



Contribution du CESER Grand Est au Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles

« Tu me dis j'oublie, tu m'enseignes je me souviens, tu m'impliques j'apprends »

Benjamin Franklin

Contribution adoptée lors de l'assemblée plénière du 22 & 23 juin 2017

Vu la Loi n°82-213 du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des Communes, des Départements et des Régions,

Vu les articles L. 4111-1 et suivants du code général des collectivités territoriales, relatifs à l'organisation de la Région,

Vu les articles L. 4241-1 et L. 4241-2 du code général des collectivités territoriales, relatifs aux compétences du Conseil économique, social et environnemental régional,

Vu la décision du bureau du Conseil économique, social et environnemental régional Grand Est en date du 7 juin 2017

Après avoir entendu **Mme Lydie GOURY et M. Jean-Louis FREYD**, co-présidents du Groupe de Travail, **M. Laurent SCHMITT**, le rapporteur,

**le Conseil économique, social et environnemental régional
Grand Est a voté la présente contribution à l'unanimité.**

SOMMAIRE

INTRODUCTION	2
1. POUR MÉMOIRE.....	5
2. LES DONNÉES DE CADRAGE	6
3. LES POINTS DE VIGILANCE DANS LA CONSTRUCTION DU CPRDFOP SUR LESQUELS LE CESER GRAND EST SOUHAITE METTRE L'ACCENT	15
4. INNOVATION EXPERIMENTATION QUELLE FORMATION PROFESSIONNELLE POUR DEMAIN ?	18
5. AXES STRATÉGIQUES	21
ANNEXE 1 : LA LETTRE DE SAISINE DU CONSEIL RÉGIONAL.....	23
ANNEXE 2 : LA NOTE D'OPPORTUNITÉ.....	24
ANNEXE 3 : LES AVIS DES TROIS ANCIENS CESER SUR LE CPDRFP.....	27
ANNEXE 4 : AVIS DU CESER GRAND EST SUR LE SRDEII	29
ANNEXE 5 : RAPPORT PROSPECTIVE DU CESER GRAND EST.....	30

INTRODUCTION

Le CPRDFOP

Rénové dans le cadre de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) est le document d'orientation prévu par le législateur pour la définition **d'une stratégie de développement à moyen terme sur le champ de la formation et de l'orientation professionnelles à l'échelle des territoires régionaux.**

Associant l'ensemble des partenaires sur le champ de la formation et de l'orientation professionnelles, il recherche la coordination des acteurs et la complémentarité des interventions autour d'objectifs définis en commun sur la base d'un diagnostic partagé.

Le CPRDFOP a une vocation opérationnelle ; il vise à articuler les différentes voies de formation professionnelle et leurs moyens respectifs en identifiant les marges de manœuvre de chaque partenaire.

Adopté dans le cadre du CREFOP, le Contrat de Plan est signé par la Région (Président du Conseil Régional), l'État (Préfet, autorités académiques) et ouvert à la signature des partenaires sociaux, dans le respect du quadripartisme propre à la gouvernance des questions relatives à l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles.

Le CPRDFOP constitue l'un des nombreux documents d'orientation stratégique posés par le législateur à l'échelle régionale (SRADDET, SRDE-II, SRE...).

Dans un contexte de forte préoccupation sur le champ de l'emploi, et afin de s'inscrire au plus près des perspectives de développement économique, le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles devra trouver des articulations particulières avec le Schéma Régional de Développement Économique, à l'Internationalisation et à l'Innovation (SRDE-II), piloté par la Région, et la Stratégie Régionale de l'Emploi (SRE), ouverte à la concertation des membres du CREFOP par l'État.

De même, il s'articule avec le plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH), qui couvre les dimensions formation professionnelle, emploi et maintien dans l'emploi, pour les personnes en situation de handicap.

L'élaboration du CPRDFOP est le rendez-vous majeur de la définition des politiques publiques sur la thématique de la formation professionnelle et de l'orientation.

Saisine, auto saisine et saisine obligatoire

Une saisine :

Par courrier en date du 6.janvier 2017, joint en annexe n°1, Philippe Richert, président de la Région Grand Est, a saisi le CESER Grand Est sur les questions du numérique et de l'innovation.

Une auto saisine :

Le CESER Grand Est considère essentiel qu'il puisse apporter la contribution de la Société Civile organisée sur l'ensemble des thématiques qui seront abordées dans le CPRDFOP final, et plus particulièrement, sur les six défis compris dans l'enjeu 3 « la formation professionnelle, un levier de compétitivité économique régional et territorial », à savoir :

- piloter des formations adaptées aux besoins régionaux territoriaux,
- développer et accompagner l'apprentissage et la voie scolaire professionnelle dans le Grand Est,
- favoriser l'implication des entreprises dans les formations professionnelles,
- garantir un parcours adapté et de qualité à chacun,
- innover pour faciliter et dynamiser les parcours de formation professionnelle,
- préparer les apprenants à la dimension transfrontalière.

Une saisine obligatoire :

Sans présager de l'avis qu'il portera ensuite sur le projet de document qui sera présenté in fine par le Conseil Régional et sur lequel il **sera obligatoirement saisi**, le CESER Grand Est a engagé les travaux qui lui ont permis de faire ressortir les idées forces capitales pour l'avenir de la Région, qui devraient être prises en compte dans le futur CPRDFOP (cf. Note d'opportunité jointe en annexe n°2).

Un constat préalable

La problématique de la thématique de l'évaluation: toujours évoquée, nécessaire et essentielle mais jamais réalisée.

Le CPRDOP, tout comme avant lui, les CPRDFP, constitue une politique globale, c'est à dire un ensemble complexe d'orientations, de programmes, d'actions, de procédures et de régulation concourant à un objectif général : le développement de la formation professionnelle. En prévoir et en assurer l'évaluation, ainsi que le mentionne la loi, c'est s'interroger sur la pertinence, l'efficacité, l'efficience et la cohérence de la politique menée.

Cette obligation, toujours mentionnée, semble compliquée à conduire, tant du point de vue de l'organisation de l'évaluation, du choix des politiques à évaluer et des méthodes à retenir, que de la production de résultats, quantitatifs et qualitatifs.

La méthode retenue pour l'élaboration du futur CPRDFOP de la région Grand Est s'est voulue reposant sur une large participation et une large consultation des acteurs pour aboutir à la construction d'un contrat répondant aux défis posés à l'ensemble des territoires de la région Grand Est.

Une politique publique répond à des problématiques sociétales identifiées, à partir de réalisations de diagnostics favorisant la détermination d'objectifs partagés, établissant les moyens de répondre à ces objectifs, cadrant les conditions de mise en œuvre, évaluant les réalisations, les effets produits, les impacts des politiques mises en œuvre. L'ensemble de ce cycle permet d'estimer l'utilité de la politique, l'intérêt de la continuer si elle porte une amélioration significative, de la modifier si elle est perfectible, de l'interrompre si les effets sont négligeables ou contre productifs.

A la lumière des documents produits dans le processus méthodologique, le CESER constate que la démarche d'évaluation, initialement prévue dans chacun des trois documents contractuels de 2010, n'a été rendue publique dans aucun des trois territoires historiques. Des évaluations ont-elles été réalisées ? Dans l'affirmative, quels enseignements en ont été tirés ? Quels objectifs ont été atteints dans les trois précédents contrats ? Quels dispositifs doivent être abandonnés, et à partir de quelle mesure d'utilité ?

Les défis affichés reposent-ils sur une analyse et une évaluation des trois CPRDFP des régions historiques, favorisant une approche partagée ? Les spécificités des micro-territoires sont-elles prises en compte, de manière à adapter les axes du futur contrat aux besoins, atouts et freins de chaque territoire et plus particulièrement de chaque bassin d'emploi ?

Au-delà de l'intérêt de la mise œuvre d'une véritable démarche d'évaluation pour favoriser de nouvelles politiques basées sur l'analyse de l'utilité des anciennes politiques, l'évaluation constitue un exercice démocratique essentiel pour la compréhension des choix de priorités par l'ensemble de la population. Les choix arrêtés engagent les acteurs et ont des effets et impacts sur les bénéficiaires et les territoires : les expliquer et les justifier par des processus de rendre compte en favoriserait la compréhension.

1. POUR MÉMOIRE

1.1. Avis comparatif sur les trois CPRDFP des trois anciennes régions joint en annexe

Des lignes forces sont partagées par les trois CESER :

- un besoin évident d'un état des lieux exhaustif, d'un diagnostic partagé, d'une démarche prospective et d'une évaluation effective des politiques conduites.
- la nécessité d'une hiérarchisation des objectifs et la définition précise d'indicateurs de résultats et des moyens financiers qui seront mobilisés.

Des focus spécifiques par ailleurs se dégagent sur le transfrontalier, le besoin d'inclure dans ce contrat la formation des salariés, la prise en compte de l'enseignement supérieur ou encore les difficultés d'intégration des publics fragilisés, en situation de handicap, chômeurs de longue durée ou allocataires du RSA.

1.2. Extrait du document « 9 leviers de croissance »

Faire évoluer et enrichir les systèmes de formation pour favoriser l'emploi dans un contexte de mutations économiques et démographiques :

- Réaliser un état des lieux et une mise en cohérence des dispositifs de formation et des bonnes pratiques (carte des formations, gouvernance, acteurs, dispositifs exemplaires ...) en associant l'État, les partenaires sociaux, le CESER, les organismes consulaires.
- Constituer un observatoire territorial des mutations économiques qui fera ressortir les besoins, actuels et futurs des marchés du travail, anticipera les évolutions de la population active et des métiers, notamment par la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences Territoriales (GPECT).
- Construire un CPRDFOP commun en s'appuyant sur les acquis des territoires pour favoriser l'élévation des niveaux de qualification des habitants de la région dans une démarche de formation tout au long de la vie (formation initiale par voie scolaire, par alternance, formation professionnelle, enseignement supérieur, validation des acquis de l'expérience).
- Pérenniser et conforter les dispositifs de lutte contre le décrochage et les ruptures (écoles de la deuxième chance...).
- Favoriser la mobilité territoriale des actifs et des personnes en formation.
- Favoriser le développement d'outils numériques performants pour permettre l'accès à la formation et aux marchés du travail pour l'ensemble des actifs.
- Faire de la région ACAL une région « plurilingues » pour consolider son positionnement transfrontalier, européen et international.
- Conforter le positionnement et le rayonnement international de l'Enseignement Supérieur.

1.3. Avis SRDEII et Approche prospective les enjeux stratégiques pour le Grand Est

Extrait des documents en annexes 4 et 5 sur la formation tout au long de la vie.

2. LES DONNÉES DE CADRAGE

2.1. Les orientations de la politique de formation professionnelle en France et dans l'Union Européenne.

2.1.1. La nouvelle stratégie compétences pour l'Europe.

En juin 2016, la Commission européenne a adopté une nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe ; «Travailler ensemble pour renforcer le capital humain et améliorer l'employabilité et la compétitivité » qui fixe des objectifs communs pour l'Union européenne, les États-membres et les parties prenantes à tous les niveaux, notamment les partenaires sociaux.

Elle propose trois axes principaux avec dix initiatives clés qui sont:

- améliorer la qualité et la pertinence de la formation des compétences :
 - 1- proposition d'une recommandation sur l'établissement d'une garantie de compétences (juin 2016).
 - 2- proposition visant à revoir les compétences clés (4e trimestre 2017).
 - 3- proposition d'une éventuelle révision du cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité (CERAQ) et du système européen de crédits d'apprentissages (ECVET) pour l'enseignement et la formation professionnelle.
 - 4- lancement de l'initiative : Coalition en faveur des compétences et des emplois numériques (fin 2016).
- renforcer la visibilité et la comparabilité des compétences et des qualifications :
 - 5- proposition relative à la révision du cadre européen des certifications (juin 2016)
 - 6- lancement de l'outil de profilage des compétences des ressortissants de pays tiers (juin 2016).
- améliorer la veille stratégique sur les besoins de compétences et l'information pour des choix de carrière plus éclairés :
 - 7- proposition relative à la révision du cadre EUROPASS (3^{ème} trimestre 2016).
 - 8- analyse approfondie et échange de bonnes pratiques pour lutter contre la fuite des cerveaux (fin 2016).
 - 9- lancement d'un plan pour la coopération sectorielle dans le domaine des compétences (juin 2016).
 - 10- proposition relative à une initiative concernant le suivi des diplômés.

2.1.2. La formation professionnelle en France : un levier de la sécurisation de l'emploi et de la compétitivité de nos entreprises.

Les exercices 2015 et début 2016 sont caractérisés par la mise en œuvre opérationnelle d'une réforme d'ensemble du système de formation professionnelle continue initiée par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prolonge les effets de la

loi du 5 mars et ouvre de nouvelles perspectives pour les prochaines années. Les enjeux pour la France sont toujours d'accroître le niveau de compétences dont ont besoin les entreprises et les territoires, dans le cadre du développement d'une économie de la connaissance, d'augmenter l'accès à la formation pour ceux qui en ont le plus besoin (les demandeurs d'emploi, les salariés confrontés à des mutations économiques, technologiques, règlementaires, les salariés des très petites entreprises), de préciser l'acquis de la loi du 5 mars 2014 dans l'évolution du système de formation professionnelle.

2.2. Visualisation des dépenses engagées au national et positionnement de la région Grand-Est

Tableau 1. Dépense globale par financeur final (y compris investissement)

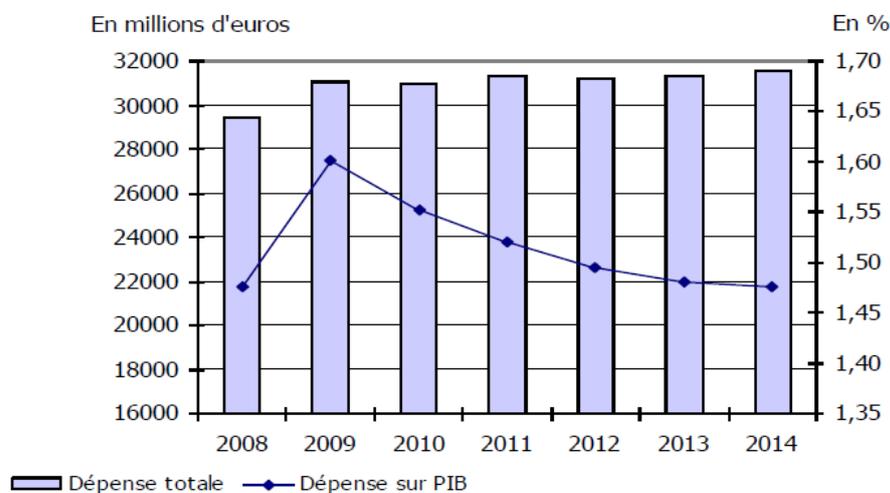
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Structur e 2014 (en %)	Évolution 2014/2013 (en %)
Entreprises	13 082	13 423	13 241	13 609	13 667	13 802	14 302	45,3	3,6
Régions	4 212	4 483	4 399	4 480	4 422	4 583	4 507	14,3	-1,7
État	3 862	4 085	4 212	4 350	3 902	3 882	3 730	11,8	-3,9
Autres collectivités territoriales	65	79	78	82	71	96	108	0,3	11,6
Unédic / Pôle emploi et autres administrations publiques	1 409	1 807	1 927	1 859	1 974	2 042	2 100	6,7	2,9
<i>Dont : Unédic / Pôle emploi</i>	1 224	1 525	1 654	1 639	1 732	1 747	1 845	5,8	5,6
<i>Autres administrations publiques</i>	185	282	273	220	242	295	255	0,8	-13,6
Ménages	1 102	1 081	1 157	1 229	1 287	1 345	1 366	4,3	1,5
TOTAL (hors fonctions publiques pour leurs propres agents et dépenses d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement)	23 732	24 958	25 014	25 610	25 323	25 750	26 113	82,7	1,4
Fonctions publiques pour leurs propres agents	5 731	6 106	6 003	5 721	5 864	5 578	5 479	17,3	-1,8
TOTAL (y compris fonctions publiques pour leurs propres agents)	29 463	31 064	31 017	31 331	31 187	31 328	31 592	100,0	0,8

Champ : France entière.

Source : DARES

*Cf. encadré 1, tableau A

Graphique 1. Dépense globale pour la formation professionnelle et l'apprentissage



Lecture : en 2014, la dépense globale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage est de 31,6 milliards d'euros et représente 1,48 % du PIB. Champ : France entière. Source : Dares.

Graphique 2 : Dépenses par région et grands postes (en %)

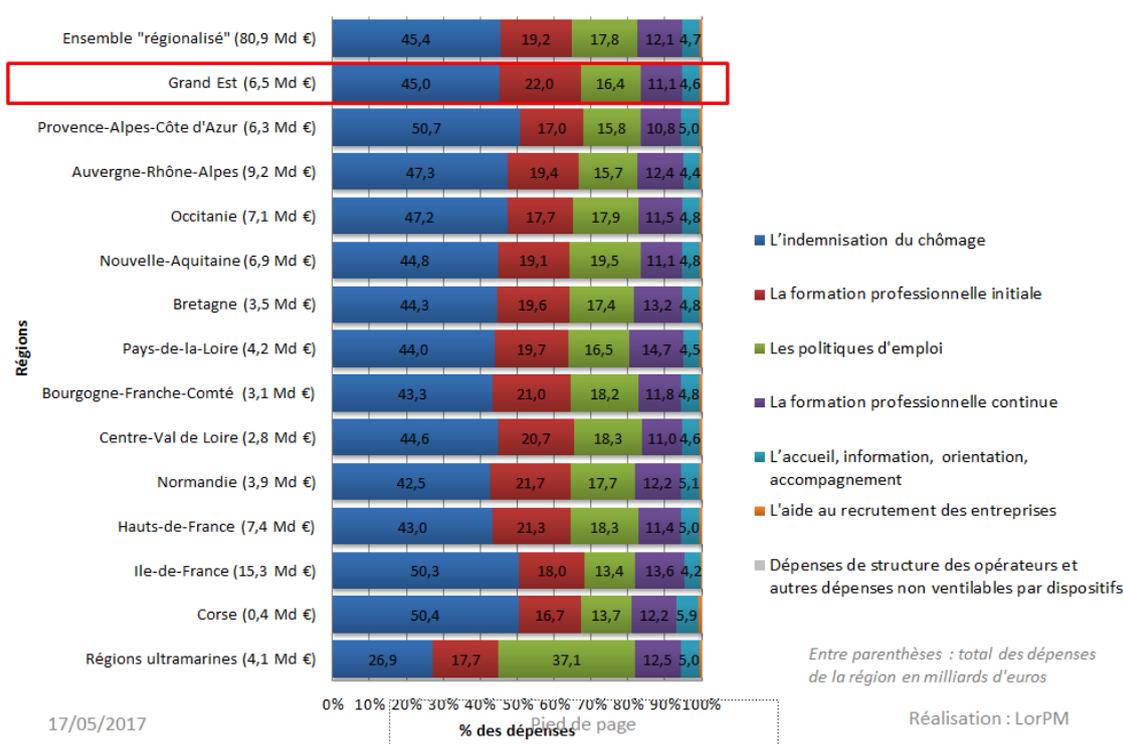


Tableau 2

Dépenses des Régions consacrées à la formation professionnelle, à l'apprentissage, et à l'orientation

	(en milliers d'euros)					
	Formation professionnelle continue	Apprentissage	Accueil, information, orientation et accompagnement	Formations sanitaires et sociales	Etudes et évaluation	Dépenses totales
Auvergne-Rhône-Alpes	217 303	225 413	22 983	131 634	76	597 409
Auvergne	44 569	45 019	2 251	22 561	0	114 400
Rhône-Alpes	172 734	180 394	20 732	109 073	76	483 009
Bourgogne-Franche-Comté	94 528	85 107	7 497	46 583	346	234 061
Bourgogne	55 203	43 859	4 265	25 950	237	129 514
Franche-Comté	39 325	41 248	3 232	20 633	109	104 547
Bretagne	103 448	78 225	5 186	52 674	201	239 734
Centre-Val de Loire	78 176	94 703	6 303	42 720	240	222 142
Corse	15 126	6 643	787	1 233	0	23 789
Grand Est	nd	nd	nd	nd	nd	nd*
Alsace	nc	nc	nc	nc	nc	nc*
Champagne-Ardenne	nc	nc	nc	nc	nc	nc*
Lorraine	73 298	63 052	4 357	45 393	100	186 200
Hauts-de-France	230 870	153 084	14 396	109 702	0	508 052
Nord-Pas-de-Calais	177 775	106 792	8 561	68 312	0	361 440
Picardie	53 095	46 292	5 835	41 390	0	146 612
Ile-de-France	304 725	300 017	25 874	177 990	327	808 933
Normandie	136 535	114 009	9 367	59 559	19	319 489
Basse-Normandie	60 426	54 501	3 398	24 972	19	143 316
Haute-Normandie	76 109	59 508	5 969	34 587	0	176 173
Nouvelle Aquitaine	nd	nd	nd	nd	nd	nd*
Aquitaine	93 491	90 508	7 416	44 733	127	236 275
Limousin	41 721	23 287	2 889	16 126	29	84 052
Poitou-Charentes	nd	nd	nd	nd	nd	nd*
Occitanie	216 404	131 773	14 110	90 852	538	453 677
Languedoc-Roussillon	101 529	68 077	6 280	35 822	70	211 778
Midi-Pyrénées	114 875	63 696	7 830	55 030	468	241 899
Pays-de-la-Loire	118 774	142 384	3 492	43 819	176	308 644
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	178 458	101 421	16 860	104 696	1 109	402 544
Total France métropolitaine (hors Alsace, Champagne-Ardenne et Poitou-Charentes)	1 902 857	1 609 626	141 517	967 714	3 288	4 625 002
Guadeloupe	5 140	4 842	376	0	0	10 358
Guyane	15 612	3 493	0	2 005	0	21 110
La Réunion	39 543	25 375	5 411	24 519	247	95 095
Martinique	250 114**	11 429	4 666	7 128	0	273 337
Mayotte	3 614	996	526	1 504	0	6 641
Total France entière (hors Alsace, Champagne-Ardenne et Poitou-Charentes)	2 216 880	1 655 761	152 496	1 002 870	3 535	5 031 543*

Source : Enquête annuelle auprès des Régions, Dares.

Champ : France entière hors Alsace, Champagne-Ardenne et Poitou-Charentes

nd : non disponible / nc : non communiqué

* En appliquant le taux moyen d'évolution des dépenses observé dans l'ensemble des Régions, les dépenses totales de l'Alsace sont estimées à 154 900 k€ et celles de Champagne-Ardenne à 130 900 k€. Les dépenses totales du Grand Est sont alors estimées à 472 100 k€. De la même manière, les dépenses totales de Poitou-Charentes sont estimées à 131 200 k€ et celles de la Nouvelle Aquitaine sont alors estimées à 451 500 k€. Le montant total des dépenses de formation pour l'ensemble de la France serait donc proche de 5 448 600 k€.

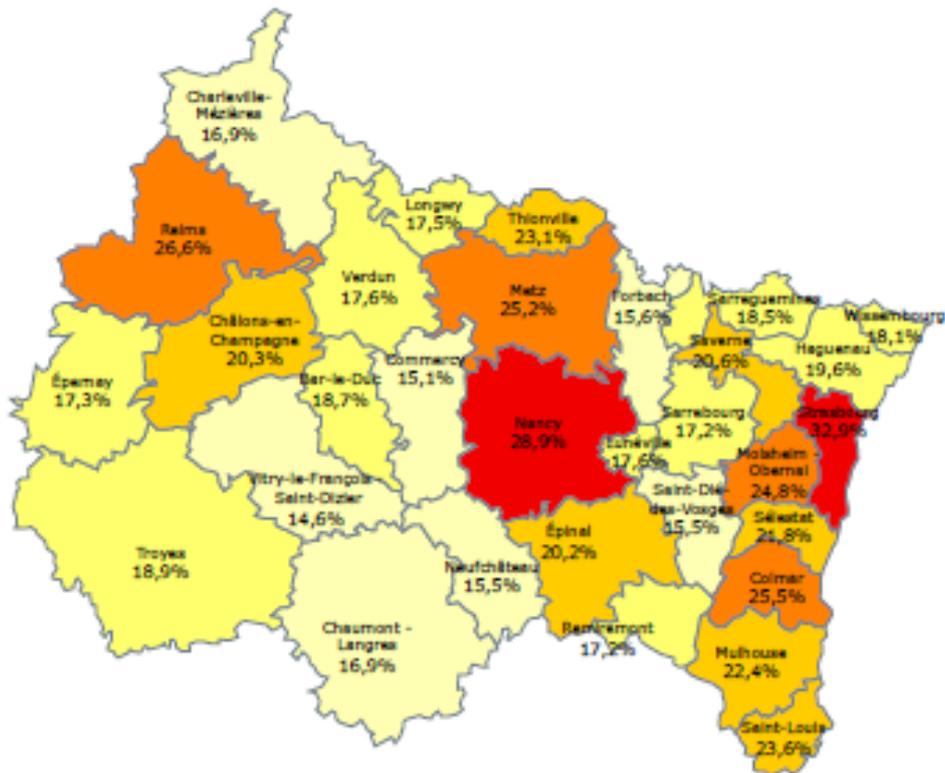
** Les dépenses de la Martinique pour la formation professionnelle continue incluent les paiements en retard de dossiers d'aides individuelles à la formation des années 2011 à 2014.

2.3. La conjoncture économique et sociale dans la région Grand Est et ses territoires

- De fortes disparités sociales entre et dans les territoires, une part conséquente de jeunes en difficulté d'insertion.
- Une intensité du lien entre formation et emploi.
- La nécessité de faire évoluer et enrichir les systèmes de formation pour favoriser l'emploi dans un contexte de mutations économiques et démographiques.



Taux de pauvreté moins de 30 ans en 2013



Taux de diplômés enseignement supérieur 2013



Taux d'activité des femmes en 2013

Enfin deux focus sur les personnes en situation d'illettrisme et sur celles en situation de handicap pour lesquelles il convient d'apporter des solutions spécifiques.

L'Illettrisme

Quelques chiffres

Combien ?

7 % de la population âgée de 18 à 65 ans ayant été scolarisée en France est en situation d'illettrisme.

soit

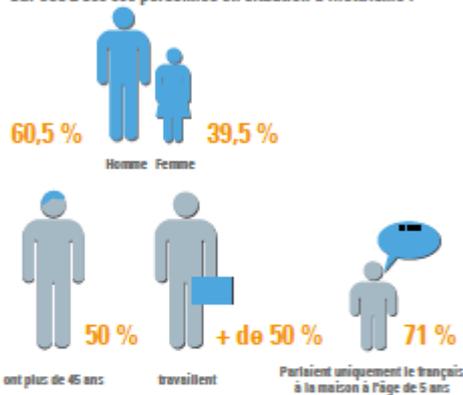
2 500 000 personnes en métropole².



² Avec le renouvellement de l'enquête Informatique et Vie Quotidienne en 2011-2012, on dispose pour la première fois de chiffres fiables sur l'évolution de l'illettrisme en France depuis 2004 : en 2011, le taux d'illettrisme est mesuré élevé qu'en 2004 (7 % en 2011 contre 9 % en 2004). 2 500 000 personnes âgées de 18 à 65 ans et scolarisées en France sont en situation d'illettrisme (3 100 000 personnes en 2004).

Qui sont-elles ?

Sur ces 2 500 000 personnes en situation d'illettrisme :



Où vivent-elles ?

La moitié des personnes vivent dans des zones rurales ou faiblement peuplées.

10 % vivent dans les Zones urbaines sensibles (ZUS).

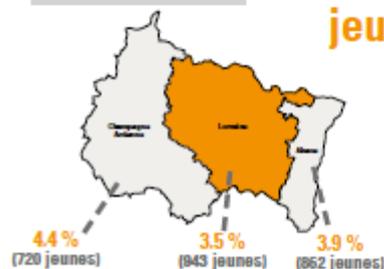
Et parmi les 16 - 25 ans en 2015 ?

Données recueillies à l'issue de la Journée Défense Citoyenneté (JDC) | Source : Ministère de la Défense | DDN, MEDOCN, CDEP

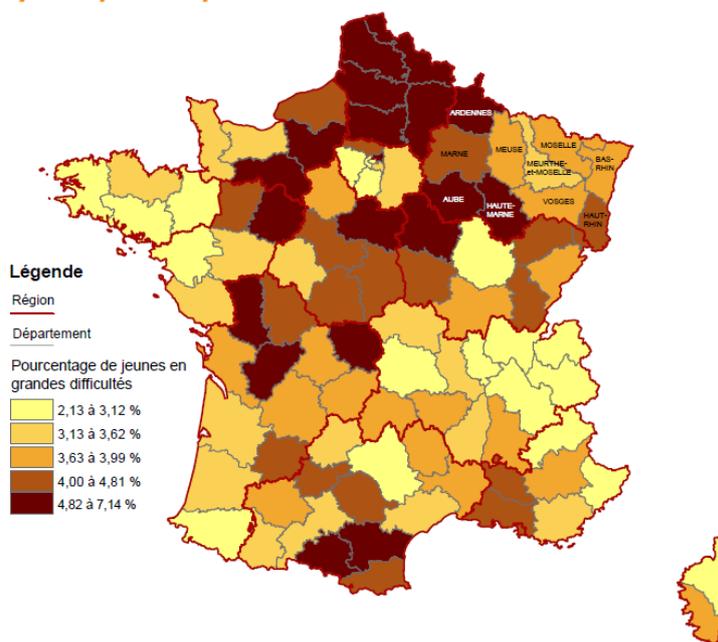
En France, 3,6 %*
soit **33 684 jeunes**,
sont repérés en graves
difficultés de lecture.

* en France métropolitaine

Dans le Grand Est, 3,9 % soit **2 525 jeunes**



■ Poids moyen de jeunes en grandes difficultés ayant participé aux JDC de 2010 à 2015



Les chiffres* nationaux et régionaux des Journées Défense Citoyenneté de 2004 à 2015

En France en 2015, 4,3% des jeunes reçus à la JDC étaient en situation d'illettrisme.

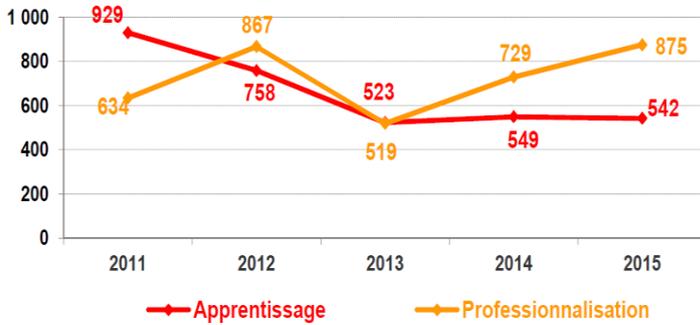
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ALSACE	5,2%	5,2%	5,3%	4,9%	5,1%	4,6%	4,6%	4,1%	3,9%	3,8%	3,6%	3,9%
AQUITAINE	3,7%	4,0%	4,4%	5,0%	5,1%	4,4%	4,1%	3,6%	3,4%	3,5%	3,3%	3,2%
AUVERGNE	3,2%	3,1%	2,6%	2,5%	3,0%	3,6%	3,3%	4,2%	3,7%	2,8%	2,9%	3,0%
BOURGOGNE	5,1%	4,5%	5,3%	4,8%	4,9%	4,2%	4,2%	4,0%	4,0%	3,8%	3,6%	3,7%
BRETAGNE	3,1%	3,1%	3,3%	3,6%	3,7%	3,4%	4,2%	3,1%	3,0%	3,0%	2,9%	3,6%
CENTRE	4,4%	4,0%	4,3%	4,8%	4,8%	4,9%	3,3%	4,6%	4,1%	3,8%	4,4%	2,8%
CHAMPAGNE-ARDENNE	6,4%	5,3%	5,2%	6,0%	6,1%	6,5%	4,4%	5,2%	5,1%	4,2%	4,2%	4,0%
CORSE	5,9%	3,1%	4,5%	5,5%	2,6%	3,5%	5,5%	3,8%	3,3%	2,6%	2,8%	4,4%
FRANCHE-COMTE	4,6%	2,9%	2,8%	3,6%	3,5%	4,5%	3,9%	3,8%	3,5%	4,7%	4,2%	3,5%
ILE-DE-FRANCE	3,8%	3,9%	4,5%	4,7%	4,7%	4,2%	4,3%	4,0%	3,2%	3,0%	2,9%	4,3%
LANGUEDOC-ROUSSILLON	5,2%	4,8%	5,0%	5,2%	5,4%	4,7%	5,0%	3,9%	3,8%	3,3%	3,1%	4,5%
LIMOUSIN	4,0%	3,7%	3,9%	4,4%	3,8%	4,4%	4,3%	4,7%	4,0%	3,9%	3,2%	3,0%
LORRAINE	3,6%	3,7%	4,0%	4,0%	4,1%	4%	4,6%	4,3%	4,0%	3,8%	3,0%	3,3%
MIDI-PYRENEES	2,7%	2,6%	3,4%	4,1%	3,9%	4%	3,9%	3,9%	3,5%	3,0%	3,6%	3,9%
NORD-PAS-DE-CALAIS	4,8%	4,9%	7,5%	7,8%	7,5%	6,3%	3,8%	5,5%	5,2%	4,7%	4,7%	3,5%
BASSE-NORMANDIE	5,2%	5,4%	5,6%	5,3%	4,9%	4,5%	4,1%	4,2%	3,9%	3,4%	3,3%	3,0%
HAUTE-NORMANDIE	7,2%	6,7%	6,8%	6,0%	5,1%	5,1%	6,0%	4,6%	4,3%	4,0%	4,0%	4,7%
PAYS DE LA LOIRE	5,1%	4,5%	4,1%	3,9%	3,9%	3,9%	3,9%	3,7%	3,6%	3,2%	3,5%	3,3%
PICARDIE	3,8%	3,8%	8,1%	8,3%	7,8%	6,7%	6,4%	5,8%	5,5%	5,9%	5,8%	5,9%
POITOU-CHARENTES	6,8%	7,0%	4,1%	4,8%	4,7%	5,1%	5,1%	4,7%	4,6%	4,1%	4,3%	3,9%
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	4,6%	4,2%	4,9%	5,4%	5,5%	4,2%	4,2%	3,8%	3,5%	3,4%	3,7%	4,0%
RHONE-ALPES	3,5%	3,7%	4,1%	3,9%	4,0%	3,5%	3,5%	3,1%	3,0%	2,7%	2,8%	3,3%
Ensemble	4,4%	4,3%	4,8%	4,9%	4,9%	4,5%	4,3%	4,1%	3,7%	3,5%	3,5%	
GUADELOUPE						16,8%	19,0%	20,1%	17,8%	16,5%	16,1%	16,0%
GUYANE						25,7%	26,2%	28,7%	26,9%	25,8%	27,2%	28,8%
MARTINIQUE						16,6%	16,1%	17,1%	15,6%	15,8%	16,3%	19,5%
MAYOTTE						49,1%	48,4%	44,3%	49,5%	47,9%	48,9%	50,9%
REUNION						15%	16,9%	15,5%	14,7%	14,0%	14,4%	14,8%
Ensemble DOM						19%	20,4%	20,6%	19,5%	19,0%	19,2%	
Métropole + DOM						5,10%	5,1%	4,8%	4,4%	4,1%	4,1%	4,3%

Sources : ministère de la défense - DSN, MENESR-DEPP
*Profils 1 & 2

Les Personnes en Situation de Handicap

Sources : Agefiph (données BOE aidés par l'Agefiph) & Dares (données TP)

Evolution des entrées en alternance aidées par l'Agefiph - France entière
Janvier à mars



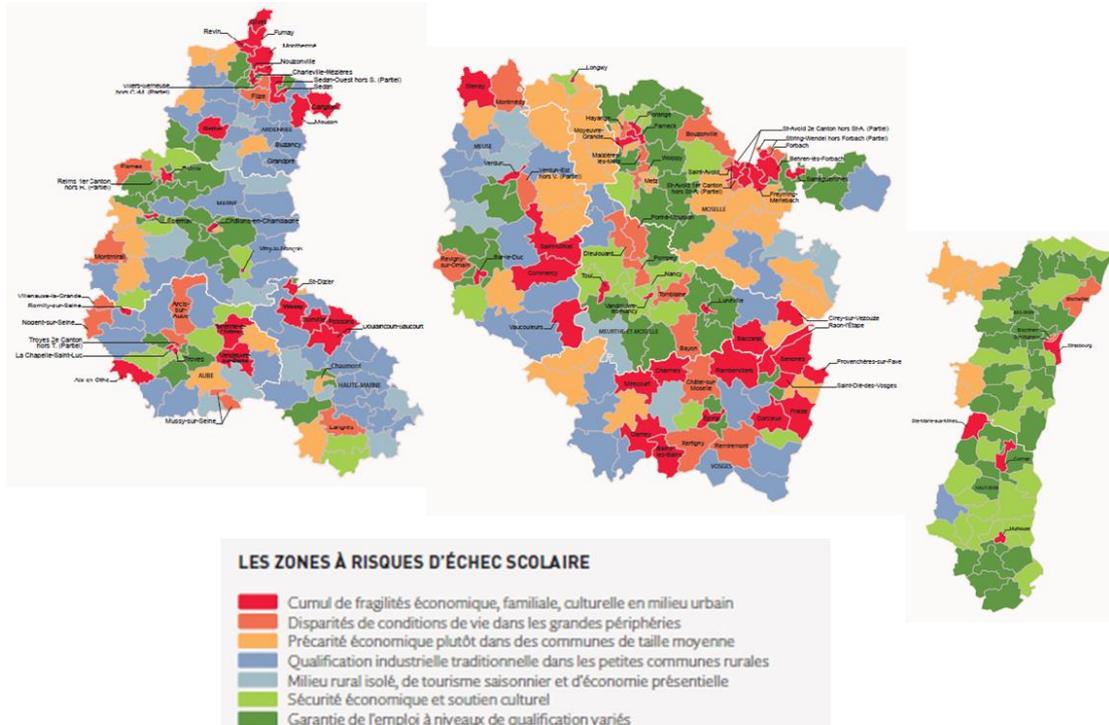
L'alternance...

... regroupe les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation. Depuis mi 2013, l'Agefiph a mis en place un plan de développement de l'alternance qui s'est notamment traduit par une augmentation du montant des aides aux personnes et entreprises ayant recours à l'alternance.

Les entrées en contrats en alternance au 1er trimestre 2015

L'absence de statistiques fiables autour de la question de la formation des Personnes en Situation de Handicap (PSH) est un frein à la mise en place d'une politique efficace de la part de l'ensemble des acteurs

L'échec scolaire dans le Grand Est.



3. LES POINTS DE VIGILANCE DANS LA CONSTRUCTION DU CPRDFOP SUR LESQUELS LE CESER GRAND EST SOUHAITE METTRE L'ACCENT

Une formation tout au long de la vie pour tous. Un investissement stratégique. Une attention particulière pour les plus fragilisés

3.1. Le Citoyen au cœur de sa formation

- **L'accompagnement** : point faible de tout le dispositif, un axe de progrès à privilégier.
 - L'accent doit être mis sur l'écoute et le conseil individuel à tous les moments stratégiques des parcours de formation.
 - Il faut une réponse adaptée de l'activité de formation au-delà du simple accompagnement administratif.
 - Nécessité de sécuriser et d'optimiser chaque étape du parcours professionnel et de formation de la personne (avant - pendant - après).
- **L'orientation : éclairée et non subie** :
 - Aider à l'information et à la formation des professionnels de l'orientation en utilisant au mieux les nouvelles technologies (numérique- open data etc...).
 - Casser les codes de l'orientation : faciliter l'accès aux formations professionnelles en s'attachant aux possibilités, aux capacités et à l'ambition de la personne. S'attacher à combattre les stéréotypes auprès de tous les acteurs de l'orientation
 - Tenir compte des métiers en tension, des besoins des individus et des entreprises, anticiper par la prospective et assurer la cohérence du message délivré par les acteurs de l'orientation. Adapter en conséquence la formation et la carte des formations.
- **Être acteur de sa formation et de son employabilité** :
 - Développer la culture de la formation dès le plus jeune âge et cela tout au long de la vie.
 - Se donner les moyens d'une approche individuelle à chaque étape du parcours de formation.
 - Favoriser tous les moyens d'acquisition des compétences, transférables et transversales. Il est indispensable de dissocier ces deux notions.

Les compétences transférables sont des compétences spécifiques attachées à une situation professionnelle donnée (métier, secteur ou organisation productive) mais qui peuvent être mises en œuvre dans un autre contexte professionnel.

Les compétences transversales sont des compétences génériques qui sont mises en œuvre dans diverses situations professionnelles et qui s'appliquent donc à tous les métiers ou à un grand nombre d'entre eux (ce qui ne signifie pas pour autant qu'elles soient mobilisables d'emblée dans toute situation professionnelle) : savoirs de base, aptitudes comportementales, organisationnelles ou cognitives, ou encore savoirs généraux communs aux métiers ou aux situations professionnelles.

- Favoriser la reconnaissance des acquis de l'expérience par la qualification, la validation certifiante.

3.2. La formation au cœur des territoires.

- **Nécessité d'une connaissance des besoins précis de formations sur les territoires avec une veille sectorielle permanente.**
 - Besoin urgent d'harmoniser le périmètre des territoires en vue de la réalisation d'un diagnostic réellement partagé et du pilotage des politiques de formation.
- **Imposer l'interface entre le volet transversal et le volet sectoriel du CPRDFOP.**
- **Veiller à positionner des espaces de formation numériques** dans les bourgs centres.
- **Frontalier:**
 - Promouvoir la mobilité internationale et la maîtrise des langues (stages, immersion).
 - Reconnaissance, équivalence des diplômes.

La formation est un élément essentiel du développement économique des territoires.

Une Région qui investit dans la formation est une région qui prépare son avenir.

Les investissements dans la formation d'aujourd'hui sont les emplois de demain.

3.3. Rendre le système de formation professionnelle continue lisible, accessible et performant.

- **Des formations de qualité : complémentaires et non concurrentes**
 - Être dans une logique de coopération, tous partenaires confondus, pour une optimisation nécessaire des coûts, compte tenu des financements existants.
 - Articuler l'offre de proximité, les pôles de compétences localisés sur les territoires concernés dans un dialogue permanent entre les décideurs, les partenaires sociaux et les opérateurs.
- **Des plateaux techniques performants**
 - Investir pour renouveler et adapter les outils de formation.
- **Faire de la Formation des Formateurs une priorité**
- **Intégrer le transport et l'hébergement des apprenants**
 - Faciliter, améliorer la mutualisation et la mise à disposition des moyens existants sur les territoires.
- **Individualiser les formations**
 - Face au constat du glissement de la qualification vers la compétence (profil couteau suisse), la formation doit s'adapter en tenant compte des compétences personnelles déjà acquises (VAE, bilans de compétences). Cela nécessite un développement de l'offre de formation en lien avec l'évolution du rapport au travail (cumul d'activités sous différents statuts, étudiants, demandeurs d'emploi, chefs d'entreprises, salariés, uberisation) et une souplesse dans l'organisation des formations (calendrier, entrées et sorties permanentes...).

- **Attention portée aux publics fragilisés notamment aux personnes en situation de handicap**
 - Créer un observatoire, une base d'informations mise à disposition de tous les acteurs permettant un suivi des personnes en situation de handicap, de leurs caractéristiques, de leur situation en matière de formation et d'emploi.
 - Permettre l'accessibilité des personnes en situation de handicap à la formation. Tenir compte de leurs besoins spécifiques (aménagement raisonnables, accompagnement au cas par cas...).

3.4. Un système de formation tout au long de la vie obligatoirement plus souple, plus réactif mais aussi stable et exempt d'interventionnisme perturbant : un vrai paradoxe !

Il convient notamment :

- de créer, maintenir et développer toutes les passerelles nécessaires : formation générale, professionnelle sous statut scolaire, apprentissage, milieu protégé, formation continue...,
- d'améliorer l'évolution des référentiels,
- de permettre une réactivité même dans le cadre des marchés publics,
- d'adapter en temps réel la carte des formations, pour répondre aux besoins des territoires, des entreprises et des individus dans des délais optimaux et permettre ainsi une insertion professionnelle plus rapide,
- de ne pas limiter la politique de formation professionnelle continue à un traitement statistique du chômage,
- de porter une attention particulière aux actions préventives qui doivent être menées au bénéfice des personnes afin de limiter les ruptures et faciliter l'insertion, tous publics confondus.

En pratique, il convient en la matière d'innover en permanence.

4. INNOVATION EXPERIMENTATION QUELLE FORMATION PROFESSIONNELLE POUR DEMAIN ?

Innovation :

- Nouveauté pour résoudre un problème avec une part de créativité.
- Les différentes étapes de l'innovation : veiller, imaginer, expérimenter, déployer.

Expérimentation :

- Méthode scientifique qui consiste à tester par des expériences répétées la validité d'une hypothèse et à obtenir des données quantitatives permettant de l'affiner.

Si l'usage du numérique est devenu incontournable dans le domaine de la formation, le processus de changement dépasse de loin le seul champ des nouvelles technologies avec dans un tout autre registre des modifications originales de la formation ou de l'approche de la formation : la mixité des statuts et des parcours, la mutualisation des plateaux techniques, le partenariat des financeurs...

4.1. L'IMPACT DE L'ECONOMIE NUMERIQUE

Selon l'IGAS¹, « l'impact de l'économie numérique sur la formation professionnelle a deux dimensions principales :

- la transformation numérique de l'économie est un défi majeur au système de formation qui doit, à la fois, répondre aux besoins de formation des filières du numérique et contribuer à l'adaptation de la majorité des autres métiers.
- le secteur de la formation doit aussi accomplir sa propre mue numérique. La digitalisation de la formation professionnelle est susceptible de renouveler profondément les pédagogies et les parcours de formation ; elle peut, également, faire fortement évoluer le système de formation professionnelle dans sa globalité, de façon congruente avec l'esprit des réformes successives qu'il a connues. Depuis 2004, le législateur et les partenaires sociaux ont conforté les idées de formation tout au long de la vie et de sécurisation des parcours professionnels et recherchent une plus grande autonomie de l'individu : autant de sujets auxquels la digitalisation de la formation peut contribuer. »

Le Numérique : audiovisuel, télécommunications, logiciel, services informatiques, électronique, services sur Internet

La Digitalisation de la formation :

La formation n'échappe pas aux nouvelles technologies ce qui se traduit directement par de nouvelles façons d'apprendre et d'enseigner mettant en lien le présentiel et le distanciel.

Les MOOCs (Massive Open Online Courses) sont nés de la recherche universitaire sur les méthodes pédagogiques et plus particulièrement d'une expérience conduite en 2008 par

¹ Rapport IGAS mars 2017 sur la transformation digitale de la formation professionnelle continue

deux enseignants de l'Université du Manitoba. Ils donnaient alors un cours de sciences de l'éducation (*learning theories*) sur les techniques d'apprentissage en groupe intitulé « *Connectivism and Connective Knowledge* » à une classe de 25 étudiants de Master. Ils auraient décidé, avec leurs étudiants, de conduire une expérience d'enseignement en ligne, en publiant leur cours sur le réseau internet.

En quelques jours, quelques semaines tout au plus, ils auraient compté jusqu'à 2.300 étudiants inscrits.

Conçus sur le modèle des MOOCs, **les COOCs (Corporate Open Online Courses)** sont des modules de formation destinés à deux types de publics : les salariés d'une entreprise et ses clients.

Tels qu'identifiés ci-dessus, les MOOCs s'inscrivent assurément dans le contexte des techniques d'enseignement à distance dont les pionniers mondiaux sont le Centre National d'Enseignement à Distance (CNED), créés en 1939 et l'institution anglaise, *Open University*, créée en 1969 à l'initiative du gouvernement travailliste d'Harold Wilson et qui propose des cours à distance depuis le début des années 1970. Il faut toutefois rappeler qu'ils ne peuvent être confondus avec elles. Ils relèvent en effet d'un autre plan, celui de nouvelles techniques d'apprentissage. L'enseignement à distance n'est pas une nouveauté dans les milieux académiques, nationaux ou internationaux. Tout au plus, l'Internet et la communication électronique en renouvellent-ils les méthodes.

La Gamification ou Ludification Quiz et serious games : jeux sérieux à la croisée du numérique, du jeu et de la pédagogie dont l'objectif est d'apprendre sans risque, à son rythme et éventuellement avec d'autres joueurs.

La classe inversée pédagogie inversée : inverser la logique de travail en donnant par exemple aux apprenants des vidéos à lire hors cours grâce auxquelles ils découvrent les notions et intègrent à leur rythme les apports théoriques. Le cours est dédié aux travaux d'exploration et de réflexion notamment en groupe.

Le mix-learning : formation mixte qui mobilise l'ensemble des gammes pédagogiques possibles au service des apprentissages, c'est une combinaison entre une pédagogie classique et digitale.

Le micro-learning conjugue mobilité et rapidité, c'est un concept de formation en ligne ou sur mobile qui s'appuie sur des modules courts de cinq à dix minutes ou plus, utilisant textes, images et vidéos, quiz, jeux... Il répond aux contraintes des apprenants modernes qui ont peu de temps à consacrer à la formation.

L'espace numérique de travail : ensemble intégré de services numériques choisis et mis à disposition de tous les acteurs d'une communauté.

Un constat : Trois grandes tendances majeures :

- La transformation du rapport au savoir.
- L'impact du numérique qui modifie substantiellement les façons d'apprendre. Quelle complémentarité entre les outils ? Sommes-nous de plus en plus dans une délégation à la machine ?

La nécessaire intégration de l'usage du numérique dans toutes les formations :

- est déjà une réalité (compétences clés, manuels numériques), une évidence.
- peut être considérée comme un paradoxe et la preuve que les problèmes glissent et se déplacent dans le temps. Le numérique par exemple, permet de lutter contre l'illettrisme en apportant des solutions de masse mais le numérique lui-même risque de créer une exclusion (illectronisme).
- Le rapprochement des mondes (famille, école, entreprise, formation).

Les atouts essentiels des formations digitales au-delà des nouveautés pédagogiques sont l'accessibilité, la fluidité, la personnalisation des parcours de formation et peut-être à moyen terme la réduction des coûts de formation.

Dans les faits il est de la responsabilité des décideurs du prochain CPRDFOP face aux enjeux :

- de garantir l'accès au numérique pour tous (élèves, stagiaires, salariés, demandeurs d'emploi) et sur l'intégralité du territoire,
- de permettre la mutualisation des données par la création d'espaces partagés,
- de faciliter l'intégration du numérique dans les appels d'offres de formation, au-delà même instaurer des critères de « digitalisation » minimaux dans certains marchés,
- d'assurer la formation des formateurs à l'utilisation d'outils pédagogiques en évolution,
- de moderniser et d'adapter l'appareil de formation ce qui ne pourra se faire sans un accompagnement financier,
- de sensibiliser aux vertus et aux risques liés à l'utilisation du numérique, certaines précautions devant être prises,
- de poursuivre la dynamique de recherche et de développement.

Un défi : ne pas passer à côté de cette mue numérique globale du système de formation professionnelle mais se doter des moyens qui permettront à la région Grand Est d'être moteur.

4.2. Les autres formes d'innovation

- Déjà évoqués précédemment les mixages des publics et des parcours sont à expérimenter et à déployer ensuite si l'évaluation qui en est faite est positive.
 - Le mixage des publics (lycéens, apprentis, étudiants, stagiaires de la formation professionnelle continue dans un même groupe) et le mixage des parcours (1^{ère} année de formation sous statut scolaire, 2^{ème} et/ou 3^{ème} année par apprentissage) permettent de conserver dans l'offre de formation professionnelle initiale les offres les moins attractives mais porteuses d'emplois...
- Par ailleurs, afin d'optimiser les financements qui restent en la matière insuffisants, il importe également de mobiliser en partenariat les différents financeurs et de faciliter les cofinancements d'actions de formation :
 - anticipation des ruptures professionnelles avec des cofinancements ciblés en liaison avec le SRDEII
 - utilisation en complémentarité du Compte Personnel de Formation

5. AXES STRATÉGIQUES

Le système éducatif doit apporter aux jeunes une formation initiale solide, leur permettant de s'adapter tout au long de leur vie et la formation continue doit permettre aux actifs de maintenir, de développer et d'adapter leurs compétences.

- Il est essentiel de voir émerger un volontarisme fort de développement des politiques de formation toutes filières confondues.
Affirmer que la formation est une priorité doit se concrétiser budgétairement par le maintien à minima du niveau des financements alloués par des trois ex territoires.
- Nécessité de construire ce CPRDFOP en parfaite **cohérence et complémentarité** avec tous les autres schémas existants (SRADDET, SRDEII, rappel de l'importance de l'élaboration d'un schéma régional de l'enseignement supérieur et ses liens avec le CPRDFOP).
- Faire face efficacement au choc de l'innovation et accompagner fortement cette révolution mais aussi forcer l'adaptation nécessaire du système de formation tout au long de la vie pour :
 - réussir la transition digitale,
 - anticiper les besoins et sécuriser les moyens (maintenir et améliorer les dispositifs),
 - développer et soutenir l'attractivité des métiers manuels,
 - permettre une formation tout au long de la vie oui mais aussi... une formation tout au long de l'année,
 - individualiser globalement la prise en charge de la personne tout au long de son parcours,
 - optimiser les financements par un partenariat de codécision et de gestion des actions entre les différents financeurs.
- Repérer et développer les bonnes pratiques : orientation positive, accompagnement, production (enseignement agricole).
- Innover, engager accompagner et évaluer en continu.

Écouter tous les acteurs, les associer aux orientations, évaluer en aval les politiques engagées. L'indispensable «gouvernance partagée» toujours énoncée doit impérativement être mise en application dans les faits.

« Dans le nouveau monde ce n'est pas le gros poisson qui mange le petit, c'est le plus rapide qui mange le plus lent »

Klaus Schwab

« Si vous pensez que l'éducation coûte cher, essayez l'ignorance »

Abraham Lincoln

ANNEXE 1 : LA LETTRE DE SAISINE DU CONSEIL RÉGIONAL

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



LE PRÉSIDENT
PHILIPPE RICHERT
ANCIEN MINISTRE

Monsieur Patrick TASSIN
Président du CESER
Grand EST
5 rue de Jéricho
51037 CHALONS-EN-CHAMPAGNE

NIRéf : DEFOP 113-16 STIRP

Strasbourg, le - 6 JAN. 2017

Monsieur le Président,

Dans mon courrier du 26 septembre dernier, je vous indiquais que la Région avait décidé de lancer une démarche pour élaborer son Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation professionnelles (CPRDFOP) dont le pilotage, conformément à la loi, serait donc confié au bureau du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP). Je vous indiquais également que le choix avait été fait de prévoir deux étapes, l'une en décembre pour définir un cadre stratégique et une méthode et une seconde étape fin 2017 pour l'élaboration du document final.

Madame MARCHET, Présidente de la Commission Formation Professionnelle, a eu l'occasion lors de la réunion préparatoire au budget 2017, le 23 novembre dernier, de vous présenter ces évolutions. Comme cela a été acté avec M. CHERPION, lors de votre échange du 18 novembre, il a de plus été rappelé que le CESER, pour participer pleinement à ces travaux et au-delà de son association aux commissions thématiques du CREFOP, sera saisi sur les questions du numérique et de l'innovation.

Ce courrier est donc destiné à confirmer ces engagements et à les préciser. Ainsi, le CESER pourra utilement se charger de la consultation pour relever le Défi 5 (Innover et expérimenter pour faciliter les apprentissages et dynamiser les parcours de formation professionnelle - fiche méthodologique détaillée en pages 51-52 du CPRDFOP méthodologique). Comme indiqué dans le document, nous devrions disposer des retours début juin 2017 tant pour respecter nos délais que pour pouvoir prendre en compte le contenu de vos suggestions.

Enfin, comme cela a déjà été évoqué et pour la bonne fluidité de l'information, la Région s'attachera à vous associer à ses travaux et il sera donc utile que vous puissiez également en faire de même sur le champ que vous allez particulièrement investiguer.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Région Grand Est

Adresse postale :
Maison de la Région · 1 place Adrien Zetler
BP 91006 · 67070 Strasbourg Cedex
Tel. 03 88 15 68 67

Maison de la Région · 5 rue de Jéricho
C570441 · 51037 Châlons-en-Champagne Cedex
Tel. 03 26 70 31 31

Maison de la Région · place Gabriel Hocquard
C5 81004 · 57036 Metz Cedex 01
Tel. 03 87 33 60 00

www.grandest.fr

ANNEXE 2 : LA NOTE D'OPPORTUNITÉ



Note au Bureau du 2 mars 2017

Note d'opportunité Groupe de travail « CPRDFOP »

Note d'opportunité portée par :

- Lydie GOURY, présidente de la commission régionale Formation Continue
 - Jean-Louis FREYD, président de la commission régionale Formation Initiale
-

Contexte législatif : la loi du 5 mars 2014

Le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle (CPRDFP) devient le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP).

Il est étendu à l'orientation et aux conditions d'hébergement et de mobilité des jeunes.

Il a pour objet « l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications et la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire régional » (art. L214-13 du Code de l'éducation).

Élaboré par la Région au sein du Comité Régional Emploi Formation Orientation Professionnelles (CREFOP), le CPRDFOP définit sur le territoire régional et, le cas échéant, par bassin d'emploi :

- « Les objectifs dans le domaine de l'offre de conseil et d'accompagnement en orientation,
- Les objectifs en matière de filières de formation professionnelle initiale et continue (en tenant compte des nouveaux besoins en compétences issus de la transition énergétique et écologique),
- Pour les jeunes, un schéma de développement de la formation professionnelle initiale, favorisant une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans chacune des filières, incluant le cycle d'enseignement professionnel initial dispensé par les établissements d'enseignement artistique et valant schéma régional des formations sociales et des formations sanitaires. Ce schéma comprend des dispositions relatives à l'hébergement et à la mobilité de ces jeunes, destinées à faciliter leur parcours de formation,
- Pour les adultes, les actions de formation professionnelle ayant pour but de favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi,
- Un schéma prévisionnel de développement du service public régional de l'orientation,
- Les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience».

Le CPRDFOP en région Grand Est

Dans le Grand Est, sa conception a été envisagée en deux temps.

La présentation, le 12 décembre 2016, à la commission permanente d'un document méthodologique et en 2017 la mise en œuvre de cette méthodologie, consultations, rédaction et adoption du document final en deux volets :

1. un volet « transversal » : élaboré par la Région au sein de CREFOP (avec l'État et les partenaires sociaux) et décliné en 3 priorités :
 - observer pour décider : diagnostics et prospective,
 - l'orientation, un service public régional pour tous,
 - la formation professionnelle, un levier de compétitivité économique régionale et territoriale.
2. un volet « sectoriel » : élaboré par la Région avec l'État et les branches professionnelles représentatives des secteurs d'activités en Grand Est.

Pour chaque secteur, 3 priorités seront déclinées :

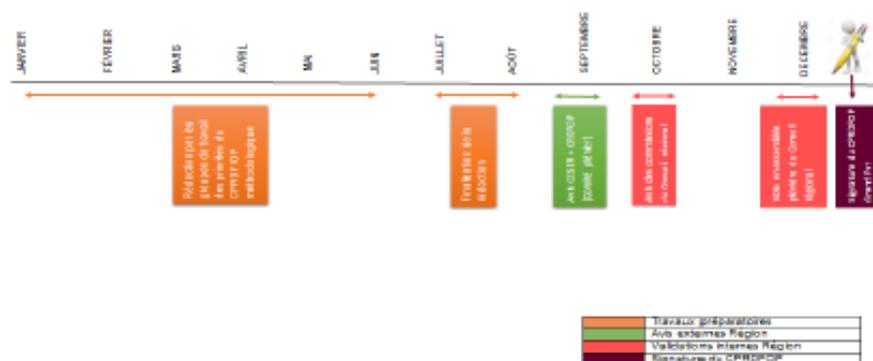
- Diagnostics et prospective,
- Promotion des métiers,
- Formations professionnelles.

A terme, les secteurs feront l'objet de Contrats d'Objectifs Territoriaux, leviers opérationnels et sectoriels du CPRDFOP.

Le calendrier envisagé par la Région Grand Est

- Vote de l'assemblée plénière du Conseil régional en décembre 2017
- En amont, avis obligatoires du CESER et du CREFOP.

Calendrier d'élaboration du CPRDFOP en 2017



Saisine

Par courrier ci-joint du 6 janvier 2017, la Région Grand Est a souhaité que le CESER se charge de la consultation pour relever le Défi 5 de la priorité 3 du futur CPRDFOP (Innover et expérimenter pour faciliter les apprentissages et dynamiser les parcours professionnels). Ce travail de consultant sur une thématique certes essentielle, mais bien exigüe, apparaît clairement réducteur quant à la valeur ajoutée que peut apporter la seconde assemblée régionale en phase d'élaboration de ce document.

Aussi, sans présager de l'avis qu'il devra porter ultérieurement sur le projet de document qui sera présenté in fine au Conseil Régional, le CESER Grand Est doit engager les travaux qui lui permettront de finaliser les préconisations essentielles à la construction du CPRDFOP.

C'est en ce sens que les travaux de réflexion, de compilation des avis des trois ex-CESER sur l'ensemble des thématiques concernées par le CPRDFOP se mettent en place. Les auditions des différents acteurs régionaux se dérouleront dès le mois de mars 2017.

Une contribution du CESER en réponse à la saisine mais également sur la globalité des domaines du CPRDFOP sera présentée lors de la plénière programmée le 22 juin 2017.

ANNEXE 3 : LES AVIS DES TROIS ANCIENS CESER SUR LE CPDRFP

<i>Avis CESER Lorraine</i>	<i>Avis CESER Alsace</i>	<i>Avis CESER Champagne - Ardenne</i>
<p>► Sur la démarche</p> <ul style="list-style-type: none">• Regrette l'absence de diagnostic partagé préalable sur le fonctionnement des dispositifs existants• Constate une amélioration de la concertation	<p>► Sur la méthodologie</p> <ul style="list-style-type: none">• Nécessité d'intégration d'un tableau synthétique des acteurs faisant apparaître leur complémentarité, besoin d'une cartographie globale des outils de formation professionnelle en Alsace.	<p>► Sur la méthodologie</p> <ul style="list-style-type: none">• Regret de la faiblesse d'un diagnostic peu partagé.• Déploie que le processus d'évaluation soit reporté après la signature du contrat.
<p>► Sur les orientations et les objectifs</p> <ul style="list-style-type: none">• Les orientations décrites répondent aux problèmes liés à la situation économique régionale et s'appuyant sur les documents SITECO du CESEL.• Approuve l'approche par parcours mais s'interroge sur la partition des publics qui en découle.• L'engagement sur l'élévation des niveaux de formation est bien marqué mais il manque des indications sur les cibles qualitatives visées et les leviers pour y parvenir.• Approbation de la volonté marquée de prise en compte des difficultés d'intégration des publics handicapés.• L'amélioration de la fonction Accueil- Information-Orientation mériterait davantage de développement notamment au regard de la publicité des offres de services des	<p>► Sur les enjeux et les objectifs</p> <ul style="list-style-type: none">• Regrette l'absence d'une démarche prospective• Regrette la non-prise en compte de l'enseignement supérieur• Regrette que le document ne fasse pas ressortir les priorités relatives à l'enseignement agricole et aux formations sanitaires et sociales.• Les 20 objectifs du CPRDFP couvrent bien tout le champ de l'emploi et de la formation mais mériteraient d'être hiérarchisés• La dimension transfrontalière aurait mérité d'être identifiée comme un objectif à part entière• Interrogation sur la pertinence de la nomenclature utilisée pour définir les secteurs d'activité prioritaires• Demande de précision sur les moyens financiers qui seront	<p>► Sur les enjeux et les objectifs</p> <ul style="list-style-type: none">• Regrette la confusion entre objectifs et moyens, finalités et méthodes.• Le CESER souscrit aux priorités avancées.• Approuve la volonté d'inscrire la formation professionnelle des salariés dans ce contrat de plan.• Le CESER s'interroge sur la nécessité affirmée de renforcer l'aspect qualitatif de l'apprentissage. <p>► Mesures de vigilance et préconisations</p> <ul style="list-style-type: none">• S'interroge sur la pertinence d'une augmentation de 25% des apprenti(e)s en 2020• Restera vigilant sur l'élaboration finalisée des 37 fiches actions et leur mise en œuvre effective• La formation professionnelle ne peut reposer sur la stricte adéquation aux besoins des entreprises et de l'emploi à

<p>acteurs.</p> <p>► Mesures de vigilance et-préconisations</p> <ul style="list-style-type: none"> • Définition d'opérations quantifiées mesurables — Exiger des moyens d'évaluation réels. • Obtenir des précisions sur les moyens financiers que chacun des partenaires envisage de mobiliser sur les objectifs et les prioriser. • Avoir un vrai débat sur les Pôles de Compétences pour stabiliser les filières stratégiques et les hiérarchiser. • Coordination et animation du CCREFP. • Attente des conventions d'application à venir qui devront proposer des actions efficaces, assorties des moyens indispensables pour atteindre les objectifs identifiés. 	<p>mobilisés</p> <p>► Les priorités et préconisations du CESER</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'efficacité du système de formation • S'imposer une démarche prospective ; travaux de l'OREF, élaboration de COT, création d'un GT prospective au sein du CCREFP • Repenser l'orientation et l'accompagnement et prévenir les ruptures de contrats d'apprentissage • Qualifier et développer les compétences avec intégration dans les COT de la maîtrise des compétences de base. il préconise l'obtention du CFG pour décrocheurs et personnes en situation d'illettrisme. Il demande le soutien de toute méthode d'apprentissage de l'allemand, la consolidation des compétences acquises par l'obtention d'un certificat de compétences et de qualifications par exemple via la VAE. 	<p>court terme. Elle doit constituer une voie choisie et non subie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il convient d'apporter une attention particulière aux chômeurs de longue durée, aux allocataires du RSA. • Nécessité absolue de recours aux appels à projets du FPSPP.
---	--	--

ANNEXE 4 : AVIS DU CESER GRAND EST SUR LE SRDEII

Extrait de l'avis du CESER Grand Est sur le SRDEII du 20 avril 2017

*Enfin, si le SRDEII s'inscrit clairement dans une volonté de cohérence globale de la politique régionale, en prévoyant ses articulations avec d'autres schémas et éléments de stratégie, notamment le SRADDET, le SRDT, le Plan pour l'Artisanat, le Pacte de Ruralité, ou le CPRDFOP, le CESER rappelle l'absence dans ce dispositif d'un Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (**SRESRI**), pourtant prévu par la loi, l'apport de l'enseignement supérieur et de la recherche à la stratégie globale de la Région ne pouvant se limiter à leur contribution aux politiques d'innovation, qui sont bien prises en compte dans le SRDEII.*

ANNEXE 5 : RAPPORT PROSPECTIVE DU CESER GRAND EST

Extrait du rapport « Prospective » du CESER Grand Est du 24 avril 2017

3. DEMAIN : QUELS EMPLOIS ET QUELLES COMPETENCES DANS LE GRAND EST ?

Depuis le XIX^{ème} siècle, le travail s'inscrit comme une composante du système de production. Le travailleur, en contrepartie du fruit de son travail est assuré d'une rémunération et de la garantie de droits.

Des chocs pétroliers des années 1970 et des différentes crises des années 1980-1990 s'ensuit l'effritement de la société salariale. Le chômage, le temps partiel, les contrats à durée déterminée, l'intérim redessinent les contours de la société « travail ». L'exigence n'est plus de « bien travailler » mais de répondre au besoin d'optimisation du travail effectué. Les périodes de chômage alternent avec les périodes d'activité et/ou de formation, l'auto-entrepreneuriat se développe, le parcours linéaire n'est plus la norme. La réduction du temps de travail et la flexibilité s'invitent dans l'entreprise, les mutations du travail s'accélèrent.

Tous les secteurs économiques et sociétaux sont bouleversés par le numérique, cette quatrième révolution industrielle transforme en profondeur les métiers et l'emploi. Chacun doit disposer d'un socle de compétences qui, en elles-mêmes ne suffisent plus ; des compétences transversales doivent être développées et de nouvelles compétences doivent permettre de s'adapter aux nouveaux métiers.

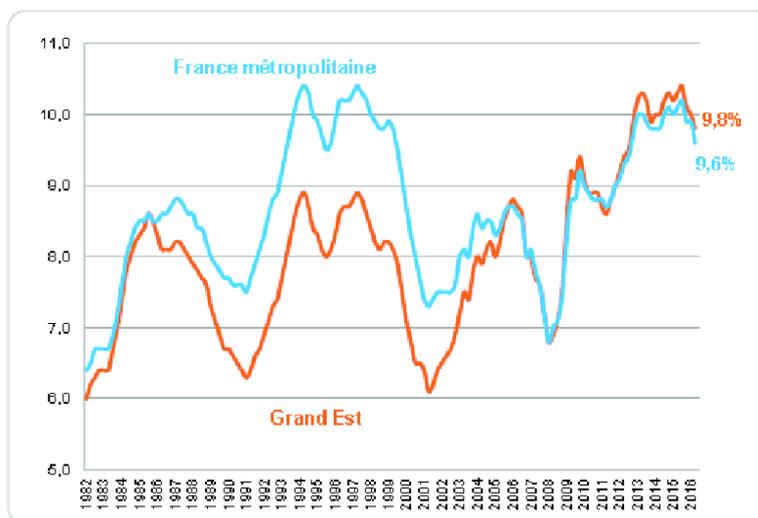
3.1. ETAT DES LIEUX

La population du Grand Est représente 8,4% de la population de la France métropolitaine pour une densité de 96,8 hab./km² (118,2 en France métropolitaine). La variation annuelle du recensement de la population de 2013 montre une stagnation à +0,1% (+0,3 du solde naturel et -0,2% due au solde migratoire). La concentration des habitants se fait principalement dans les zones urbaines, avec une forte concentration sur le versant est de la région. 14% ont moins de 25 ans et 25% plus de 50 ans.

Entre 1999 et 2012, l'emploi transfrontalier augmente globalement de 21% (+ 89% pour la Belgique, + 91% pour le Luxembourg, + 21% pour l'Allemagne et + 11% pour la Suisse), soit près de 160.000 travailleurs³⁵ qui traversent les frontières du territoire. Dans le Grand Est, le taux de chômage oscille entre 8% des 10% ces dernières années, légèrement supérieur à la moyenne nationale.

³⁵ OREF : INSEE Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine, Analyses n°3, février 2016

Figure 10 : Évolution du taux de chômage dans le Grand Est et la France métropolitaine



source : INSEE - taux de chômage au sens du BIT

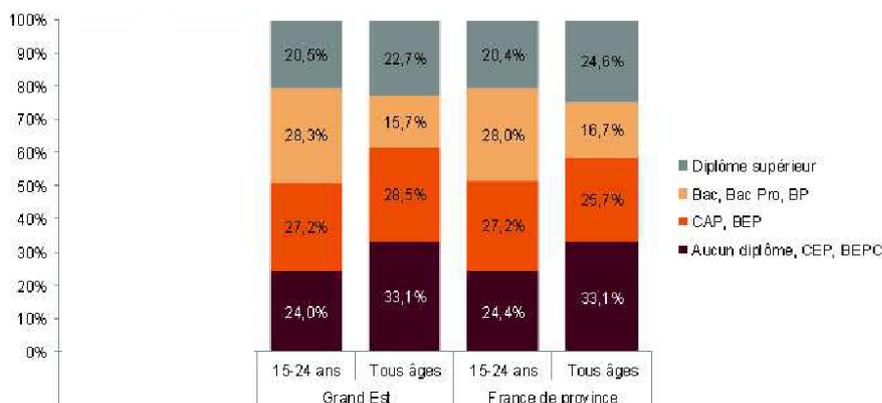
L'effectif des lycées a évolué de 1993 à 2014 de -12,4% alors que le poids de l'apprentissage continue de croître dans la même période de +49,9%³⁶. Quant aux cinq universités de la région, elles enregistrent une augmentation des effectifs de +11,6% sur cette même période.

Le niveau de diplôme dans le Grand Est est comparable à celui de la population de la France de province.

³⁶ Portrait de territoire – Emploi formation – tableau de bord - OREF Alsace – 28 novembre 2016

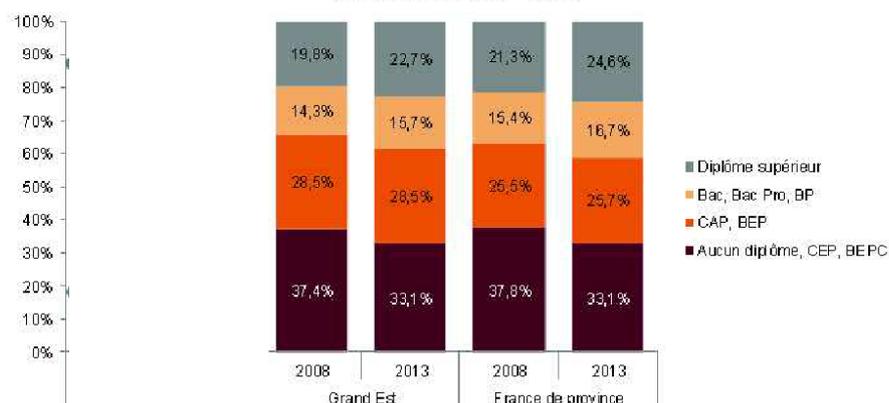
Figures 11 et 12 : Diplôme le plus haut obtenu par la population non scolarisée Grand Est

**Diplôme le plus haut obtenu par la population non scolarisée
Comparaison 15-24 ans - Tous âges confondus**



Source : Insee, RP 2013

**Diplôme le plus haut obtenu par la population non scolarisée
Comparaison 2008 - 2013**



Sources : Insee, RP

Outre cet état des lieux sur les forces vives, force est de constater que les nouvelles technologies sonnent la fin de la forme traditionnelle de production.

La valorisation des données ouvre des pistes pour la recherche, l'optimisation des performances en matière de biotechnologie, de robotique... Des technologies qui auparavant étaient considérées comme de l'aide à l'action humaine vont aujourd'hui se substituer à elle.

Comment appréhender l'emploi dans sa globalité alors que les formes traditionnelles de production disparaissent et que les chaînes des valeurs sont modifiées ?

3.2. LES ENJEUX

3.2.1. NOUVEAUX MÉTIERS, DISPARITION DE MÉTIERS

Tendances lourdes :

Dans une société en mutation, les métiers sont en pleine évolution. De nombreux métiers sont appelés à disparaître remplacés par des robots (véhicules autonomes) ou ubérisés (librairie, juridique, banque, hôtellerie...). De nouveaux métiers apparaissent et/ou se modifient fondamentalement : développeurs web, analystes de données... ce qui peut se répercuter sur les emplois offerts.

Par ailleurs, 65 à 70%³⁷ des métiers qui seront exercés par les enfants qui sont aujourd'hui en maternelle n'existent pas encore... et il faut à minima 8 ans pour concevoir une formation type bac+5 et pour sortir le premier diplômé.

► **Évolution de l'emploi : des créations, des suppressions**

Les premiers pôles à fort potentiel d'attractivité en matière de création d'emplois sont les agglomérations.

Le Grand Est en compte un faible nombre, ce qui pose question en matière d'emploi et de sa vulnérabilité. Aussi la Région devra-t-elle appuyer sa stratégie économique sur les ressources, dont le territoire ne manque pas, en matière de recherche et d'innovation : ses universités, ses pôles de compétitivité, ses fleurons comme l'agriculture ou les biotechnologies... L'innovation est un levier en matière de développement et donc de création d'emplois dans la plupart des secteurs.

D'après le Conseil d'Orientation pour l'Emploi³⁸, près de 50% des emplois vont évoluer sous l'influence de la numérisation et de l'automatisation.

Un autre facteur de vulnérabilité des emplois est l'automatisation. Mais dans ce domaine des suppressions ou créations d'emplois, les études divergent. En 1995, l'économiste Jérémy Rifkin envisageait « *la fin du travail* »³⁹, d'autres dans « *Le futur de l'emploi : quels sont les métiers qui peuvent plus facilement être informatisés ?* »⁴⁰ estimaient que 47% des emplois étaient menacés par l'automatisation et la robotisation.

D'après le dernier rapport du Conseil d'Orientation pour l'Emploi et son enquête *Conditions de Travail*, « moins de 10% des emplois existants présentent un cumul de vulnérabilités susceptibles de menacer leur existence dans un contexte d'automatisation ».

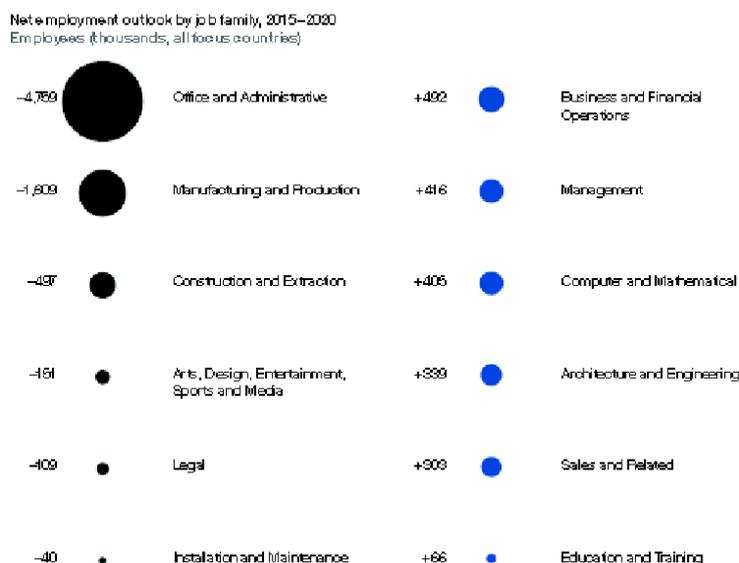
³⁷ *Ces métiers de demain qui reste à inventer – dossier des Echos – données World Economic Forum*

³⁸ *Conseil d'orientation pour l'emploi. Rapport « Automatisation, numérisation et emploi » – tome 1 -janvier 2017*

³⁹ *La fin du travail de Jeremy Rifkin – 1995 - édition La Découverte*

⁴⁰ *The future of employment de Carl Frey et Mickaël Osborne –d'Oxford- septembre 2013*

Figure 13 : Création et destruction d'emplois 2015- 2020
The future of jobs –World Economic Forum



► Des pratiques professionnelles contraintes de se modifier

Les pratiques professionnelles, de travail, évoluent sous l'impact de la révolution technologique, d'internet, des objets connectés, de l'impression 3D aux limites encore insoupçonnées (construction d'une maison en 48H, produits agroalimentaires, etc.)...

Certes certains secteurs, tel que l'artisanat (artisanat d'art par exemple), continuent de perpétuer des techniques ancestrales et la main de l'homme y reste l'outil de référence. Cependant, là aussi, les pratiques évoluent.

Dans les secteurs tels que les assurances et les banques, les emplois traditionnels (guichetiers, conseillers, etc...) sont menacés et sont appelés à se transformer pour intégrer la robotique et les nouveaux comportements de la clientèle (recours à la banque ou l'assurance en ligne, personnalisation de la gestion internet des comptes, etc.).

Dans le domaine agricole, la biotechnologie implique des nouvelles pratiques agricoles, une meilleure gestion et valorisation des déchets ainsi qu'une recherche en chimie et biologie verte de haute qualité.

Il en est de même avec le « verdissement » de tous les métiers, c'est à dire la prise en compte de l'environnement. Celui-ci est appréhendé notamment par le moyen de modules de formation « sobriété carbone pour tous » dans différents cursus, y compris ceux d'ingénieur. C'est la concrétisation de l'intégration d'une dimension transversale dans les compétences exigées.

► Des métiers en mutation en lien avec le vieillissement de la population

La population vieillissante ouvre un double défi : celui d'accompagner cette population dans son quotidien et celui de remplacer cette population dans les activités professionnelles.

Le premier défi concerne la Silver économie qui nécessite, entre autres, un recours accru à l'aide à la personne. La qualité de la demande augmente. Ainsi au besoin d'un personnel peu qualifié (courses, ménage...) s'ajoute celui d'un personnel hautement qualifié dans le cadre de l'arrivée de la robotisation (robot semi-humanoïde⁴¹) notamment. Toutefois, ce vieillissement interroge le marché du travail en matière de disponibilité de main-d'œuvre et de force de travail. D'après l'OREF (données disponibles 2010 – 2020) pour le territoire alsacien, le besoin de recrutement dans le secteur du sanitaire et du social est de 2.400 emplois par an à seule fin de remplacement des départs en retraite et 1.800 créations nettes par an seraient nécessaires pour répondre à l'augmentation de la dépendance⁴². Alors que la silver économie représente un vivier d'emplois non négligeable, ce secteur d'activité peine à recruter en raison d'une image peu attractive des métiers proposés.

Le deuxième défi concerne le renouvellement de la population pour assurer la poursuite de l'activité. Le secteur de la production agricole doit assurer le renouvellement des générations. 8.000 postes seront à pourvoir d'ici à 2025 sur le territoire de l'ancienne Champagne-Ardenne⁴³.

Il en va de même pour les établissements d'hôtellerie-restauration pour lesquels la transmission d'établissements dépend de leur localisation et de leur viabilité, notamment en zones rurales considérées souvent comme peu attractives.

► De plus en plus d'emplois à haute qualification

Dans des métiers nouveaux, fortement impactés par l'informatique et la robotique, les évolutions technologiques, organisationnelles, productives, réglementaires, accroissent les demandes d'une qualification de plus en plus élevée.

Le renouveau du secteur industriel avec l'usine du futur et l'impression 3D, la mobilité multimodale, les véhicules autonomes, la récolte de données, le prêt à porter connecté, la distribution de contenus culturels⁴⁴, s'ils ne créent pas d'emplois de masse, s'invitent dans les secteurs de hautes qualifications. Le numérique, la digitalisation, la robotique... toutes ces nouvelles technologies génèrent un besoin d'ingénieurs en informatique, de cadres techniques de l'industrie, de personnel d'études et de recherche⁴⁵.

L'augmentation de la technicité de certains métiers et dans certains secteurs (par exemple l'automobile) exige une main d'œuvre bien formée, avec des compétences techniques, des savoir-faire et des savoir-être de bon niveau. Pourtant, l'orientation vers ces métiers ou ces secteurs continue à se faire « par défaut » pour des jeunes qui sont le plus souvent en échec scolaire.

La bascule d'un besoin en main d'œuvre peu qualifiée vers une main d'œuvre hautement qualifiée passe par des niveaux d'exigence de formation différents, d'où les difficultés.

⁴¹ Avec ZELI, HOCARO robotise l'aide à la personne – Matot Braine - du 9 au 15 janvier 2017

⁴² Et demain ? Le marché du travail et l'emploi. OREF 15 juillet 2016

⁴³ Petites Affiches Matot Braine août 2016

⁴⁴ Et demain ? le marché du travail et l'emploi – la transformation digitale des entreprises -OREF op.ct- juillet 2016

⁴⁵ OREF

Tendances émergentes :

► Des liens formations/emploi à renforcer

La tendance à l'élévation du niveau de diplôme pour entrer sur le marché du travail s'accroît, quel que soit le secteur d'activité.

La population en général, et la population active en particulier, bénéficient d'une éducation de plus en plus poussée et présentent un potentiel de compétences de bon niveau.

Les entreprises participent à ce mouvement en cherchant à recruter des personnels de plus en plus diplômés et formés.

La formation continue (Validation des Acquis Professionnel, Validation des Acquis de l'Expérience, Certificat de Qualification Professionnelle) contribue elle-aussi à la montée en qualification des salariés, qui peuvent intégrer les évolutions technologiques et faire valoir des savoir-être et des savoirs techniques adaptés.

Outre faciliter aux actifs la transition entre les métiers qui tendent à disparaître et de nouveaux métiers en valorisant les compétences transférables, les formations doivent également permettre l'acquisition de connaissances nécessaires à l'exercice de nombreux métiers et de compétences transversales développant l'employabilité. Par exemple, des efforts sont faits pour développer les compétences relatives aux langues, en particulier l'anglais, dans de nombreux postes de tous secteurs (tels les techniciens, les commerciaux, les chefs de projets, etc.).

Les formations évoluent et s'adaptent. L'enseignement professionnel innove au travers des campus des métiers. Articulés autour des centres de formations, des universités, des écoles d'ingénieurs, des laboratoires de recherche et des entreprises, les pôles de formation insufflent une dynamique autour d'un secteur d'activité correspondant à un enjeu territorial.

Figure 14 : Campus des métiers du Grand Est



Données Ministère de l'éducation nationale de de l'enseignement supérieur 2016 et CESER Grand Est 2017

EN CONCLUSION :

Comme le disait Schumpeter, « le fondement et le ressort de la dynamique de l'économie reposent sur l'innovation et le progrès technique »⁴⁶.

Les évolutions de la technologie, des process, des demandes et de la stratégie des entreprises, favorisent le recours à l'automatisation, la modification des pratiques et de l'exercice des métiers, l'exigence des nouvelles compétences à mettre en œuvre.

⁴⁶ Schumpeter J., *Théorie de l'évolution économique. Recherche sur le profit, le crédit, l'intérêt et le cycle de la conjoncture* ; 1911. Traduction française, Dalloz 1935

POUR LE GRAND EST :

Impulser, porter et piloter la gestion des emplois et métiers d'aujourd'hui et de demain.

ORIENTATIONS STRATEGIQUES :

- **Missionner un observatoire tel que l'OREF pour anticiper l'émergence des nouveaux métiers et des nouvelles compétences,**
- **Accompagner la baisse des emplois industriels et préparer les salariés aux emplois de l'industrie du futur,**
- **Permettre l'accès des jeunes et des adultes à des dispositifs d'orientation professionnelle continue,**
- **Adapter toujours plus rapidement l'offre de formation pour tenir compte de l'accélération des mutations des activités et de l'environnement socio-économique,**
- **Rendre plus attractives les formations dans les secteurs des métiers en tension,**
- **Impliquer davantage le monde socio-économique pour faire évoluer plus rapidement les référentiels de formation,**
- **Renforcer et coordonner la recherche publique et privée, l'innovation et l'expérimentation sur le territoire du Grand Est.**

3.2.2. EVOLUTION ET TRANSFORMATION DU RAPPORT AU TRAVAIL

Tendances lourdes :

Dans un monde du travail en perpétuel mouvement, les carrières linéaires sont remises en cause. Les jeunes générations (Y⁴⁷ ou Z⁴⁸) ne se projettent plus dans une carrière prédéfinie, ni dans une filière d'activité unique. Le rapport au travail se transforme.

► Evolution et redistribution des compétences au sein des métiers en mutation

Les périodes de formation peuvent alterner avec les périodes d'activité.

La formation initiale apporte un socle de connaissances générales dans les domaines scientifiques, culturels et d'expression orale et écrite. La formation professionnelle ajoute à ces fondamentaux un ensemble de compétences et de connaissances pratiques dans un domaine ou un métier donné. En outre, elle permet aux personnes déjà en activité de compléter leurs connaissances, d'apprendre un nouveau métier ou d'acquérir des compétences nouvelles.

De plus, l'engagement, les activités bénévoles, l'expérience peuvent être valorisés grâce à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)⁴⁹.

⁴⁷ Personnes nées entre le début des années 1980 et le milieu des années 1990

⁴⁸ Personnes nées à partir de la seconde moitié des années 1990

⁴⁹ Certification sous forme de diplôme de titre ou de certificat de qualification professionnelle.

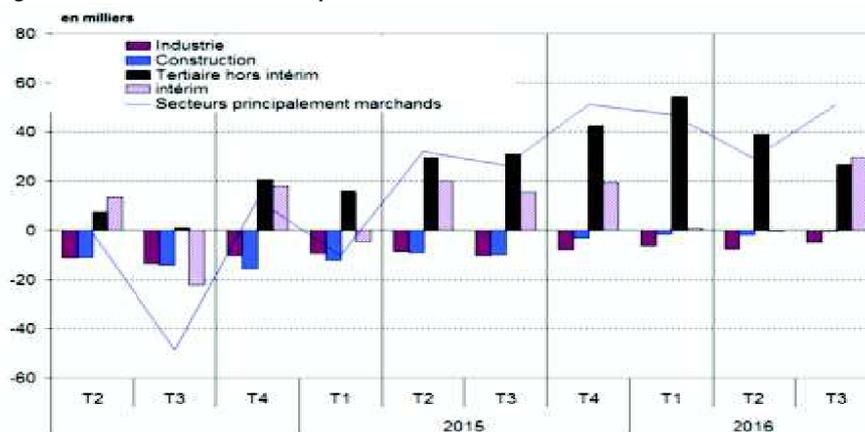
Afin de répondre au mieux au besoin du marché du travail, la formation des personnes tout au long de la vie doit intégrer l'évolution des modes de travail. L'augmentation de la formation qualifiée à forte valeur ajoutée est à mettre en parallèle avec la diminution de postes moins qualifiés.

► Un recul du salariat

Le contrat de travail basé sur une relation « protection du salarié-subordination à l'employeur » évolue pour répondre à de nouvelles formes d'activité.

Selon l'Insee, les non-salariés représentent une personne en emploi sur dix⁵⁰, on constate le développement des indépendants (freelance) et notamment des autoentrepreneurs ainsi que de l'intérim dans certains secteurs.

Figure 15 : Évolution de l'emploi salarié en France dans les secteurs marchands - Insee



► Un emploi moins protecteur

A l'heure de la réduction du salariat dans l'emploi, le travail et les conditions qui y sont rattachées (changements de poste et/ou d'entreprise fréquents, rémunération, protection,...) sont moins sécurisés et le taux de chômage reste élevé (différencié selon les secteurs). Les plateformes (Uber) et le travail à distance créent une nouvelle nature de relation employeur/employé.

Afin d'adapter le droit en la matière, le législateur⁵¹ crée un droit à la déconnexion et attache des droits à la personne plutôt qu'à l'emploi (formation, pénibilité, engagement citoyen) dans un compte personnel d'activité.

Au travers de la création de supports comme les groupements d'employeurs ou le portage salarial, le personnel peut bénéficier d'un ensemble de missions pouvant alors constituer des temps pleins et permettre une situation plus sécurisée.

⁵⁰ Emploi et revenu des indépendants Insee 2015

⁵¹ Loi du 16 août 2016

Tendances émergentes :

► Une satisfaction des besoins individuels moins liée au salariat

La réponse aux besoins décrits par Maslow⁵², (besoins physiologique (manger, dormir...), sécurité (santé, emploi...), besoins sociaux (amitié, appartenance), estime (confiance, respect des autres...) et accomplissement personnel) était depuis l'industrialisation de l'activité économique assurée majoritairement grâce au revenu du travail salarié.

Les mutations de l'activité de travail et les modifications des statuts au travail vers une diminution du salariat remettent en cause les façons de satisfaire les différents besoins des individus, notamment par la recherche d'un équilibre entre vie au travail et vie personnelle. Si la question identitaire de l'individu reste encore attachée à la valeur travail, pour les jeunes générations le rapport à l'entreprise diverge de celui de leurs aînés (parents ou grands-parents). Elles n'hésitent pas à jouer les nomades et recherchent un travail, qui certes ait du sens et soit porteur de valeurs, mais aussi qui laisse toute sa place à la vie personnelle.

Les valeurs de l'économie sociale et solidaire tendent à répondre à la recherche de sens à donner à l'activité professionnelle.

► De nouvelles formes d'organisation individuelle du travail

Face au recul du salariat, de nouvelles formes de travail émergent (location de logement, restauration à domicile, etc...). Elles reposent sur le cumul d'emplois salariés et d'activités indépendantes (moonlighting).

Le travail collaboratif se développe grâce à l'utilisation d'espaces virtuels. L'ubérisation⁵³ des activités, liée à l'innovation numérique envahit bon nombre de domaines. Tous les domaines sont touchés : la fonction publique, le social, l'environnemental, l'économique.

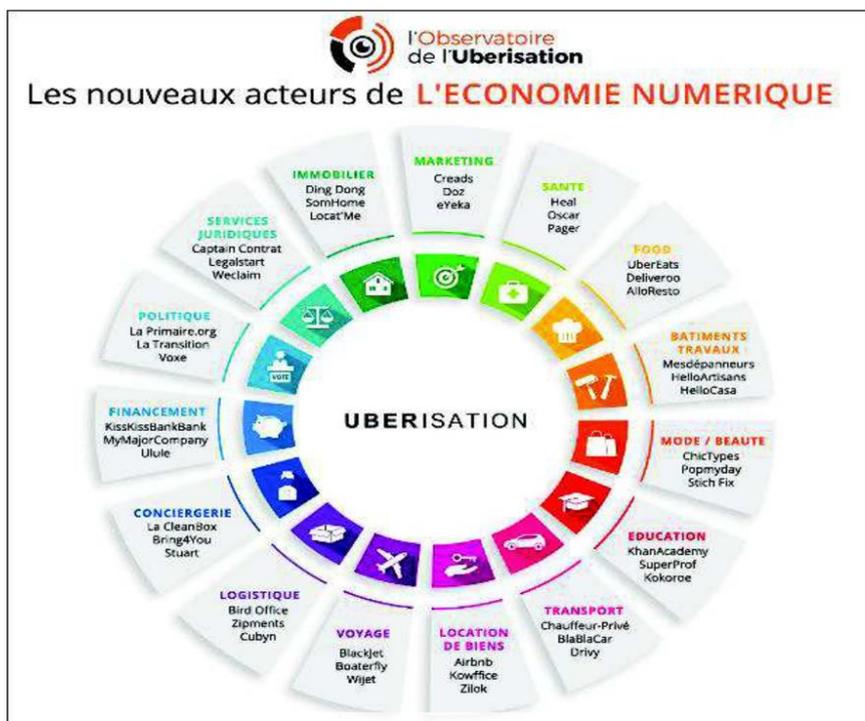
Dans ces contextes, les nouveaux étudiants se sentent plus « freelance » que « CDI », ils sont parfois étudiants-entrepreneurs dans des domaines d'activités divers (environnement, affaires, finances, art).

⁵² Psychologue américain (1908-1970) à l'origine de l'explication de la motivation par la hiérarchisation des besoins

⁵³ UBÉRISER v. tr. 1. (de Uber, nom d'une start-up) Transformer (un secteur d'activité) avec un modèle économique innovant tirant parti du numérique. Start-up qui ubérise le secteur de l'hôtellerie. *n. f. ubérisation Petit Robert 2017

Figure 16 : Les nouveaux acteurs de l'économie numérique

L'Observatoire de l'Ubérisation (21/06/2016)



► Des dispositifs de protection en émergence

Toutefois, le sentiment d'insécurité amène des réflexions sur la façon de protéger socialement les citoyens.

Le revenu universel de base pour chacun inspirait dès le XVIII^{ème} siècle Thomas Paine⁵⁴ et Thomas Spence⁵⁵ ; plus récemment soutenu par des économistes comme James Tobin ou Milton Friedman, il est actuellement expérimenté par la Finlande.

Le législateur tente d'encadrer des activités basées sur un statut différent du salarié, suivant en cela les demandes des travailleurs : ainsi des coursiers à vélo ou des chauffeurs de Voitures de Transport avec Chauffeurs travaillant pour des plateformes numériques demandent une requalification de leur activité en contrat de travail.

⁵⁴ Thomas Paine : ouvrage *Agrarian Justice* (1795) *Justice agraire*, publié en 1797 : propose un revenu minimum

⁵⁵ Thomas Spence : *Analyse critique de la justice Agraire de Thomas Paine : proposition d'un revenu de base, l'allocation universelle distribuée périodiquement à tous les membres de la communauté*

EN CONCLUSION :

Les individus sont contraints de s'adapter à une société toujours plus rapide et à une accélération des modes de vie, de l'information, du travail. Le développement des formes précaires du travail ainsi que les formes d'activité qui diffèrent du salariat traditionnel engendrent une inventivité des acteurs. Un nouveau modèle social se dessine.

POUR LE GRAND EST :

Favoriser un accompagnement individualisé des parcours professionnels.

ORIENTATIONS STRATEGIQUES :

- **Maintenir et développer les dispositifs existants sur la création d'entreprise et proposer des formations et un accompagnement aux créateurs d'entreprise, en liaison avec les différents acteurs du territoire,**
- **Développer sur tout le territoire une offre individualisée de formation en s'appuyant notamment sur les espaces de formations numériques, pour répondre aux besoins de toutes les catégories de population : changement d'emploi, de métier, de statut, voire de cumul d'activités professionnelles sous différents statuts (étudiant, salarié, indépendant).**

3.2.3. LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Tendances lourdes :

► Un équilibre entre formation initiale et formation tout au long de la vie

L'accès à l'emploi, s'appuyant sur un socle de connaissances et de compétences nécessaires et utiles, repose, la plupart du temps, sur une formation en adéquation avec le travail à effectuer, ou plus encore sur des savoirs, des connaissances et des compétences susceptibles d'être mis en œuvre dans différentes situations de travail. Dans tous les cas, le savoir-être est requis tout autant que la maîtrise technique, les facteurs comportementaux, relationnels tout autant que les savoirs et savoir-faire professionnels et l'expérience.

Alors que les lignes bougent, notamment par les bouleversements induits du numérique et des technologies mais aussi afin de faire face au défi de l'environnement, les politiques et les programmes de formation professionnelle et tout au long de la vie répondent à des exigences précises.

Pour les chefs d'entreprise, le recours à la formation continue est destinée à satisfaire leurs besoins en une main d'œuvre pouvant s'adapter aux mutations du travail, aux changements des métiers et du monde de l'entreprise.

Pour les individus, qui doivent être acteurs de leur propre formation, la formation tout au long de la vie favorise l'adaptation au poste de travail, le changement de métier ou d'orientation,

48

l'éventuelle prise en charge de plusieurs activités, voire encore la possibilité de créer son propre emploi, avec le risque de valoriser les formes de travail précaire.

Dans ces perspectives, la formation initiale et la formation continue et tout au long de la vie sont complémentaires.

► Des apprentissages à privilégier et des pédagogies évolutives

Les enseignants observent pour les générations Z⁵⁶ des difficultés à rester rigoureuse et concentrées sur la durée, mais aussi davantage de facultés créatives et inventives. Ces jeunes préfèrent découvrir qu'apprendre, la pédagogie doit être adaptée. Les façons d'enseigner changent au profit d'une pratique mixte entre « face à face » et utilisation des outils numériques.

Face à la complexité et au volume de données à traiter, de plus en plus important, le niveau des compétences mathématiques et scientifiques reste indispensable. Les nouvelles générations sont nées avec les technologies d'aujourd'hui, ce qui leur permet d'intégrer, dès le plus jeune âge, des compétences techniques dans ces domaines.

► Des dispositifs élargis d'accès à la formation

La formation tout au long de la vie est aujourd'hui un droit ; succédant au droit individuel à la formation, un compte personnel de formation, alimenté en heures, peut-être mobilisé à tout moment.

L'usage des formations se heurte cependant aux difficultés des entreprises à libérer les salariés, à les faire remplacer, à les rendre disponibles et à gérer les absences pour formation.

L'usage du droit à la formation se heurte également aux problèmes de mobilité des individus, l'éloignement des lieux de formation, la méconnaissance des dispositifs, etc.

Le droit à la formation connaît donc des applications variables selon le secteur d'activité et le territoire.

► Des innovations en matière de pédagogie

Des réflexions menées autour de nouvelles façons d'apprendre et d'enseigner innovantes apparaissent.

Ainsi, la pédagogie inversée répond au besoin des jeunes générations. Cette expérience consiste à faire précéder le cours, d'une étude personnelle pour rendre plus concrètes les activités en classe. Les outils numériques individualisent l'apprentissage, pour autant le besoin d'échanger avec d'autres et avec le formateur, dans le cadre de petits groupes, reste prégnant.

Il s'agit plus globalement de questionner les méthodes d'enseignement avec les outils d'accompagnement de l'intelligence collective.

Les technologies ouvrent de nouvelles perspectives et permettent le développement des enseignements à distance, avec la création de modules de e-learning (MOOC⁵⁷ et ressources éducatives libres). Une pédagogie ouverte s'appuie sur le numérique capable d'accueillir un grand

⁵⁶ Personnes nées à partir de la seconde moitié des années 1990

⁵⁷ Massive open online course – cours en ligne ouvert

nombre de participants. L'acquisition de références lors de cours en face à face est remplacée par un crédit de compétences.

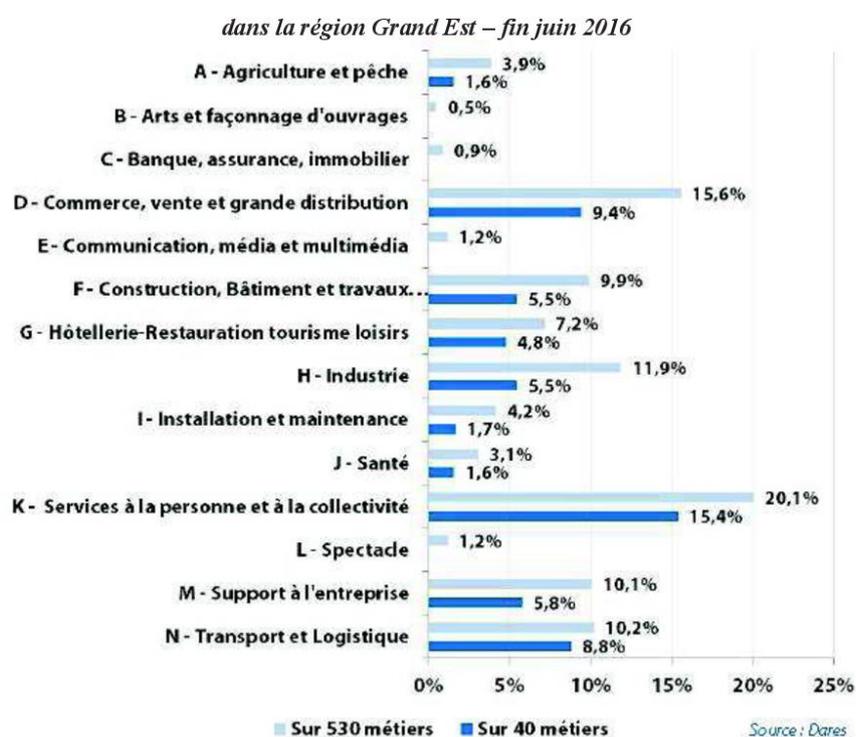
Le brassage culturel est encouragé à travers une mobilité internationale imposée en « semestres à l'étranger » obligatoires pour les étudiants (élèves ingénieurs et étudiants en master en particulier).

Tendances émergentes :

► Des populations en mal d'emploi et des besoins de compétences

Une étude de la Direccte⁵⁸ pour le Grand Est met en évidence que le tiers des demandeurs d'emploi de la région est regroupé dans 40 métiers représentatifs des familles « commerce et vente », « services à la personne et à la collectivité » et « transport et logistique ».

Figure 17 : Part de demandeurs d'emploi par familles de métiers



Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Grand Est

Ce constat pose la question de l'adéquation des compétences de la main d'œuvre disponible et du besoin de l'entreprise. Afin de répondre à ce besoin et faire baisser le nombre de chômeurs des territoires il est nécessaire de faire évoluer les dispositifs facilitant les transitions professionnelles.

⁵⁸ Étude – 40 métiers regroupent 60% des demandeurs d'emploi à la fin juin 2016 dans la région Grand Est- Direccte

Il s'agit là non seulement de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, mais aussi d'accompagner le retour à l'emploi des chômeurs, ou le maintien dans l'emploi des seniors.

Ces impératifs s'accompagnent de préoccupations en matière de mobilité de ces publics, dans un territoire tel que le Grand Est. La localisation de l'offre de formation se confronte aux possibilités de mobilité des individus à former notamment sur les territoires ruraux.

► Mises à niveau de compétences et développement de nouvelles compétences

L'exemple de Pôle emploi illustre l'évolution des pratiques en matière de formation tout au long de la vie, pour son personnel. En se dotant d'une université interne⁵⁹, à Metz pour la région, l'opérateur espère développer la formation en s'appuyant sur le numérique. Le blended-learning qui mixe le présentiel, le e-learning (contenu disponible à distance) et les visio-conférences sont en progression. Depuis cinq ans, l'opérateur a vu le volume d'heures annuel de formation (au niveau national) passer de 1.2 millions d'heures à 3 millions.⁶⁰

Des branches d'activité doivent s'adapter aux nouvelles méthodes et normes de construction par exemple et ainsi répondre au défi d'aujourd'hui en matière énergétique notamment. L'architecte doit être en capacité de faire des choix différents (parpaing de paille, aération verticale versus aération horizontale...), le fabriquant de matériaux devra adapter sa production (produits agrosourcés...), le maçon connaître les ingrédients d'un mortier nouveau ou maçonner sans mortier...

L'impact du numérique sur les comportements des individus en matière de modes de consommation, d'achat (e-commerce, drive, livraison à domicile, etc.) conduit à des modifications dans l'exercice des métiers du commerce et de la vente, contraints d'intégrer les technologies, les exigences et les normes relatives à la traçabilité, la sécurité, l'hygiène, etc.

Michel Serres rappelait récemment (« *Petite Poucette* ») que l'évolution des technologies nous « force à être intelligents ». Les technologies révolutionnent en effet l'environnement de travail et poussent à développer de nouvelles compétences (collaboration à distance, communication au travers du numérique, agilité et adaptation, créativité et sens de l'innovation, esprit d'initiative et d'entreprise, apprendre à apprendre...).

EN CONCLUSION :

La formation doit répondre au besoin en compétences afin de relever les défis liés au vieillissement (départ en retraite), aux révolutions technologiques (internet, robots...), au verdissement de la société (transformation des métiers existants) et à l'ubérisation⁶¹ des activités.

La démarche de construction des diplômés en bloc de compétences vise déjà ainsi à répondre aux enjeux évoqués et à permettre une ouverture à la formation tout au long de la vie.

Le système de formation continue est contraint d'évoluer afin de répondre aux exigences de plus en plus précises des entreprises, des marchés, des filières, des individus.

⁵⁹ [Présentation pôle emploi du 9 juillet 2017](#)

⁶⁰ « Pôle emploi se dote d'une université interne, déclinée en six campus, pour former ses agents » dépêche AEF n°555255 du 02/02/2017

⁶¹ *Ubériser v. tr. 1. (de Uber, nom d'une start-up) Transformer (un secteur d'activité) avec un modèle économique innovant tirant parti du numérique. Start-up qui ubérise le secteur de l'hôtellerie. * n. f. ubérisation* Petit Robert 2017

Les acteurs de la formation font évoluer leurs dispositifs pour une meilleure ouverture sur les autres, sur le monde et sur les questions de respect de l'environnement.

POUR LE GRAND EST :

Garantir un accès pour tous à la formation tout au long de la vie.

ORIENTATIONS STRATEGIQUES :

- Développer l'offre e-formation pour permettre au plus grand nombre, notamment aux salariés des TPE, de développer leurs compétences,
- Permettre les entrées et sorties permanentes en formation sur tout le territoire grâce au développement de l'offre d'enseignement à distance. Organiser les nécessaires regroupements des personnes en formation dans les espaces de formation numérique et notamment dans les « bourgs centres »,
- Equiper les établissements d'enseignement et aménager les locaux de manière à permettre la mise en œuvre de pratiques pédagogiques innovantes basées sur l'usage du numérique,
- Valoriser toutes les formes de tutorat et de transmission des savoirs issus ou non de l'entreprise.

CESER

ALSACE
CHAMPAGNE-ARDENNE
LORRAINE

Grand Est

Présidence

5, rue de Jéricho - CS70441 - 51037 Châlons-en-Champagne cedex
03 26 70 31 79

Antenne territoriale de Strasbourg

1 Place Adrien Zeller - 67000 Strasbourg
03 88 15 68 00

Antenne territoriale de Metz

Place Gabriel Hocquard - 57036 Metz Cedex 1
03 87 33 60 26

ceser@grandest.eu

www.ceser-grandest.eu/

**Retrouvez le CESER sur Twitter @cesergrandest
et Facebook www.facebook.com/ceserge**

