davantage de fluidité des parcours des jeunes en formation, d'adaptation de ces parcours à différents degrés de maturité d'un projet professionnel, ou encore d'élévation du niveau de qualification dans un champ professionnel déterminé en actionnant alternativement plusieurs voies de formation.

Ces objectifs étant posés, le CESER rappelle les réserves qu'il a déjà émises quant à la mise en place de la mixité horizontale. Elle nécessite une ingénierie pédagogique particulière dans la mesure où la pédagogie de l'alternance s'appuie sur des pratiques et une organisation différentes de celles du statut scolaire. Or il conviendrait d'identifier les conditions de réussite de ce type de mixité, hormis l'implication des équipes éducatives, avant d'envisager des généralisations ni même des extensions de formation en mixité horizontale.

C'est pourquoi il lui est apparu surprenant que de nouvelles ouvertures de ce type soient inscrites à la carte des formations de la rentrée 2017, nonobstant les exemples qui existaient antérieurement notamment dans l'Académie de Caen. En effet, malgré l'annonce faite en C.A.E.N. du lancement d'une évaluation des expérimentations de mixité horizontale, force est de constater l'absence de bilan sur ces expérimentations, sachant que ce bilan doit être partagé entre l'Etat et la Région tous deux engagés par les résultats qu'elles auront produits.

Aussi le CESER suggère que le CPRDFOP soit le moment de finaliser un protocole d'évaluation particulier de ce type de montage.

Quant à la mixité diachronique, le CESER s'est déjà prononcé sur la plus-value que peut apporter cette disposition pour faciliter le parcours de formation des jeunes et l'élévation de leurs qualifications, en exploitant alternativement les possibilités offertes par la carte des formations initiales dans les deux voies du statut scolaire et de l'alternance. Ce type de mixité, hormis le fait qu'il semble correspondre à une réponse plus adaptée à la construction des parcours individuels, peut constituer une réponse appropriée sur le plan géographique, de domaine professionnel, de continuum de formation dès la sortie du collège et jusqu'au supérieur.

Une expérimentation ayant eu lieu dans l'ex-Basse-Normandie,

- le CESER suggère que l'évaluation souhaitée à plusieurs reprises, soit pilotée par la Région dans le cadre de sa responsabilité sur la carte des formations,

- qu'elle soit l'occasion de mettre en évidence les leviers potentiels d'un modèle de mixité de parcours ainsi que les difficultés à résoudre pour accompagner les jeunes en parcours mixte vers la qualification qu'ils visent.

En tout état de cause, cette logique de progression alternée dans le parcours peut être très utilement sous-tendue par la poursuite de la logique de réseaux d'établissements et des CMQ, favorisant la lisibilité de l'offre auprès des publics et des employeurs.

3. b La cartographie de la carte

22

Dans la partie de cette contribution consacrée à l'anticipation des besoins, il a été mis en évidence le lien étroit qui existe entre la façon de conduire cet exercice d'anticipation et la pertinence de la carte des formations proposée, qu'il s'agisse de formation initiale ou continue des jeunes ou des adultes.

La nécessité d'une approche territorialisée a été soulignée pour tenir compte des particularités socio-économiques des territoires, des qualifications des publics, de la nature des activités, voire de leur relatif enclavement qui peut constituer des freins à l'accès à la formation.

Compte tenu des diversités territoriales mises en lumière par le diagnostic CPRDFOP, les décideurs doivent s'assurer de la possibilité d'accéder à l'offre proposée de manière équitable sur le territoire.

Aussi dans les options qui s'offrent aux acteurs du CPRDFOP pour territorialiser l'offre de formation, allant d'un rapprochement de l'offre au plus près des publics à une plus grande concentration,

il convient de privilégier le souci d'équité territoriale d'accès à la formation et des stratégies diversifiées à une stratégie « unique » sur la région dans l'exercice d'adaptation et de toilettage de la carte.

Quoi qu'il en soit, la pertinence de la carte renvoie à l'efficacité des leviers qui seront actionnés par les acteurs du CPRDFOP, en partenariat avec les territoires,

- pour faire connaître cette offre et permettre une orientation active des publics
- pour assurer les conditions de la mobilité des publics, surtout dans les domaines professionnels où une offre spécialisée aurait conduit à faire le choix de la concentrer géographiquement sur un territoire donné.

4. Le pilotage quadripartite : l'atout du système

Un des points centraux de la loi de mars 2014 est l'évolution de la gouvernance et l'introduction du quadripartisme au sein du CREFOP, dont la « mission est d'assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation de la région »¹⁸.

Cette disposition s'adapte à la pluralité des acteurs intervenant dans ces politiques en leur offrant un lieu unique de rencontre et de dialogue nécessaire à des prises de décisions coordonnées, chacun dans son champ de compétence respectif et au suivi de la conduite des actions.

Déjà souligné plus haut à propos des animations territoriales, leur présence est légitime tout au long du processus de définition et de mise en œuvre et de suivi du futur CPRDFOP. De par leur implication directe dans les branches professionnelles et instances paritaires interprofessionnelles en charge du déploiement des politiques paritaires définies dans les ANI (accords nationaux interprofessionnels), ils sont contributeurs à la veille sur les besoins et décisionnaires dans la mise en œuvre des fonds du paritarisme largement sollicités au profit des politiques publiques de l'emploi et de la formation.

Le CESER insiste sur deux propositions :

4. a Le rôle primordial de la commission « évaluation » du CREFOP

Le fait que la commission CPRDFOP mise en place au sein du CREFOP normand soit temporaire pour la durée de définition du contrat pose la question de la responsabilité du suivi du contrat.

La poursuite de la procédure annuelle de révision de la carte des formations professionnelles, assise en partie sur les animations territoriales et donnant lieu à un « cadre de référence » actuellement examiné en commission CPRDFOP, devra donc associer une autre commission préalablement à sa présentation au CREFOP plénier afin de faire perdurer les mécanismes de veille quadripartite instaurés.

¹⁸ Loi du 5 mars 2014 – Article 24-I

Le CESER suggère que la commission évaluation prenne le relais à la suite de l'actuelle commission temporaire CPRDFOP et assure l'examen de la pertinence du cadre de référence annuel pour permettre les réorientations nécessaires au cours de la mandature couverte par le CPRDFOP.

Ce rôle s'ajoute à celui, plus global, de suivi des orientations stratégiques du contrat, afin qu'il soit possible d'en dresser un bilan pour la future génération, bilan dont le CESER regrette qu'il ait fait défaut dans l'étape de préparation actuelle.

4. b la formalisation de l'articulation entre le CPRDFOP et la SRE

Depuis 2016 et suite aux dispositions de la loi NOTRe du 7 août 2015, qui place les régions au cœur des politiques économique, d'emploi et de formation professionnelle, l'Etat et les Régions ont entamé des réflexions sur l'évolution de leur partenariat pour lutter plus efficacement contre le chômage. Cette réflexion a abouti à la signature d'une plateforme commune en avril 2016.

Celle-ci précise que la feuille de route partagée en matière d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles : la « stratégie régionale coordonnée EFOP » SRCEFOP, élaborée par l'Etat et la Région, doit s'appuyer, d'une part, sur le CPRDFOP, d'autre part sur la SRE stratégie régionale pour l'emploi de l'Etat.

Cette stratégie coordonnée est soumise au CREFOP qui organise la concertation (au sein de son bureau) et en assure le suivi. Il émet par ailleurs un avis sur le projet de « convention pluriannuelle de coordination de l'EOFP », qui contribue à la mise en œuvre opérationnelle des différents schémas régionaux : CPRDFOP, SRE, SRCEFOP, SRDEEII. Cette organisation permet ainsi l'expression du quadripartisme souhaitée.

Cette convention ne pourra intervenir qu'une fois la SRE établie, dans un délai qui n'est actuellement pas connu. Selon les recommandations du CNEFOP, elle peut être l'outil opérationnel de déclinaison des orientations stratégiques du CPRDFOP et de la SRE.

Le CESER souhaite que les déclinaisons opérationnelles des axes du CPRDFOP soient bien intégrées à ce contrat, grâce à l'investissement des membres des différentes commissions qui contribuent à en enrichir le contenu et à une vigilance particulière de la commission évaluation.

Il s'agit, dans toute la mesure du possible, de ne pas repousser cette réflexion, par facilité, à la mise en place de cette convention à l'échéance encore inconnue à ce jour.

II. Quelques priorités identifiées à l'issue des premières observations de l'OREF normand

Le CESER a retenu **trois priorités** qui lui semblent devoir relever d'orientations stratégiques du CPRDFOP et nécessiter une action particulière concertée entre les partenaires.

1. Les problématiques du chômage de longue durée (CLD) et du vieillissement des actifs en emploi

Au vu du diagnostic, ces deux problématiques apparaissent particulièrement prégnantes en Normandie.

L'aggravation du CLD sur les cinq dernières années est supérieure de 2 points à l'évolution constatée en France. Avec 47% de demandeurs d'emploi de longue durée, les formations mises en œuvre devraient être plus que jamais interrogées quant à leur pertinence sur un retour à l'emploi dans un délai raisonnable.

Par ailleurs, si l'augmentation constatée de la part des plus de 50 ans dans les demandeurs d'emploi est légèrement inférieure à la moyenne française, c'est la double problématique des seniors en CLD qui se pose à la région.

25

Avec une progression de 14,4% des plus de 50 ans en emploi sur cinq ans constatée entre les deux derniers recensements en 2012, la pyramide des âges change de structure et laisse entrevoir une aggravation potentielle des difficultés rencontrées par les seniors, qui représentent désormais 27% des actifs en emploi, de même que des besoins de renouvellement à prendre en compte dans les années qui viennent surtout lorsqu'ils concernent des secteurs qui pèsent dans l'emploi régional¹⁹.

Aussi le CPRDFOP se doit d'accorder une place importante aux problématiques de l'accompagnement des seniors aux mutations pour faciliter leur maintien en emploi ainsi qu'à celle du retour en emploi des seniors au chômage.

Par ailleurs, que ce soit en termes de vieillissement ou de taux de chômage, les situations sont très contrastées, allant du simple au double, en fonction des territoires et des secteurs d'activité qui y sont représentés.

Aussi, à l'issue des diagnostics par zone territoriale, il serait opportun d'identifier les territoires particulièrement touchés par la conjugaison de ces problématiques pour adopter des stratégies différenciées et associant les acteurs économiques locaux à une réflexion sur la mobilité professionnelle au sein du territoire.

¹⁹ Exemples : Secteur « commerce-réparation » : 12% de l'emploi régional, part des seniors en hausse de +3,3 points
Secteur « télécommunications » : taux de variation de l'emploi de -27,7%, part des seniors de 51% en hausse de 14,6 points, avec un taux de relève de 0,4 actif de moins de 30 ans pour un actif de plus de 50 ans.

2. Les problématiques d'accès à la formation pour certains actifs

La Normandie compte 93% de petits établissements employant moins de 10 salariés et 6% moins de 50 salariés. Cette composante d'établissements représente 48% des emplois normands, le reste de l'emploi étant concentré dans les établissements de plus de 50 salariés.

Le poids des établissements de petite ou de grande taille est très variable selon les zones d'emploi, allant également du simple au double²⁰.

Ce constat plaide pour une approche différenciée par territoires pour observer les conditions d'accès à la formation des salariés des établissements de plus petite taille. Le CPRDFOP pourrait prévoir de faciliter cet accès en privilégiant l'accompagnement des actions de formation des salariés de cette typologie d'entreprises en lien avec les branches professionnelles et leurs OPCA, les salariés eux-mêmes et les OPACIFS.

3. Les problématiques d'accroissement du niveau des qualifications

Si les efforts entrepris pour élever le niveau de qualification des normands se sont déjà traduits par une hausse visible du niveau de formation des actifs en emploi, il s'agit de répondre aux besoins en compétences et en qualifications accrues qui accompagnent la transformation de nombreux métiers et le processus de renouvellement des actifs.

De surcroît, la corrélation reste forte entre niveau de formation et insertion ou maintien dans l'emploi, le diplôme ou la qualification restant un « rempart » contre le chômage qui affecte la région.

Aussi dans un contexte démographique où le volume des jeunes formés est en baisse et où les taux d'accès aux formations supérieures restent en retrait sur le niveau national,

des efforts soutenus doivent être maintenus pour poursuivre l'élévation du niveau de qualification des normands et faciliter et fluidifier leurs parcours en formation initiale et tout au long de la vie.

Au-delà des suggestions inspirées par le récent diagnostic CPRDFOP, le CESER souhaite compléter sa contribution au CPRDFOP en rappelant certains besoins d'évolution des métiers mis en évidence dans ses récentes études, notamment à l'occasion des saisines²¹ qui lui ont été adressées par la Région dans le cadre de la préparation du SRDEII ainsi que durant les auditions d'acteurs régionaux dans des domaines d'activité très variés qu'il a été amené à conduire depuis 2016 ou qu'il a entamé en 2017.

²⁰ Exemples : Coutances et Bayeux : plus de 30% des emplois dans les établissements de moins de 10 salariés – Elbeuf, Le Havre et Grand Rouen : moins de 15%

²¹ Cf. Annexe « Documents de Référence »

III. Des besoins d'évolution liés à l'évolution des métiers déjà relevés dans les travaux du CESER

1. Des besoins spécifiques de formation

1. a L'ESS – Economie Sociale et Solidaire

L'observatoire de la CRESS Normandie, dans son panorama statistique 2016²², souligne que la moyenne d'âge des salariés de l'ESS est plus élevée que dans le reste de l'économie classique (29,6% des salariés ont plus de 50 ans) et annonce un mouvement fort de renouvellement générationnel dans ce domaine. Il prévoit ainsi 34 000 départs à la retraite dans les 10 prochaines années et précise que les professions les plus touchées seront celles du secteur médicosocial, en particulier l'aide à domicile, les éducateurs spécialisés et les personnels du soin (infirmiers, aides-soignants, médecins salariés).

Pour le CESER²³, la pyramide des âges des salariés de l'ESS et les nombreux départs à la retraite prévus dans les prochaines années rendent indispensable une meilleure connaissance des besoins en emplois et en formations, non seulement par secteurs, par niveau d'emploi mais également au niveau des territoires. Aussi, le CPRDFOP et plus particulièrement le schéma des formations sanitaires et sociales, devront-ils davantage **encourager les démarches de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences Territoriale (GPECT)**, via les contractualisations avec les territoires, en partenariat avec l'ensemble des acteurs concernés : les entreprises et syndicats employeurs et salariés, Pôle Emploi, les organismes de formation... Le CESER insiste sur la nécessité de travailler **à partir des besoins transversaux des structures de l'ESS et des spécificités inhérentes à ce type de développement économique** (valeurs prônées, mixité des sources de financement, enjeu partagé de renouvellement générationnel, statut associatif mêlant bénévoles et salariés...) **à travers un contrat d'objectifs ESS global**.

Celui-ci devra en priorité traiter la question de la professionnalisation des dirigeants qui se pose de manière transversale dans l'ensemble des petites et moyennes structures de l'ESS et qui concerne aussi bien les dirigeants salariés que les bénévoles occupant des fonctions électives à responsabilité (président, trésorier...).²⁴

Plusieurs constats sont à l'origine de cette proposition :

- Une complexité croissante des réglementations et une augmentation de la taille des structures (en particulier dans le secteur sanitaire, social et médicosocial)

²² Panorama statistique et enjeux de l'ESS en Normandie, ORESS, juin 2016

²³ Rapport du CESER de Normandie « L'économie sociale et solidaire, une réalité et un atout d'avenir pour la Normandie » - Octobre 2016

²⁴ Il s'agit là d'une particularité des structures de l'ESS, qui, pour une partie d'entre elles, sont confrontées à la problématique du renouvellement des dirigeants bénévoles

- Un besoin d'acculturation aux spécificités de l'ESS des dirigeants en particulier et une maîtrise accrue des outils de gestion et de management dans quatre domaines: la stratégie (dans un contexte de concurrence croissante), les outils de pilotage de la performance (financière, environnementale, humaine et stratégique), la dimension juridique, la gestion des ressources humaines.
- Les enjeux de la professionnalisation des dirigeants peuvent avoir un impact en termes de santé et de bien-être au travail. Parmi ces impacts, le CESER pointe un sentiment de solitude ressenti par une partie des dirigeants et les risques induits par une mauvaise gestion notamment en matière de ressources humaines (risques psychosociaux, accidents du travail).
- Les besoins de formation touchent en particulier des professionnels en formation continue souhaitant monter en compétences au sein de leur structure ainsi que des salariés ou ex salariés souhaitant donner un sens à leur carrière en évoluant vers le champ de l'ESS. Or les structures connaissent des difficultés à qualifier les professionnels pour des raisons budgétaires et organisationnelles (difficulté de remplacement durant le temps de formation, budget formation insuffisant...). Cela se traduit par un besoin en formations courtes et pointues ne supposant pas une absence prolongée de la part du salarié.
- Un déficit d'image persistant de l'ESS (économie de la réparation, peu créatrice d'emplois qualifiés et pérennes, rémunération peu élevée...), malgré une nette amélioration et un engouement croissant des jeunes pour les valeurs qu'elle prône. Etant donné les nombreux départs en retraite prévus dans le champ de l'ESS, les actions menées pour une meilleure connaissance et valorisation des métiers, en direction des publics en formation et des demandeurs d'emploi, méritent d'être renforcées.

L'ESS est particulièrement présente dans le secteur de l'action sociale et médicosociale qui concentre, en Normandie, 43% de l'emploi salarié de l'ESS. Les enjeux de renouvellement générationnel vont impacter fortement ces domaines, en particulier celui de l'aide à domicile, de l'accueil des enfants en situation de handicap et de l'hébergement social et médicosocial. Les emplois et les compétences au sein de ces secteurs sont également fortement bouleversés par les mutations organisationnelle, économique, démographique et réglementaire d'une part (1.b), et technologiques d'autre part (1.c). Néanmoins, ces mutations dépassent le cadre de l'ESS et concernent l'ensemble des activités de la santé, de l'hébergement médicosocial et de l'action sociale.

1.b Evolution des métiers et des besoins de formation dans le domaine sanitaire et social

• Le contexte et les enjeux

Le futur schéma des formations sanitaires et sociales - SFSS - ne sera pas concomitant au CPRDFOP bien qu'il en constitue une composante, au regard du calendrier des réflexions envisagé par la Région.

Ce schéma régional devra nécessairement tenir compte de l'évolution des métiers induite par les tendances actuelles observées dans les établissements sanitaires et médicosociaux et par le phénomène de vieillissement de la population (fermeture de lits, raccourcissement de la durée d'hospitalisation, montée en charge de l'ambulatoire, de l'hospitalisation à domicile - HAD, du

maintien à domicile...). Les organisations sont confrontées à une série de mutations qui impactent nécessairement les métiers et les besoins de formations :

- Les contraintes budgétaires et réglementaires pèsent sur les établissements et l'ensemble des structures du secteur sanitaire, médicosocial et social. Elles rendent plus prégnante la recherche de l'efficacité et de l'efficience, créant de ce fait une tension entre un besoin ressenti en personnels et la capacité des établissements à pouvoir y faire face.
- Des contraintes démographiques et sociétales : évolution de la demande des usagers et de leur famille, des publics accueillis (personnes en situation de handicap vieillissantes...), des rapports patients-professionnels de santé. En outre, le vieillissement de la population engendre des besoins croissants dans le domaine de l'aide à domicile et des soins de rééducation (masseurs kinésithérapeutes, ergothérapeutes, pédicures-podologues...) ainsi qu'au sein de certaines spécialités (dentistes, ophtalmologistes...). Or le secteur de l'aide à domicile connaît des difficultés de recrutement et d'accès à la qualification considérables et les soins de rééducation ainsi que les spécialités mentionnées ci-dessus sont en situation de pénurie préoccupante en Normandie.
- Une tendance au regroupement d'établissements qui non seulement engendre la structuration de nouvelles fonctions sièges, de nouveaux métiers (gestionnaires de lit, fonctions de coordination...) et de nouvelles formes de travail mais qui, également, impacte l'attractivité des métiers.
- Une tendance forte à la désinstitutionnalisation (HAD, maintien à domicile, ambulatoire...) pouvant aboutir à la fermeture de lits voire de services et qui bouleverse les façons de travailler, notamment des intervenants à domicile (autonomisation des missions, nécessité de développer la coordination et les interfaces entre les acteurs : hôpital/soins de ville/secteur médicosocial/secteur social, transmission d'information, etc.).

29

- **Quelques recommandations concernant l'élaboration du schéma des formations sanitaires et sociales normand**

Au préalable, le CESER attire l'attention de la Région sur la nécessité, dans le cadre de l'élaboration de ce futur schéma normand, d'appuyer sa réflexion sur l'adéquation de l'offre et des besoins en formation sur une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales et une cartographie précise de ces dernières, en lien avec les services de l'ARS. Il insiste sur la nécessité d'une **démarche prospective en la matière afin d'anticiper les évolutions des pratiques et des métiers en lien avec les mutations technologiques et organisationnelles observées.**

- Les métiers de la rééducation

Pour faire face aux besoins croissants liés au vieillissement de la population et remédier à la pénurie de professionnels, le CESER suggère d'augmenter le nombre de places en formations des métiers de la rééducation, en particulier des masseurs kinésithérapeutes, des pédicures-podologues et des ergothérapeutes.

Ces derniers sont de plus en plus sollicités pour leurs conseils en matière d'adaptation des logements dans le cadre d'un maintien à domicile dans des conditions sécurisantes et optimales pour les personnes âgées en situation de perte d'autonomie. De même, l'allongement de la durée de la vie professionnelle nécessite des aménagements de postes qui supposent l'intervention d'un

ergothérapeute, or ces derniers sont non seulement en nombre insuffisant dans la région mais souvent situés dans les établissements plutôt qu'en libéral.

Concernant la formation des masseurs kinésithérapeutes, le CESER invite le Conseil régional à uniformiser les coûts de formations des 3 écoles normandes²⁵ (Rouen, Alençon et Evreux). Il pourra, pour cela, se baser sur les résultats de la mission de l'IGAS en cours consacrée aux déterminants du coût de cette formation.

Outre l'uniformisation des coûts de formation, se pose la question du manque d'attrait des établissements médicosociaux dans lesquels les besoins en personnel de rééducation sont importants, par rapport au secteur libéral plus « rémunérateur ». Il est important, dès la formation initiale, de sensibiliser aux besoins particuliers des établissements d'accueil d'une population vieillissante pour davantage fidéliser les professionnels, en réfléchissant à l'adaptation des référentiels, à des démarches de mutualisation entre les structures, au rapprochement entre formation et recherche...

- Les IBODE²⁶

Conformément au décret n°2015-74 du 27 janvier 2015 relatif aux actes infirmiers relevant de la compétence exclusive des infirmiers de bloc opératoire, les IBODE devront suivre une formation complémentaire pour avoir l'habilitation et l'autorisation de réaliser les actes prescrits par le médecin cités dans le décret. Le CESER interpelle la Région sur l'opportunité de répartir différemment le quota régional de places de formation en augmentant la capacité d'accueil des écoles de Caen et de Rouen afin de leur permettre d'absorber les demandes de formation, prévues à la hausse sur les prochaines années. Il alerte également cette dernière sur le coût que représente une telle exigence de formation dans le budget des établissements ainsi que sur les risques possibles de fermeture de certains plateaux techniques, donc de services de chirurgie.

- La carte des formations des IFSI et IFAS²⁷

Celle-ci a fait l'objet d'une révision en 2016 fondée sur un double constat : d'une part, une diminution des besoins de formation du fait, notamment, du virage ambulatoire opéré ces dernières années et des contraintes budgétaires des établissements, et d'autre part, une dégradation des conditions d'employabilité des professions d'infirmiers et aides-soignants.

Le CESER rappelle cependant la nécessité d'appréhender les besoins en matière de formation et d'emploi au niveau des territoires et de se doter d'une **vision prospective afin de mesurer les conséquences de cette révision**. En effet, il craint que la fermeture d'IFAS en milieu rural n'engendre des distances plus grandes pour les publics en formation, en général peu mobiles. En outre, dans le cadre d'un vieillissement inéluctable de la population, les besoins de formation, en particulier dans le secteur de l'aide et des soins à domicile, risquent de s'accroître dans les années à venir. Si la période d'insertion professionnelle des infirmiers récemment diplômés s'est allongée ces dernières années c'est en partie dû à un déplacement de l'offre d'emploi de l'hôpital (diminution des créations de

²⁵ Il existe 3 instituts de formation en Normandie : un public, au CHU de Rouen (90 étudiants), 2 publics non lucratifs à Evreux (15) et Alençon (96). Le reste à charge, à Rouen est de 200 euros/an, à Evreux, il est de 4600 euros au lieu de 9000 euros car les étudiants bénéficient d'une subvention régionale, à Alençon, il est de 5800 euros/an sans subvention de la Région. Les étudiants sont alors contraints de prendre un emprunt qu'ils remboursent par la suite, ce qui oriente leur choix vers le secteur libéral (plus lucratif).

²⁶ Infirmiers de bloc opératoire titulaire du diplôme d'Etat

²⁷ IFSI : institut de formation en soins infirmiers – IFAS : institut de formation d'aides- soignant(e)s

poste et augmentation de l'ambulatoire) vers les EHPAD dont les conditions d'exercice sont moins attractives. Or, les établissements d'accueil et d'hébergement des personnes âgées, en particulier lorsqu'ils se situent en milieu rural, font état de difficultés à recruter malgré les tensions observées sur le marché du travail.

Outre la question des conditions de travail à améliorer dans ces structures, indépendante de la Région, se pose également celle de l'adéquation entre les représentations du métier des soignants et la réalité de son exercice, en particulier là où les besoins en personnel s'expriment, à savoir dans le secteur du vieillissement. Les programmes de formation et les référentiels, essentiellement du ressort de l'Etat, relayent mal aujourd'hui les enjeux propres au vieillissement et les échanges à intervenir entre l'Etat et la Région dans l'objectif du futur schéma des formations sanitaires et sociales devront en tenir compte.

- Apprentissage et alternance

A l'occasion de l'élaboration de ce schéma, le CESER invite la Région à mener une réflexion sur l'opportunité et les modalités de développement des voies de l'alternance et de l'apprentissage dans le secteur sanitaire, médicosocial et social, notamment dans le domaine de l'aide à domicile, lequel connaît des difficultés de recrutement.

- L'adaptation des formations initiales et continues aux besoins croissants de coordination entre professionnels dans un souci d'éviter les ruptures de parcours

Le développement de l'ambulatoire, de l'HAD et du maintien des personnes âgées à leur domicile transforme les pratiques des personnels soignants et nécessitent que la formation insiste davantage sur les fonctions de coordinations (technique, administrative et médicale) entre les différents professionnels qui gravitent autour du patient.

31

Zoom sur le secteur de l'aide à domicile

D'après le diagnostic 2016 préalable au CPRDFOP, en 2012, les aides à domiciles, ménagères, travailleuses familiales constituent la seconde profession en Normandie en termes d'actifs en emploi (2,4% des actifs, 31005 actifs en emploi), et les aides-soignants, la 4ème profession (soit 1,8% des actifs, 22 888 actifs en emploi). Les secteurs de l'hébergement médicosocial et social et de l'action sociale sans hébergement ont vu leur nombre d'emplois salariés augmenter entre 2009 et 2015 de 5,6% (soit 3 362 emplois).

Le secteur de l'aide à domicile devra faire face, dans les prochaines années, aux besoins croissants liés au phénomène de vieillissement de la population couplé à la problématique du maintien à domicile et du recul de l'âge d'entrée en établissement, ainsi qu'au renouvellement générationnel d'une partie de la profession suite aux départs en retraite à venir.

Or les métiers de l'aide à domicile apparaissent peu attractifs au regard de la pénibilité des conditions d'emploi et de leur niveau de rémunération : aux salaires peu élevés s'ajoute un faible niveau de qualification, des contrats précaires, des conditions de travail difficiles (déplacements, horaires atypiques...), et une absence de perspective d'évolution professionnelle. Les structures d'aide à domicile connaissent en effet des difficultés de recrutements et sont parfois contraintes, notamment en période de tension estivale, de recruter des personnels peu voire pas formés, sans

vocation particulière pour l'aide à la personne. Tout cela engendre une problématique de turn-over important nuisible à la qualité de l'accompagnement et expose les intervenantes à des risques professionnels et des phénomènes d'usure professionnelle sur lesquels il apparaît urgent d'agir.

Le CPRDFOP et en particulier le schéma des formations sanitaires et sociales, devra traiter plusieurs axes d'intervention prioritaires en faveur d'une revalorisation du métier d'aide à domicile :

- Permettre une meilleure qualification du métier d'aide à domicile en privilégiant le maintien et la mise en place de formations dans les territoires afin de tenir compte des contraintes de mobilité des publics ciblés. Parmi les formations indispensables, outre celles portant sur les gestes et postures et le cadre d'intervention, le CESER insiste sur l'importance de renforcer la dimension « accompagnement » des personnes âgées par une meilleure appréhension de l'environnement institutionnel et une meilleure connaissance des acteurs qui gravitent autour de l'accompagnement du vieillissement (travailleurs sociaux, personnels soignants, acteurs de la lutte contre l'habitat indigne...). Les intervenantes sont souvent en première ligne pour détecter des situations de vulnérabilité (financière, logement insalubre...) et, en lien avec la coordinatrice sociale de la structure, relayer l'information aux acteurs concernés. Le CESER insiste également sur l'importance de former les intervenantes de l'aide à domicile aux usages des technologies innovantes et équipements favorables au maintien à domicile. Il suggère pour cela de recourir aux deux structures de formation et de démonstration réalisées en Normandie : la Maison Domotique d'Application Pédagogique (à Alençon) et la Maison Dahlia (au Havre).

- Les efforts de qualification doivent s'accompagner d'une plus grande sécurisation des parcours professionnels et de perspectives d'évolution valorisantes. Le CESER suggère plusieurs pistes qu'il présentera de manière plus approfondie dans le cadre de son étude en cours sur l'accompagnement du vieillissement : permettre une évolution des intervenantes vers le métier de coordinatrice sociale, approfondir la fonction d'accompagnement en développant davantage les missions d'assistance (aide administrative, lutte contre l'isolement et maintien des liens sociaux...), créer davantage de passerelles entre l'intervention à domicile et le secteur médicosocial et sanitaire, proposer des formations spécialisées sur la prise en charge de certains types de pathologie telle que la maladie d'Alzheimer et des formations liées au bien être des seniors et au bien vieillir (relaxation, sommeil, nutrition...)...

- La valorisation du métier d'aide à domicile nécessite de mener une réflexion sur la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail en lien avec la DIRECCTE (problématiques de déplacement, de contraintes familiales engendrées par des horaires atypiques...).

- Elle nécessite également de mener des actions de communication sur les métiers des services aux personnes afin de rendre la profession d'aide à domicile plus attractive en insistant sur l'aspect multidimensionnel de l'accompagnement, ainsi que des actions visant à tendre vers davantage de mixité (la profession étant exercée à 90% par des femmes).

- Enfin, le CESER suggère d'étudier l'intérêt et l'opportunité de développer davantage l'apprentissage dans le secteur de l'aide à domicile, en tenant compte de la particularité de l'exercice de ce métier et de la capacité du CFA à venir compléter le référentiel de formation.

1. c Innovations et métiers émergents dans la santé

- **Le contexte et les enjeux**

Les secteurs de la santé et du médicosocial sont fortement impactés par les mutations technologiques qui bouleversent à la fois les pratiques des professionnels mais également les relations entre patients et professionnels du soin. Le développement de l'e-santé accompagne les changements organisationnels évoqués précédemment (HAD, maintien à domicile...) en permettant une meilleure coordination et continuité des soins entre l'établissement sanitaire ou médicosocial et le domicile du patient et en facilitant la préservation de l'autonomie à domicile des personnes âgées par l'apport de nouvelles technologies. Elle permet également, en partie, de pallier la désertification médicale en allant chercher l'expertise où elle se trouve. L'e-santé comprend la coordination et la sécurisation des systèmes d'information de santé qui organisent l'échange d'information entre services et professionnels et la télésanté (télémédecine²⁸ et objets connectés) qui permet de pratiquer la médecine à distance.

- **Quelques recommandations**

Le développement de l'e-santé nécessite une adaptation des compétences et des formations initiales ainsi que la mise en place de modules de formation pour les personnels en exercice :

- en matière de gestion et d'analyse des données informatiques massives (métiers de la Data) et de sécurisation des données (besoins accrus en ingénieurs sécurité informatique).

- en matière d'usage et de maintenance des nouvelles technologies et objets connectés (professionnels intervenants à domicile, personnels soignants dans les établissements sanitaires, médico-sociaux, les maisons de santé pluridisciplinaires et les Pôles de Santé Libéraux et Ambulatoires (PSLA)...).

Dans le cadre de son étude en cours sur l'accompagnement du vieillissement en Normandie à travers les compétences régionales, **le CESER formulera des propositions** au sujet de la filière silver économie, entendue au sens large, c'est-à-dire l'ensemble des services et des produits permettant d'accompagner le vieillissement de la population normande.

1. d Innovations et métiers émergents dans l'Energie

La récente étude du COPAREF a permis de faire un zoom sur les innovations et les métiers émergents dans le domaine de l'énergie.

Compte tenu du poids économique représenté par l'énergie en Normandie (production, distribution, transformation et industries à base de produits dérivés), l'appréhension de l'évolution des métiers dans ce secteur représente un enjeu important pour tous les types d'énergie.

²⁸ Téléconsultation, télé expertise, télésurveillance médicale, téléassistance.

Le secteur du nucléaire impacté par des opérations de grand carénage annonce un volume d'embauche important (de l'ordre de 500 sur Flamanville, 210 sur Paluel, 300 sur Penly). Il importe que les normands puissent avoir les qualifications adaptées à ces perspectives d'embauche.

Un partage d'objectifs entre les partenaires du CPRDFOP pour mener des démarches particulières de GPEC territoriale se justifie pleinement dans le cadre de gros chantiers de ce type.

Concernant le secteur des énergies renouvelables, la région se caractérise par l'existence de plusieurs projets de parcs éoliens et de fermes hydroliennes en mer, dont les besoins de main d'œuvre devront également être partagés et anticipés.

A cet égard, le CMQ « industrie des énergies », basé à Cherbourg, et le CMQ3E « énergies et efficacité énergétique », basé à Fécamp, peuvent constituer des lieux pertinent pour contribuer à nouer des synergies entre les acteurs de la formation et de l'emploi sur le territoire, sachant qu'un nouveau « CMQ normand des métiers de la mer » vient d'être labellisé. Ce projet comporte un volet « énergies marines renouvelables ».

Aussi les partenaires du CPRDFOP pourraient organiser une interface régulière à l'échelle normande entre les gouvernances de ces trois CMQ, afin d'optimiser la pertinence des analyses sur l'évolution des métiers et des qualifications attendues.

Dans le cadre de son étude en cours sur « la Maritimité », le CESER conduira un certain nombre d'auditions et **pourrait être en mesure de formuler des propositions** plus précises fin 2017.

2. Les besoins transversaux d'évolution des compétences

2. a La digitalisation de l'économie

La digitalisation de l'économie normande constitue un des fils rouges des axes stratégiques des deux schémas récemment adoptés par la Région : le SRDEII et le SRESRI.

- **Le numérique**

Dans la logique de l'adoption de ces schémas, il est prévu que le sujet du numérique soit également traité au sein de la commission CPRDFOP pour finaliser les propositions du contrat.

C'est également un sujet qui a été mis à l'ordre du jour des réflexions de la commission du CESER en charge de la Formation - Insertion professionnelle – Emploi pour l'année 2017. Il démarre une auto-saisine sur ce thème sur la base des constats opérés et rappelés dans une première note de cadrage de ses futurs travaux.

Pour inscrire la Normandie dans la transition numérique que connaît actuellement la société dans son ensemble, il s'agit de doter les normands des compétences nécessaires à l'utilisation du numérique tant dans la vie personnelle que professionnelle. Les enjeux se situent donc à deux niveaux assez distincts.

Tout d'abord, celui du développement du numérique dans les formations, visant :

- à préparer les hommes et les femmes aux emplois de demain qui sont tous globalement impactés par la numérisation de la société et de l'économie,
- à doter en compétences de base le citoyen évoluant dans la société numérique afin d'éviter la fracture liée aux usages du numérique sur certains territoires.

Ensuite celui de la digitalisation de l'économie normande qui nécessite des formations spécifiques aux métiers du numérique comme levier de l'excellence de l'économie normande.

La collectivité régionale est légitimement préoccupée par ces deux types d'enjeux au regard de ses compétences « formation tout au long de la vie » et « économie ». Néanmoins, l'interrogation portant sur les besoins en compétences susceptibles d'étayer une « filière de l'économie numérique » en Normandie comporte des problématiques transversales aux champs de l'enseignement supérieur, de la recherche, de l'innovation, des filières économiques, difficiles à appréhender dans le cadre des compétences propres de la commission Formation - Insertion professionnelle – Emploi et dans le délai imparti pour mener à bien cette étude courant 2017.

Le CESER est simplement en mesure d'observer que la prise en compte de cette priorité n'est pas encore lisible dans la carte des formations 2017 avec des ouvertures prévues (dont 80% sont en apprentissage) où l'on ne relève pas de priorité particulière donnée aux compétences propres aux métiers du numérique.

35

Pour l'auto-saisine à venir, le choix a été fait de cerner le champ de l'étude sur « le numérique en formation ». C'est une préoccupation désormais relayée par l'ensemble des acteurs de la formation. L'Etat a notamment créé un service public du numérique éducatif déployé sur tout le territoire par des délégués académiques au numérique éducatif. La Région quant à elle poursuit le chantier du lycée du futur, avec l'objectif d'un lycée connecté et ancré dans son environnement où le numérique est mis au service de la pédagogie et des lycéens. Il en est de même des opérateurs sur lesquels s'appuient les partenaires du CPRDFOP pour mettre en place les programmes de formation professionnelle continue des jeunes et des adultes.

Le CESER portera son regard plus particulièrement sur les outils numériques au service de la formation, sur le développement des usages pour doter les normands en compétences transversales pour évoluer dans l'emploi et pour éviter fracture numérique sur les territoires pour les citoyens qui devront évoluer dans une « société digitalisée ».

Il sera en mesure d'apporter des conclusions sur ces points fin 2017, la présente contribution intervenant trop tôt dans le calendrier.

- **Les opportunités liées au PIA3**

Dans son rapport sur « l'Anticipation en vue du PIA3 »²⁹, le CESER rappelle la nécessaire adaptation des formations à l'intégration de nouvelles technologies numériques sous ses deux aspects : métiers spécifiques, appuyés en partie sur nouveaux cursus à l'université et usages du numérique en formation. Les ressources préexistant en Normandie permettraient de concevoir, avec un accompagnement approprié, des expérimentations innovantes :

- Développement d'une offre universitaire de formations initiales et continues assise sur des innovations numériques (hybridation formations classiques/numériques)
- Mobilisation des compétences normandes dans le numérique et notamment autour du Big Data pour développer des contenus pédagogiques innovants.

Les objectifs et priorités des appels à projets, annoncés par le CGI (Commissariat Général à l'Investissement), comportent un axe à part entière dans lequel pourraient s'inscrire des projets régionaux d'innovation pédagogique. Les crédits réservés permettront de « soutenir des démonstrateurs d'innovation en formation, à l'école comme dans l'ensemble de la palette des formations supérieures, au bénéfice de la réussite des élèves et des étudiants et susciter la diffusion de ces innovations. »³⁰

La possibilité d'accompagner via le PIA3 les innovations des équipes pédagogiques et éducatives dans l'ensemble du système scolaire-universitaire³¹ et périscolaire est une opportunité, que les acteurs du CPRDFOP, à leur niveau, pourrait anticiper également en mobilisant, dans leur champ de compétence respectif, des moyens supplémentaires pour accompagner les enseignants dans l'appropriation des usages et des technologies numériques.

Il semble au CESER que cet accompagnement constitue une condition sine qua non à l'adaptation des formations à l'intégration de nouvelles technologies et que le CPRDFOP est un lieu pertinent pour opérer le lien indispensable à faire entre les partenaires pour exploiter ce volet 1 du PIA3.

Par ailleurs, le CESER estime que ce pourrait également être un lieu de réflexion pertinent pour envisager le développement de dispositifs d'alternance réactifs de type « usines-écoles » suggérés dans son rapport « PIA3 », mobilisant des moyens partagés de production/formation répondant aux besoins en nouvelles qualifications

En dernier lieu, il suggère d'adosser une dimension « recherche » aux expérimentations, par exemple celles en cours sur la mixité apprentissage-statut scolaire ou toute autre nouvelle initiative locale à venir.

L'association d'équipes en sciences humaines et sociales pour accompagner les initiatives permettrait d'inscrire l'évaluation souhaitée et attendue dès l'origine des projets de façon partagée entre les opérateurs et les financeurs des politiques publiques de l'emploi de la formation et de l'orientation professionnelles.

²⁹ Rapport du CESER de Normandie : « Anticipation du PIA3 : afficher une ambition régionale forte en Normandie » - Octobre 2016

³⁰ CGI – « 3^{ème} Programme d'investissements d'avenir » - Juin 2016 - <http://www.gouvernement.fr/pia3-5236>

³¹ Possibilité de nouveaux cursus facilitant le continuum bac-5 /bac+3

2. b L'innovation sociale

- **La prise en compte des nouveaux modèles de consommation**

Dans le cadre de la saisine sur « l'économie circulaire »³², réalisée à l'occasion de la préparation du SRDEEII, le CESER a pointé les enjeux de l'évolution du modèle économique classique au profit du développement des circuits courts de consommation et d'échanges qui optimisent la consommation de ressources et génèrent de nouveaux cycles de vie des produits.

Ce nouveau type de modèle d'économie circulaire a inévitablement des impacts sur l'emploi et la formation dont le CPRDFOP doit tenir compte dans la définition des actions de formation, d'orientation, ou dans les démarches de GPEC.

Il est ainsi suggéré :

- en formation initiale, de sensibiliser les enseignants et d'établir des référentiels qui intègrent ces préoccupations, quel que soit le niveau d'études ;
- en formation continue, de sensibiliser les entreprises et les branches professionnelles à l'émergence de nouveaux métiers de l'économie circulaire (par exemple : animateur/médiateur...) et d'associer des industriels à la définition des référentiels.

- **Le développement de programmes de recherche en sciences humaines et sociales**

Les transformations ou les mutations de l'environnement économique sont permanentes mais se caractérisent à l'heure actuelle par deux grandes tendances lourdes : la transformation numérique et la transition écologique et énergétique. Identifiées dans le SRDEEII ou dans le SRESRI mais aussi dans la loi de mars 2014, l'impact de ces mutations en termes d'emploi et de formation doit être pris en compte dans le CPRDFOP.

Au-delà des métiers spécifiques, en transformation ou émergents, dont le besoin se fait sentir pour accompagner les transformations technologiques, le CESER souhaite insister sur les évolutions organisationnelles et sociétales que génèrent inévitablement de tels bouleversements technologiques.

Les métiers à tous les niveaux se trouvent ou se trouveront impactés par l'introduction de nouveaux outils, de nouvelles méthodes de travail et de management, de nouvelles relations dans les échanges commerciaux, voire de nouvelles formes du travail et de relation des individus au travail en général.

Le CESER suggère que les partenaires du CREFOP identifient dans les priorités du CPRDFOP un chantier relatif à l'accompagnement au changement des personnes en activité ou à la préparation des futurs actifs à intégrer la dimension sociétale des changements technologiques.

³² Rapport du CESER de Normandie 'l'économie circulaire : quelle gouvernance en région ? » - Septembre 2016

Le CREFOP pourrait solliciter les ressources des laboratoires de recherche en sciences humaines et sociales et notamment en sciences de gestion pour l'accompagner dans cette démarche, avec si nécessaire un soutien spécifique aux équipes de chercheurs via la politique régionale en faveur de la recherche.

2. c Les langues étrangères comme outil professionnel

La pratique des langues étrangères, notamment de l'anglais, est souvent pointée dans les études sur l'évolution des métiers et des compétences attendues, permettant de faire face à l'internationalisation croissante de nombreuses activités, affectant les postes de travail dans les entreprises de plus en plus nombreux, à tous les niveaux de formation.

Dans son rapport sur « les jeunesses », l'ex-CESER haut-normand a établi un rapide état des lieux de la performance en anglais comparée à celle rencontrée dans d'autres pays européens³³. Les statistiques ne permettent pas une analyse par académie, mais la situation est globalement assez alarmante au regard des exigences ambitieuses fixées par le cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL) et a plutôt tendance à se détériorer.

Concernant les jeunes, la maîtrise de l'anglais est également un vecteur de la mobilité et un facteur de réussite ; concernant les adultes, le constat effectué aujourd'hui montre que nombreuses sont les demandes de formation en langues exprimées par les actifs au titre de leur CPF.

38

Aussi les efforts pour accompagner l'apprentissage de l'anglais et des autres langues vivantes étrangères, méritent-ils d'être poursuivis et inscrits dans les objectifs partagés du CPRDFOP, pour l'ensemble des formations initiales, sous statut scolaire et en apprentissage, ou continues.

Les apports du numériques dans l'apprentissage des langues constituent aujourd'hui une réelle opportunité.

³³ Rapport de l'ex-CESER de Haute-Normandie « les jeunesses : une ressource pour la région » - mars 2015 (source note d'information DEPP-MEN n°12.11 – juin 2012)

Conclusion

Le CESER attache une importance particulière à la définition des orientations du futur CPRDFOP, ainsi qu'à leur partage ultérieur avec celles de l'Etat en matière d'emploi, au sein de la SRCEFOP.

C'est pourquoi il a tenu à adresser sa contribution le plus tôt possible à la Région compte tenu du calendrier contraint annoncé pour la préparation du futur CPRDFOP et espère que les problématiques qu'il a soulevées soient relayées auprès des partenaires du CREFOP.

Il appelle à la vigilance sur la tenue du calendrier envisagé afin de disposer d'une politique concertée sans prendre de retard sur d'autres régions qui ont déjà adopté leur stratégie bien qu'ayant fusionné elles-aussi.

Il est toutefois impératif de respecter les temps d'échange nécessaires avec les commissions et les instances de gouvernance au sein du CREFOP préalablement à l'examen du projet en réunion plénière prévue en juin.

Le CESER se tient à la disposition des membres du CREFOP pour évoquer les pistes de sa contribution ou en faire une présentation si la Région le souhaite.

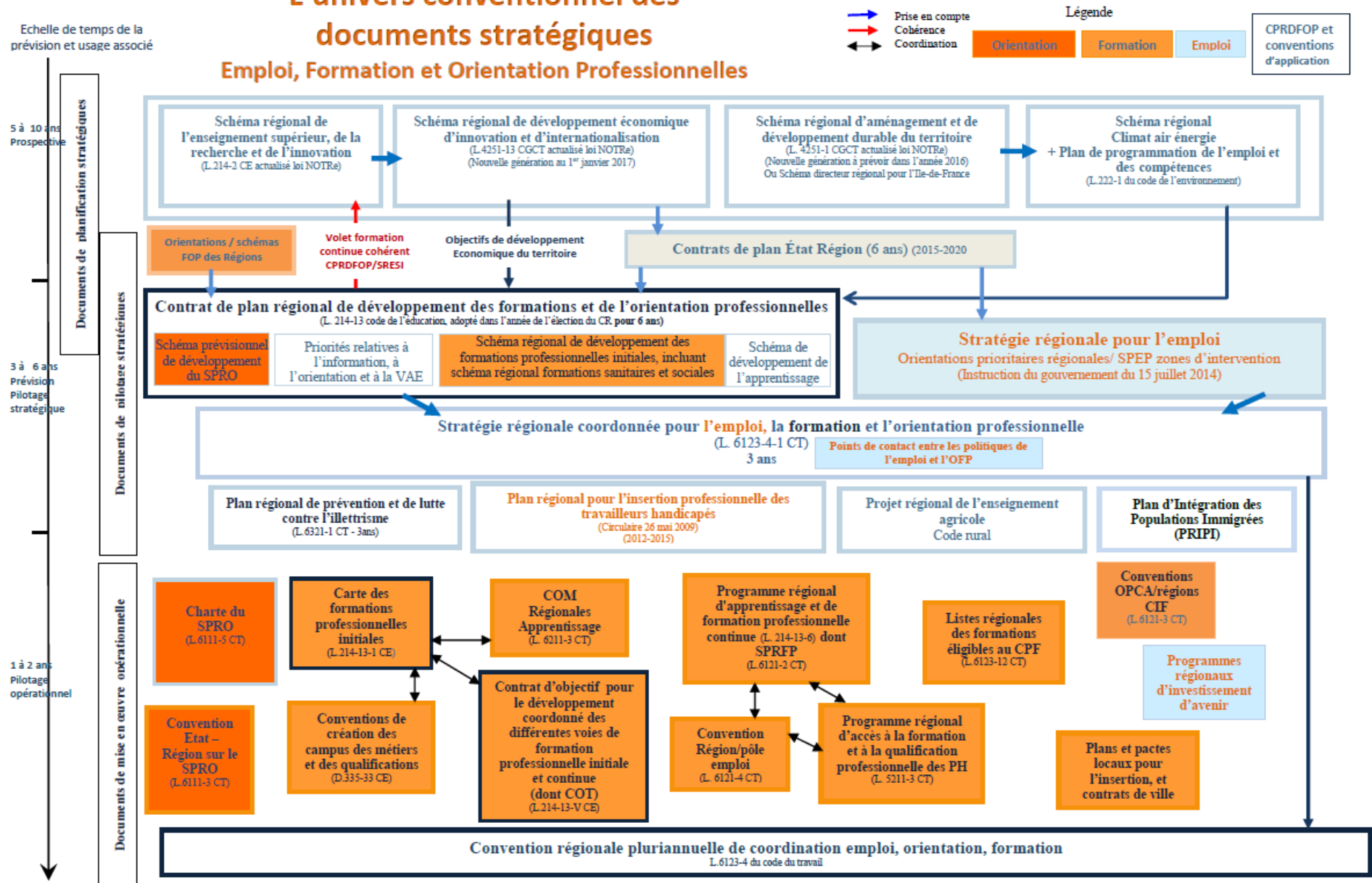
Annexes

Annexe 1

CNEFOP – Univers conventionnel des documents stratégiques Emploi, Formation, Orientation professionnelles

(Source : CNEFOP - comité plénier du CREFOP normand – novembre 2016)

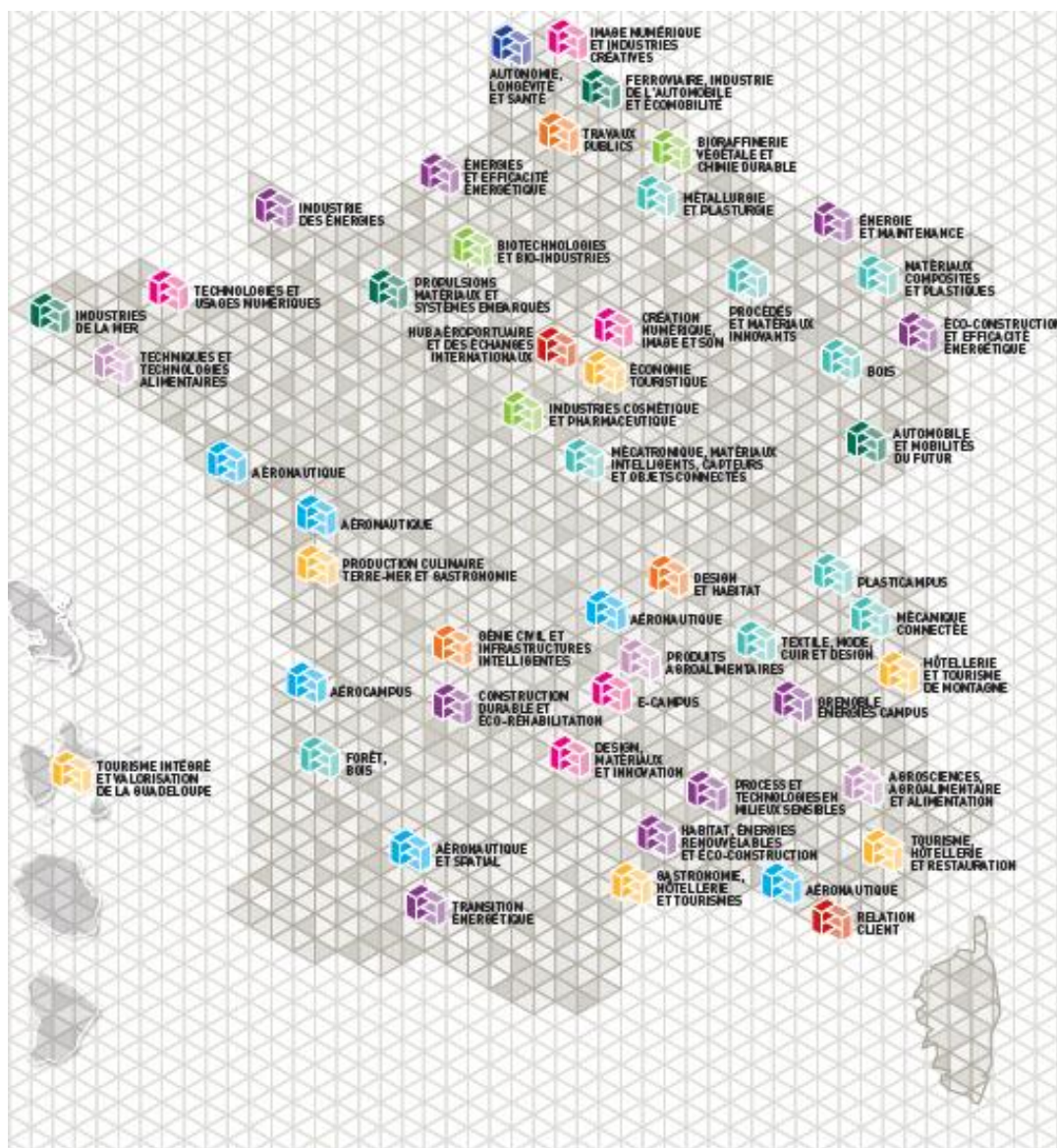
L'univers conventionnel des documents stratégiques Emploi, Formation et Orientation Professionnelles



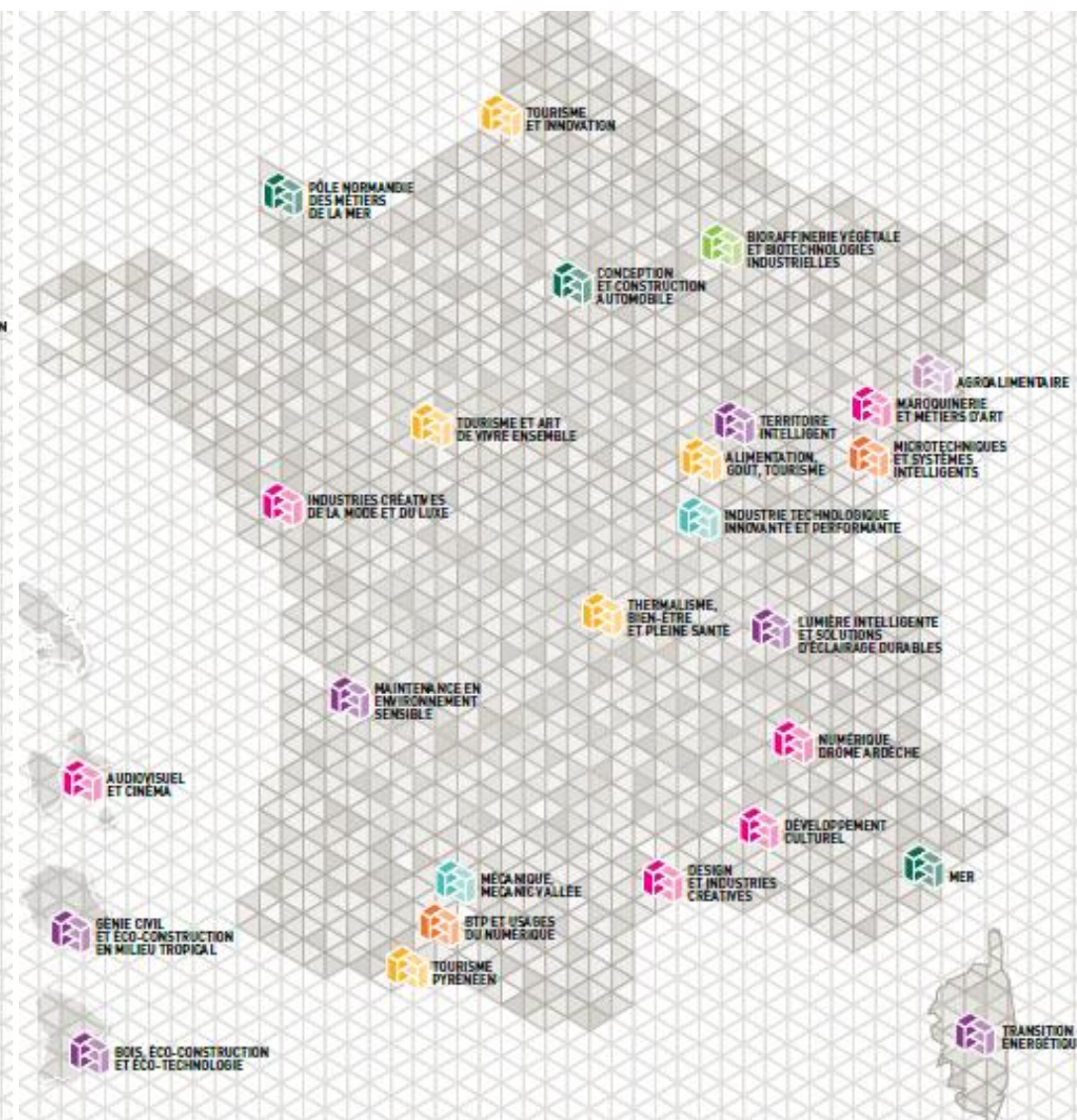
Annexe 2 - Cartographie des CMQ – Campus des Métiers et des Qualifications

Source : site du Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

Les 51 campus labellisés à fin 2016



Les 26 nouveaux campus labellisés en 2017



- | | | | |
|---|--------------------------------------|------------------------------|---|
| Aéronautique | Tourisme, hôtellerie et restauration | Numérique et design | Chimie et biotechnologies |
| Métallurgie, plasturgie et autres matériaux | Bâtiments et travaux publics | Énergie et éco-construction | Véhicule, transport terrestre et maritime |
| Services aux personnes | Services aux entreprises | Alimentaire, agroalimentaire | |

Documents de référence

Les travaux du CESER de Normandie

« Contribution au Grenelle de l'Apprentissage » - Juin 2016

« Avis sur le SRDEII » - Décembre 2016

Les saisines du CESER sur le SRDEII :

« L'économie circulaire : quelle gouvernance en région ? » - Septembre 2016

« L'avenir du secteur automobile en Normandie » - Septembre 2016

« L'économie sociale et solidaire, une réalité et un atout d'avenir pour la Normandie » - Octobre 2016

« Anticipation du PIA3 : afficher une ambition régionale forte en Normandie » - Octobre 2016

44

Les saisines à venir 2017 :

« Le numérique en formation » - à venir en Novembre 2017

« L'accompagnement du vieillissement en Normandie » - à venir en Novembre 2017

« La maritimité » - à venir en Décembre 2017

Les travaux des deux anciens CESER bas-normand et haut-normand

Rapport conjoint des 2 ex-CESER – « Nouvelle région, nouveaux horizons » - Janvier 2015

Rapport du CESER de Haute-Normandie « Jeunesses : une ressource pour la région » - Mars 2015

Rapport du CESER de Basse-Normandie : « Le décrochage scolaire en Basse-Normandie » - Novembre 2015

Contribution du CESER de Haute-Normandie : « Le décrochage scolaire en région » - Novembre 2015

Autres sources

LOI du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie locale

LOI NOTRe - 7 Août 2015

CARIF-OREF Normand « Diagnostic CPRDFOP » - Novembre 2016

CNEFOP « Univers conventionnel des documents stratégiques Emploi, Formation et Orientation Professionnelles »

MENSR - Site des CMQ – cartographie 2017 des campus labellisés – <http://www.education.gouv.fr/cid79563/les-campus-des-metiers-des-qualifications.html>

Rapport IGEN-IGAENR-IGAS, « Les freins non financiers au développement de l'apprentissage » - Février 2014

CEREQ DEPP « Atlas académique des risques sociaux d'échec scolaire » - Juin 2014

Rapport du CGSP au Ministre de l'Education Nationale « Lutter contre les stéréotypes filles-garçons : un enjeu d'égalité et de mixité dès l'enfance » - Janvier 2014

ORESS « Panorama statistique et enjeux de l'ESS en Normandie » - Juin 2016

Décret n°2015-74 du 27 janvier 2015 relatif aux actes infirmiers relevant de la compétence exclusive des infirmiers de bloc opératoire

CGI – « 3ème Programme d'investissements d'avenir » - Juin 2016 - <http://www.gouvernement.fr/pia3-5236>

Liste des sigles

ARF		Association des Régions de France
C.A.E.N.		Conseil Académique de l'Education Nationale
CARIF-OREF		Centres d'Animation, de Ressources et d'Information sur la Formation - Observatoires Régionaux Emploi Formation
CECRL		Cadre Européen Commun de Référence en Langues
CEP		Conseil en Evolution Professionnelle
CEREQ		Centre d'Etudes et de Recherche sur les Qualifications
CESER		Conseil Economique Social et Environnemental Régional
CGI		Commissariat Général à l'Investissement
CGSP		Commissariat Général à la Stratégie et à la Prospective
CHU		Centre Hospitalier Universitaire
CIO		Centres d'Information et d'Orientation
CLD		Chômage de Longue Durée
CLIC		Comité de Liaison Inter Consulaire
CMQ		Campus des Métiers et des Qualifications
CMQ3E		Campus des Métiers et des Qualifications des Energies et de l'Efficacité Energétique
CNEFOP		Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles
COPAREF		COMité PARitaire Interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation
CPF		Compte Personnel Formation
CPRDFOP		Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles
CPRE		Commission Paritaire Régionale de l'Emploi
CREFOP		Conseil Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles
CREFOR		Centre Ressources Emploi FORMation
CRESS		Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire
DEPP		Direction de l'Evaluation, de la Prospective et de la Performance (Education Nationale)
DIRECCTE		Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
EHPAD		Etablissement d'Hébergement des Personnes Agées Dépendantes
EMR		Energies Marines Renouvelables
ERREFOM		Espace Régional de Ressources sur l'Emploi, la Formation et les Métiers
ESS		Economie Sociale et Solidaire
FJT		Foyers de Jeunes Travailleurs
GPEC		Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences
GPECT		Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences Territoriales
HAD		Hospitalisation A Domicile
IBODE		Infirmier de Bloc Opératoire Diplômé d'Etat
IFAS		Institut de Formation d'Aides-Soignants
IFSI		Institut de Formation en Soins Infirmiers

IGAENR		Inspection Générale de l'Administration, de l'Education Nationale et de la Recherche
IGAS		Inspection Générale des Affaires Sociales
IGEN		Inspection Générale de l'Education Nationale
MENESR		Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
NOTRe		Nouvelle Organisation Territoriale de la République (Loi)
OPCA		Organisme Paritaire Collecteur Agréé
OREF		Observatoire Régional Emploi Formation
ORESS		Observatoire Régional de l'Economie Sociale et Solidaire
PIA		Programme Investissements d'Avenir
PMSE		Propulsion, Matériaux et Systèmes Embarqués (CMQ)
PSAD		Plateforme de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs
PSLA		Pôles de Santé Libéraux et Ambulatoires
RNCP		Répertoire National des Certifications Professionnelles
SFSS		Schéma des Formations Sanitaires et Sociales
SPO		Service Public de l'Orientation
SPRO		Service Public Régional de l'Orientation
SRCEFOP		Stratégie Régionale Coordonnée Emploi Formation et Orientation Professionnelles
SRDEEII		Schéma Régional de Développement Economique des Entreprises, pour l'Innovation et l'Internationalisation
SRE		Stratégie Régionale pour l'Emploi
SRESRI		Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
SUIO		Service Universitaire d'Information et d'Orientation