



L'ESSENTIEL du rapport La formation tout au long de la vie Lever de développement pour les territoires et leurs actifs ?

La formation constitue un des principaux défis que pose l'évolution de l'emploi dans un contexte de transitions et de transformations dans lequel est venue s'enchaîner la crise sanitaire. Présente dans la plupart des politiques publiques et des dispositifs qui les accompagnent, elle constitue un fil rouge des plans de relance, quelle que soit l'échelle. Le CESER a ciblé ses réflexions sur la formation professionnelle continue. Il a fait le choix d'une approche centrée sur les territoires, en cohérence avec son projet dans lequel il affirme que "c'est au niveau du territoire que peuvent s'imaginer des combinaisons de réponses souvent créatives". C'est à partir de rencontres avec les acteurs de terrain que le CESER a construit une vision pragmatique et concrète, la vision de la société civile organisée.

Par son importance stratégique en lien étroit avec l'éducation, la formation est l'un des leviers essentiels de la transformation de nos sociétés, permettant de susciter les changements et d'accompagner les mutations. Il s'agit d'un investissement prioritaire dont les effets à moyen et long terme doivent bénéficier en même temps à la société toute entière et à chaque citoyen, visant simultanément les aspects économiques, sociétaux, environnementaux et culturels, tout en préservant les capacités d'adaptation des générations futures.

Elle est à la croisée des chemins entre :

- les besoins des individus en recherche d'emploi ou d'évolution professionnelle, de reconversion, d'adaptation des compétences,
- les besoins des employeurs en recherche de compétences et de capacités d'adaptation,
- les missions des pouvoirs publics dans l'accompagnement de tous, le soutien à certains publics spécifiques (jeunes, demandeurs d'emploi, personnes en situation de handicap) et le développement des territoires.

La formation tout au long de la vie est un domaine complexe, en constante évolution réglementaire, faisant intervenir un large spectre d'acteurs, des financements multiples importants et de très nombreux dispositifs déployés à différentes échelles.

En allant à la rencontre de trois territoires, Autun, Belfort-Héricourt-Montbéliard et Nevers, le CESER a construit une vision collective concrète, autour de trois questions centrales :

- Quel rôle de la formation professionnelle continue dans le développement des territoires et de leurs actifs ?
- Quel accompagnement des actifs vers une formation professionnelle continue de qualité ?
- Quel impact des dispositifs de formation en matière de développement des territoires et des actifs ?

De ces rencontres se dégagent des constats partagés. L'offre de formation est jugée de qualité, malgré quelques écueils. Les formations proposées sur les territoires sont globalement en adéquation avec les besoins exprimés par les employeurs et les actifs, mais la question de l'adaptation des compétences aux évolutions à venir reste prégnante. Des améliorations sont à rechercher en matière de coordination et de levée des freins. Plus largement, la place de la formation est à affirmer dans les projets de territoire.



Emmanuelle Roch et Bernard Échalier sont les rapporteurs de cette autosaisine. Emmanuelle Roch est issue du 2^e collège et représente la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC). Bernard Échalier est issu du 1^{er} collège et représente la Chambre de commerce et d'industrie régionale (CCIR).

Ce rapport est également en ligne sur :

www.ceser.bourgognefranche-comte.fr

Rubrique

Les Publications



LES PRÉCONISATIONS DU CESER

Ces préconisations, des plus générales aux plus opérationnelles, s'adressent en priorité au Conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté, mais également aux autres acteurs de la formation continue tout au long de la vie, selon leurs compétences et leur champ d'activité.

Orientations générales

1- Inclure systématiquement un volet formation, notamment au niveau financier, dans les contrats passés entre la Région et les territoires pour anticiper le développement des nouvelles technologies et l'implantation de nouvelles activités économiques.

2- Inscrire la formation dans les grands axes stratégiques et leur déclinaison des différents schémas régionaux.

3- Soutenir les démarches de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales (GPECT) sur le long terme, pour qu'elles puissent prendre en compte l'évolution de la situation de l'emploi et des besoins en compétences sur un territoire donné.

4- Inciter les établissements d'enseignement supérieur à identifier les compétences qui seront davantage sollicitées demain et à développer de nouvelles modalités d'enseignement et d'apprentissage, en lien avec la recherche et le monde socio-économique.

5- Soutenir la transmission de compétences entre générations, en développant la formation dans l'entreprise (par exemple via des actions de formation en situation de travail ou AFEST).

6- Donner la possibilité à chaque citoyen d'accéder à un parcours complet de qualification aboutissant à une certification reconnue, qui permette l'accès à un emploi de qualité ou une reconversion.

7- Développer des dispositifs d'accompagnement individualisés (avances sur les frais de déplacement, de restauration voire d'hébergement...), modulables en fonction des coûts réels engagés par les stagiaires.

Mesures

8- Diversifier les modes de financement, en ne se limitant pas aux seuls appels à projet.

9- Inclure des "appels à projet non fléchés", répondant à des initiatives locales, dans les marchés de formation régionaux en plus des axes d'interventions habituels décidés par la Région.

10- Évaluer les initiatives locales en matière d'aides financières pour les étendre ensuite au niveau régional, par le Conseil régional, si elles s'avèrent pertinentes.

11- Développer les Contrats de développement professionnel intérimaire (CDPI) permettant aux travailleurs intérimaires d'alterner périodes de mission en entreprise et formation.

12- Améliorer la prise en compte des besoins exprimés par les acteurs de terrain, en organisant une rencontre trimestrielle autour de sujets porteurs émergents.

13- Mettre en place un guichet unique avec accompagnement humain recensant l'ensemble des aides permettant la levée des freins à l'entrée en formation pour les personnes éloignées de l'emploi.

14- Rendre obligatoire la prise en compte des besoins des demandeurs d'emploi en recherche de formation, ou en formation, dans le plan mobilités de chaque EPCI négocié avec la Région dans le cadre de la Loi d'orientation des mobilités (LOM).

15- Initier une réflexion pour la création d'un campus des métiers franco-suisse, l'expérimentation pouvant concerner le domaine des microtechniques.

16- Maintenir et moderniser les plateaux techniques pour les adapter aux évolutions des métiers.

17- Valoriser l'image de certains métiers et secteurs d'activité souffrant d'une image dégradée et de conditions de travail et de rémunération peu attractives (BTP, aide à la personne...), en proposant une meilleure indemnisation des personnes en formation, en abondant le CPF des personnes en reconversion dans ces secteurs et en travaillant avec les entreprises pour offrir des conditions de travail et de rémunération plus attractives.

18- Mettre en place un suivi des sortants de formation au-delà des 6 mois habituels, afin d'évaluer l'impact de la formation à plus long terme.

19- Aménager les formations pour compenser le handicap, afin de rétablir une égalité dans l'accès au droit à la formation, ainsi qu'une égalité des chances.

Ce rapport a été adopté à l'unanimité lors de la séance plénière du 19 octobre 2021.

À SUIVRE...