

SAISINE



DÉVELOPPEMENT DES
COMPÉTENCES
D'AUJOURD'HUI ET DE
DEMAIN : QUELS ENJEUX DE
L'ÉCOLE À L'ENTREPRISE ?
2^e RAPPORT ET AVIS

Adopté en séance plénière
des 4 et 5 octobre 2023

AVIS ET RAPPORTS DU CESER

Le Conseil économique, social et environnemental régional Grand Est a voté le présent avis à l'unanimité des suffrages exprimés avec 12 abstentions.

Avis présenté par la commission Formation tout au long de la vie:

Stéphane HEIT, Président

Emmanuelle EBEL-JOST, Vice-présidente

Nadia WALTER, Rapporteuse

Riccardo AGNESINA

Laurent BERNARD

Laurent BERTRAND

Alexandre BUCHER

Sophie COUVEZ

Bénédicte DA PONT

Philippe FISCHER

Martine GALLOIS

Guillaume GELLE

Loïc GOBE

Philippe GONCALVES

Lydie GOURY

Michèle HOCHARD

Raphael KEMPF

Béatrice LUTZ

Jean-Yves MARION

Christèle MARON-NIVEL

Paul NKENG

Evelyne PEIGNIER

Gérard RENOUARD

Anne RIBAYROL-FLESCHE

Mathieu TAESCH

Bruno ULRICH

Virginie WILLAIME

Sébastien WIRTZ

SOMMAIRE

01. RAPPORT	1
Introduction	2
Des thématiques indissociables pour le développement des compétences	3
1. 1 ^{er} axe : Le développement durable au cœur d'un écosystème territorial de la compétence et ses thématiques	4
2. 2 ^{ème} axe : reconsidérer la coopération et ses thématiques	6
3. 3 ^{ème} axe : Pour un développement de la compétence évaluation	10
Conclusion	10
02. AVIS	12
I. Le développement durable au cœur d'un écosystème territorial de la compétence	13
1. Thématique « Territoire et coordination »	13
2. Thématique « Prospective »	14
3. Thématique « Démocratie et question de la compétence »	14
4. Thématique « Mobilité et orientation »	15
5. Lutte contre toute situation d'exclusion	16
II. Reconsidérer la coopération	17
1. Communication- Accompagnement	17
2. Mobilité- Orientation	17
3. La responsabilité collective	18
Remerciements	20
03. ANNEXES	21
I. Liste des participants du Groupe de réflexion	22
II. Informations sur l'illettrisme	24
III. Informations sur la prospective	25
IV. Informations sur les prestations PCRH et PEPITE	27
V. Informations sur le schéma partenariat	29
VI. Tableau des préconisations sur le Développement des compétences d'aujourd'hui et de demain : quels enjeux de l'école à l'entreprise	30



01. RAPPORT

Introduction

Le CESER Grand Est, dans la conclusion de son avis sur le « Développement des compétences d'aujourd'hui et de demain : quels enjeux de l'école à l'entreprise ? », a proposé que ses préconisations soient débattues dans l'objectif de les adapter au mieux aux situations vécues sur le terrain. C'est dans cet objectif qu'un Groupe de réflexion constitué des partenaires sollicités durant l'élaboration de l'avis a été mis en œuvre. Trois réunions ont été planifiées entre février et mars 2023. Une synthèse des comptes rendus de ces trois réunions a été élaborée démontrant à nouveau la plus-value de l'approche par compétences sur deux aspects essentiels : la coopération et la réflexivité. Une réflexivité mise en pratique lors de nos travaux qui se décrit par ce questionnement des pairs et ce requestionnement des membres sur les préconisations. Une méthodologie de travail enrichissante qui a permis de croiser les regards entre le monde de la formation professionnelle, de l'institution et le monde académique dans un esprit coopératif. Pour ce travail sorti des sentiers battus dont les résultats et les appréciations sont significatifs d'un besoin de confronter « les réalités de chacun », le CESER a fait le choix de rendre compte dans ce rapport des apports considérables de cette expérience de coopération. Il sera suivi d'un avis qui aura pour objectif de compléter, de renforcer ou modifier les préconisations.



Des thématiques indissociables pour le développement des compétences

Suite à la présentation des préconisations réparties dans les 3 axes de l'avis sur le « Développement des compétences d'aujourd'hui et de demain : quels enjeux de l'école à l'entreprise ? », les débats se sont organisés autour de huit thématiques, indissociables les unes des autres afin d'assurer une formation, un développement des compétences tout au long de la vie.

Schéma des huit thématiques



1. 1^{er} axe : Le développement durable au cœur d'un écosystème territorial de la compétence et ses thématiques

Sur ce premier axe de l'avis sur le « Développement des compétences d'aujourd'hui et de demain : quels enjeux de l'école à l'entreprise ? », cinq thématiques ont été identifiées.



Les préconisations concernées consultables en annexe :

Préconisations 2 et 3 sur le territoire, sa coordination tout en y intégrant les 17 Objectifs du Développement Durable (ODD) ;

Préconisation 4 sur une intensification des aides garantissant à toute personne de pouvoir suivre et poursuivre sa formation ;

Préconisation 5 sur la prospective en proposant d'y intégrer une dimension sociale ;

Préconisation 8 et 9 pour un renforcement des moyens dans la prise en compte des situations d'illettrisme et d'illectronisme.

- Territoire et coordination

Dès la première réunion, la thématique du « Territoire et de sa coordination » est apparue comme essentielle. C'est dans ce sens que s'orientent les propos de Mme Céline VILLIERS, directrice de la Formation et de l'Emploi au Conseil Régional, « ***il est nécessaire de mettre en place un écosystème territorial favorable aux parcours de formation*** » reprenant ainsi le premier axe de l'avis du CESER sur le développement d'un écosystème territorial de la compétence tout en l'inscrivant dans les 17 Objectifs du Développement Durable (ODD). « *Cette entrée territoriale largement préconisée par le CESER peut notamment prendre la*

forme d'une Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) à l'échelle très locale, en travaillant avec les employeurs de façon très étroite » a poursuivi Mme VILLIERS.

- **Prospective**

Sur la prospective, thématique capitale dans une société en pleine transformation, M. Philippe LLERENA, président de la commission prospective du CREFOP, évoque « *un point essentiel qui est de connaître les besoins de l'économie 2030 dans un bassin d'emploi sur des métiers ou sur un groupe de compétences* ». De plus, il informe que la Commission Prospective du CREFOP « *se concentrera sur les métiers ou groupes de métiers pour lesquels il y a une urgence climatique à travailler* ». Ces propos sont suivis par ceux de Mme Anne RIBAYROL-FLESCH, 1^{ère} vice-présidente au CESER, qui insiste sur la prise en compte de la *filière « de l'eau transversale à de nombreux domaines professionnels dont ceux cités sur les études en prospective¹»*. « La désignation de *deux personnalités qualifiées en matière de transition écologique au sein du CREFOP* » a été confirmée par M. Aurélien GUYOT, chargé de mission Formation professionnelle à la DREETS².

- **Démocratie et question de la compétence**

Dans le cadre de ces deux thématiques au cœur de l'avis sur le « Développement des compétences d'aujourd'hui et de demain : quels enjeux de l'école à l'entreprise ? M. Gérard RENOARD, membre CESER, Chambre régionale d'agriculture insiste sur le fait que « *les experts du monde de la formation devraient se rapprocher des praticiens du développement durable afin d'intégrer cette dimension écologique dans toutes les actions de formation. L'information doit être éclairée et tous les avis méritent d'être entendus sur les prises de décisions portant sur la transition écologique* ». « *Ce qui nécessite d'avoir un processus de questionnement permanent sur comment faire changer, transformer, évoluer les compétences* » ajoute Mme Emmanuelle EBEL-JOST, vice-présidente de la Commission FTLV.

- **Mobilité et orientation**

En référence au rapport de la Cour des comptes, Universités et Territoires, M. Guillaume GELLE, membre CESER, président de l'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA) et président de France Universités insiste sur la nécessité de **renforcer la coordination sur les territoires et notamment entre les régions et les collectivités territoriales, les Etablissements publics de coopération intercommunale (EPCI)**. Il poursuit par l'ODD N°4 « *veiller à ce que tous puissent suivre une éducation de qualité dans des conditions d'équité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie* ». Une grande partie des initiatives doit partir des *collectivités territoriales et des citoyens dans les territoires*, ajoute M. Gérard RENOARD. Ce préalable est incontournable à tout projet de lutte contre les inégalités.

¹ Consulter l'annexe « Informations sur la prospective »

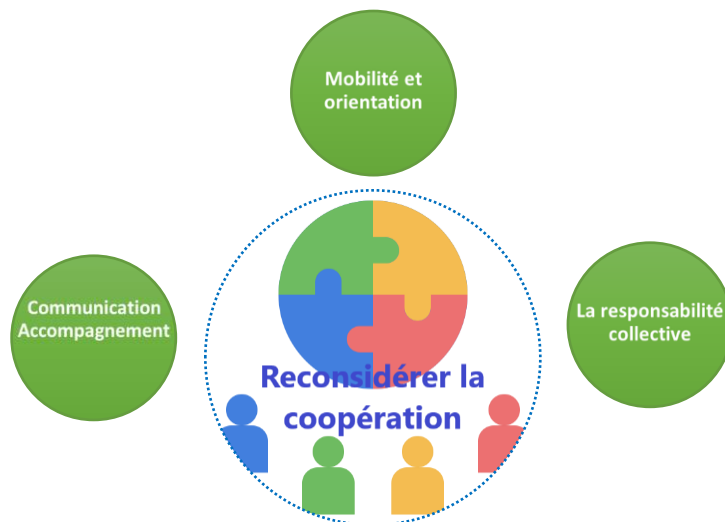
² Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

M. Guillaume GELLE demande que **les aides soient plus accessibles et notamment les aides à la mobilité**. Sur ce point, Mme EBEL-JOST Emmanuelle propose de se questionner sur le non recours aux droits au niveau des bassins de vie. Mme Béatrice LUTZ, membre CESER, présidente de la Fédération des Parents d'Elèves de l'Enseignement Public (PEEP) de Champagne-Ardenne appuie *cette initiative confirmant que bien souvent les familles ne sont pas informées de leur droit aux aides*.

En lien avec les aides à la mobilité, **la question de la quantité des offres a été soulevée** par Mme Sophie COUVEZ, membre CESER. Sur la thématique « Mobilité et Orientation », **un travail sur la carte des formations est déjà réalisé et va être renforcé entre Région et Education Nationale** confirme Mme Céline VILLIERS.

2. 2^{ème} axe : reconsidérer la coopération et ses thématiques

Sur ce 2^{ème} axe de l'avis sur le « Développement des compétences d'aujourd'hui et de demain : quels enjeux de l'école à l'entreprise ? », 3 thématiques ont été identifiées.



Les préconisations concernées consultables en annexe :

- Préconisation 10** sur le programme de professionnalisation de la Région Grand Est ;
- Préconisation 11** sur le développement de la compétence coopération ;
- Préconisations 12 et 15** sur la coordination du SPRO et l'accompagnement à l'utilisation de Orient'Est ;
- Préconisation 13** sur le développement des campus connectés ;
- Préconisation 14** sur la possibilité d'interrompre ses études pour une activité professionnelle et les reprendre ensuite ;
- Préconisation 16** sur le dispositif d'apprentissage ;
- Préconisations 17 et 19** sur une amélioration de l'information sur les dispositifs ;
- Préconisation 18** sur l'optimisation de l'entretien professionnel.

- **Communication, accompagnement**

Le développement de la compétence coopération préconisée par le CESER a retenu toute l'attention du groupe à la fois dans sa déclinaison en termes de professionnalisation des acteurs mais aussi dans la pratique pédagogique de l'alternance. *L'accompagnement de l'apprenant est primordial* ajoute M. Riccardo AGNESINA, membre CESER, *qui préconise que l'aide à l'employeur devrait être validée en fin de parcours avec l'octroi possible d'une surprime en cas d'embauche.* Pour M. Laurent BERNARD, membre CESER, *les Centres de formation d'apprentis (CFA) doivent former à des métiers et pas à des emplois pour les entreprises. La formation en entreprise pour s'adapter au poste de travail relève de la responsabilité de l'employeur.* Philippe BLONDELET, directeur régional ingénierie et innovation de l'AFPA GE a précisé *qu'aujourd'hui, l'entreprise n'était pas suffisamment prise en compte dans le parcours de développement des compétences. L'apprentissage est une modalité d'accès à l'entreprise* affirme M. Jean-Michel CHRISTE, directeur général BTP CFA Grand Est, *il est nécessaire de le promouvoir. Il y a un enjeu en France qui consiste à renforcer les filières professionnelles.*

- **Mobilité-Orientation**

Restant dans une optique de parcours, l'orientation a été définie comme un point essentiel. *Un travail de visibilité de l'orientation pour tout public doit être réalisé* a demandé Mme Emmanuelle EBEL-JOST. Le triptyque « informer, communiquer et accompagner » élément phare de l'avis du CESER intitulé « Investir dans l'orientation tout au long de la vie : les clés de la réussite » a été au centre du débat. Dans un objectif de concrétisation de cette devise, M. Emmanuel JOURNOT, adjoint à la cheffe du service orientation au Conseil Régional, annonce que **la nomination d'un référent orientation dans chaque Maison de Région est prévue.** M. Raphaël KEMPF, membre CESER, président de la section de Colmar de la Chambre des métiers d'Alsace (CMA) relève **qu'il est encore difficile d'entrer dans les établissements scolaires pour faire connaître les métiers.**

Précisant les nouvelles modalités de mise en œuvre de la Validation des acquis de l'expérience (VAE), M. Paul NKENG, membre CESER, vice-président délégué à l'orientation, à l'alternance et à l'emploi revient sur l'accompagnement, qui, aujourd'hui, est présent tout au long de la procédure VAE. Or, **cet accompagnement humain fait encore défaut au Service public régional de l'orientation (SPRO), le numérique ne peut pas et ne doit pas le remplacer** ajoute M. Paul NKENG. De nouveau le principe de coordination a été souligné par M. Emmanuel TRIBY, professeur à l'université de Strasbourg : **« il est nécessaire de coordonner l'offre des dispositifs d'accès aux diplômes et à la certification (AFEST, VAE, alternances...) afin de permettre à chacun-chacune de s'orienter vers le plus adapté à sa situation. »** Dans un souci d'information du tissu économique et de son évolution auprès de tous les professionnels de l'orientation, M. Philippe LLERENA **préconise que le site de l'OREF et Performance DATA soient diffusés et accompagnés. Son souhait est aussi d'avoir davantage de données en termes de métiers et de compétences dans les pays transfrontaliers.**

L'orientation s'inscrit dans un processus réflexif, un processus de conscientisation où *il s'agit bien d'aider les personnes à **prendre conscience de leur capital compétences*** précise Mme Armelle SIMON, déléguée E2C, qui souligne *la mise en place prochaine d'un guichet unique par France Travail répondant aux problèmes d'accompagnement, d'accessibilité aux aides et de travail sur l'orientation.*

- **La responsabilité collective**

« *L'emploi est notre responsabilité collective, elle ne concerne pas seulement les chômeurs. On ne peut donc parler d'employabilité sans lui adjoindre « l'employeur-abilité », la capacité à employer, qui n'est pas naturelle à toute entreprise, et s'apprend.* »³

Le questionnaire récurrent sur l'accompagnement touche également les dirigeants d'entreprises, notamment de TPE-PME qui ont besoin d'être accompagnés en termes de service RH sur la mise en œuvre d'un processus de recrutement et/ou d'un plan de développement des compétences. Mme Emmanuelle EBEL-JOST a ouvert le débat sur cet accompagnement à la fois des salariés et des employeurs.

Les concepts d'employabilité et d'employeur-abilité évoqués dans une contribution du CESER en réponse à une saisine du Conseil Régional ont été repris, proposant de s'interroger autrement sur les difficultés de recrutement.

L'une des solutions proposées par M. Philippe LLERENA lors des Tables rondes organisées le 31 mai 2022 par le CESER sur cette problématique a été reprise : « *arrêter de vouloir recruter des diplômés mais plutôt des compétences.* »

Dans cet objectif de réponse aux besoins de recrutement, M. Guillaume GELLE incite à développer davantage la préconisation 14 du CESER afin que les étudiants puissent interrompre leurs études au 1 er cycle pour une activité professionnelle tout en maintenant leur statut d'étudiant facilitant ainsi leur reprise d'études.

Contribution SRDEII et CPRDFOP⁴

Répondre à la quête de sens, d'autonomie, de l'offreur de compétences

Permettre l'équilibre vie privée/vie professionnelle

Développer une démarche prospective

Une autre difficulté a été relevée qui est celle de croire que la compétence s'exerce quelle que soit l'organisation de travail. Elle est au contraire indissociable des conditions de travail, des pratiques de management. Complétant les échanges par l'apport d'outils, M. Hervé DALLONGEVILLE, délégué OPCO EP, a présenté *la Prestation Conseil en Ressources Humaines (PCRH) ainsi que le dispositif « Pour l'Emploi Par l'intermédiaire du Territoire (PEPITE) »* que vous trouverez en annexe. Rejoignant le triptyque phare de l'orientation, Mme Zohra AMARA, directrice du projet Conseil en évolution professionnelle (CÉP) a créé *un schéma partenariat* que vous trouverez en annexe afin de diffuser l'information sans oublier personne.

³ Contribution à la réflexion croisée sur l'élaboration SRDEII et CPRDFOP <https://e-ceser.grandest.fr/wp-content/uploads/2023/02/2023-02-09-contribution-aux-srdeii-et-cprdfop-adopte.pdf>, page 11

⁴ <https://www.ceser-grandest.fr/publication/reflexion-croisee-srdeii-et-cprdfop/>

Ces outils s'inscrivent dans une responsabilité collective où l'individu en quête d'une recherche d'emploi, d'une reconversion ou tout simplement d'une formation, n'est pas seul responsable de l'aboutissement de sa demande. M. Lionel LEMAIRE, directeur de Transitions Pro Grand EST a posé **la question de confiance entre les citoyens et les institutions**. *Ce lien de confiance passe par l'acceptabilité de la réversibilité des choix, c'est-à-dire la possibilité de pouvoir changer d'orientation tout au long de la vie.* Dans son avis sur le « Développement des compétences d'aujourd'hui et de demain : quels enjeux de l'école à l'entreprise ? », le CESER propose des réponses qui ne sont pas exhaustives mais demande des changements dans la manière d'enseigner, de former, de manager et de travailler, notamment en termes de coopération à mettre en œuvre. Un programme de formation sur le développement de la compétence coopération est préconisé. Le débat s'engage sur la loi de 2018 sur « la liberté de choisir son avenir professionnel » avec l'intervention de M. Laurent BERNARD qui rappelle que **la formation ne sert pas uniquement à préparer à l'emploi, elle permet un enrichissement personnel et chacun-e doit pouvoir décider de ses orientations sans forcément avoir l'aval de son employeur.** Dans ce sens, Mme Martine GALLOIS, membre de la commission FTLV questionne le reste à charge négocié sur le Compte personnel de formation (CPF) qui ne doit pas pénaliser la personne qui souhaite se former.

- Dialogue social

La préconisation 1 est consultable en annexe.

Le CESER préconise de manière transverse à son avis sur le « Développement des compétences d'aujourd'hui et de demain : quels enjeux de l'école à l'entreprise ? »⁵, un renforcement du dialogue social au sein du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP), un rapprochement de France Compétences vers le CREFOP et une participation du CESER Grand Est, qui en qualité de représentant de la société civile, renforcera la démocratie au sein du CREFOP. M. Aurélien GUYOT confirme *qu'un rendez-vous annuel est pris avec France Compétences, que certains membres du CESER participent déjà aux travaux du CREFOP qui se déclinent aujourd'hui dans ses commissions en cinq principales thématiques : les métiers en tension, les seniors, le handicap, le caractère transfrontalier de la région et la territorialisation des interventions.* Stéphane HEIT précise *qu'un rendez-vous est pris avec le CREFOP auprès de son secrétariat permanent afin de présenter l'avis du CESER sur les compétences.*

⁵ Consulter la préconisation N°1 en annexe.

3. 3ème axe : Pour un développement de la compétence évaluation



La préconisation 20 est consultable en annexe.

La démarche d'évaluation n'est pas mise en œuvre dans toutes ses dimensions. C'est le constat que le CESER a fait, ceci étant donné le peu d'informations et de communication sur des évaluations à réaliser ou réalisées. Le CESER Grand Est préconise que le Comité régional d'évaluation (CRE) mis en place dans le cadre du Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) participe aux différentes phases de la démarche d'évaluation, notamment dans le cadre du prochain CPRDFOP et dans le cadre du Pacte régional d'investissement dans les compétences

Conclusion

Le rapport a présenté les thématiques que le Groupe de réflexion a mis en exergue comme essentielles dans la construction d'un parcours de formation, d'un parcours de vie. L'avis complémentaire propose de revenir sur une analyse de ces thématiques afin de renforcer les préconisations de l'avis sur le « Développement des compétences d'aujourd'hui et de demain : quels enjeux de l'école à l'entreprise ? ». Il n'y a aucune hiérarchisation dans ces thématiques mais l'absence de l'une d'entre elles ne permet pas d'atteindre l'objectif qui est d'assurer un développement des compétences tout au long de la vie. De plus, elles sont indissociables les unes des autres comme par exemple de travailler sur le territoire sans travailler sur la mobilité n'est pas constructif etc. Le CESER a fait le choix d'illustrer ces thématiques par les propos des participants du Groupe de réflexion.

Mise en lumière des thématiques

Territoire et coordination

Le vrai aller vers, c'est d'avoir cette approche territoire, une approche aménagement de la formation qui permet aussi de faciliter l'accès à la formation. *Mme Céline VILLIERS*

Mobilité et orientation

Encourager la mobilité, oui, la provoquer par la suppression de formations, notamment sur les filières courtes en milieu rural, c'est totalement destructif.
M. Sébastien WIRTZ

Démocratie et question de la compétence

Au-delà de la compétence sur les transitions, c'est aussi la compétence à avoir un regard critique et à se forger sa propre opinion, à prendre du recul sur les débats de société.
Mme Emmanuelle EBEL-JOST

La responsabilité collective

S'assurer que les formations sont accessibles, que les financements sont assurés que la réversibilité est possible et que l'accompagnement s'inscrit dans le libre choix.
M. Lionel LEMAIRE

Prospective

Savoir quels sont les besoins de l'économie 2030 dans un bassin d'emploi sur des métiers. L'axe de travail pour 2023-2024 porte sur les métiers ou groupes de métiers pour lesquels, il y a une urgence climatique.
M. Philippe LLERENA

Dialogue social

Sur le renforcement du dialogue social, l'Etat et la Région essaient de faire du CREFOP une véritable instance pour enrichir les politiques publiques tout en s'appuyant sur les partenaires sociaux.
M. Aurélien GUYOT

Lutte contre toute situation d'exclusion

200 000 personnes en situation d'illettrisme dans le Grand Est, ce qui impacte aussi le recours au numérique. L'ANLCI déploie l'approche DUPLEX, qui permet une remédiation simultanée de l'illettrisme et de l'illectronisme.
M. Olivier FLURY

Communication Accompagnement

En lien avec le Rectorat, les services de la Région vont se rendre dans un certain nombre d'établissements scolaires pour communiquer sur les outils d'information sur les métiers et les formations et être à l'écoute des besoins.
M. Emmanuel JOURNOT



02. AVIS

I. Le développement durable au cœur d'un écosystème territorial de la compétence

1. Thématique « Territoire et coordination »

Face à ce constat de la nécessité d'une politique adaptée aux territoires afin de répondre à leurs besoins en termes d'emploi et de compétences, le CESER Grand Est a retenu deux points complémentaires apportées par le Conseil Régional qui s'inscriront dans sa préconisation 6 portant sur un écosystème territorial de la compétence :

- **Un travail étroit à mener avec les employeurs du territoire,**
- **Un écosystème territorial favorable aux parcours de formation.**

Le développement et la coordination de ces écosystèmes territoriaux sont favorables aux parcours de formation, c'est-à-dire à un accompagnement tout au long du parcours et tout au long de la vie. Dans cet objectif, les personnes impliquées dans les actions et les parcours de formation devraient être davantage valorisées et reconnues dans leurs missions.

Préconisation 6: Le CESER préconise que le Conseil Régional et l'Etat organisent au sein de chaque territoire en lien avec France Compétences, les OPCO et les branches professionnelles,

- une communication sur un service RH gratuit financé par les OPCO pour aider à la mise en œuvre du plan de développement des compétences dans les TPE/PME ;
- un accompagnement gratuit à la mise en œuvre d'une GPEC permettant de réaliser une cartographie des compétences ;
- une formation à une démarche RSE ;
- une sensibilisation à l'environnement en lien avec les acteurs des ODD ;
- des formations au numérique gratuites pour les salariés et les dirigeants ;
- le développement du partenariat renforcé entre les Structures d'insertion par l'activité économique et les entreprises.

Le CESER appuie la proposition du Conseil Régional de travailler étroitement avec les employeurs dans le cadre d'une GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) à l'échelle locale.

Le CESER préconise une approche territoriale permettant à toutes les parties prenantes de travailler sur les questions emploi-formation-transitions.

2. Thématique « Prospective »

Dans sa préconisation 5 sur les travaux en prospective, le CESER Grand Est a proposé d'y introduire une dimension sociale, c'est-à-dire une intégration des questions de changements de mode de vie, d'inégalités et de justice sociale...

La Commission Prospective du CREFOP se concentrera sur les métiers et groupe de métiers pour lesquels il y a une urgence climatique. Dans ce cadre, la Commission Prospective du CREFOP analysera les domaines professionnels suivants :

- Les métiers de la filière automobile ;
- Les métiers du bâtiment ;
- Les métiers de l'agriculture.

La dimension sociale de la prospective sera abordée sous l'angle des difficultés de recrutement.

La prise en compte de la filière de l'eau transversale à de nombreux domaines professionnels a été fortement préconisée. Le CESER Grand Est retient ces nouveaux éléments qui complèteront sa préconisation.

Préconisation 5 : Le CESER préconise que les travaux de Prospective mis en œuvre au sein de la Région Grand Est intègrent une dimension sociale en permettant le dialogue entre les savoirs des sciences humaines et sociales et les savoirs des sciences techniques, économiques et environnementales. **Cette dimension sociale sera prise en compte par la Commission Prospective du CREFOP dans le cadre de ses travaux sur les transitions.**

Le CESER préconise une prise en compte de la filière de l'eau qui est essentielle aux domaines professionnels analysés par la Commission Prospective dans ses travaux sur l'impact des transitions.

3. Thématique « Démocratie et question de la compétence »

Dans son rapport et avis sur le « Développement des compétences d'aujourd'hui et de demain : quels enjeux de l'école à l'entreprise ? », il est apparu évident que l'approche par compétences se fait et se conduit à travers des valeurs constitutives du développement durable en lien avec les sphères : économique, sociétale, écologique. D'autres valeurs dites associées au développement durable sont nécessaires à son existence et à son bon fonctionnement. Parmi celles-ci, nous retenons la réflexivité où il s'agit de questionner le développement durable et la participation citoyenne menant à la co-construction de programmes politiques avec les citoyens. C'est en lien avec ces valeurs que le CESER a préconisé des rencontres territoriales réunissant les acteurs des différentes sphères citées précédemment et les habitants du territoire. Le CESER retient qu'il est important de véhiculer

une information éclairée sur les mesures écologiques ou climatiques prises sur le territoire tout en donnant du poids aux avis exprimés par les citoyens en les rendant visibles.

Dans son rapport et avis sur la « Formation professionnelle continue en Grand Est : comprendre pour agir », le CESER a préconisé la mise en place d'actions de sensibilisation au développement durable et la prise en compte de la transition écologique dans chaque action de formation. Cette préconisation a été retenue par le Conseil Régional. Elle rejoint la proposition formulée dans le cadre du groupe de réflexion de rapprocher les experts de la formation avec les experts du développement durable.

Préconisation 3 : Le CESER préconise que le Conseil Régional, en qualité de chef de file de la formation, organise au sein de chaque territoire des rencontres entre les acteurs de la formation initiale et continue, les employeurs, les experts de l'écologie, des sciences sociales, du digital, les institutionnels pour débattre sur l'emploi, la formation et les transitions écologique et numérique tout en y intégrant les 17 ODD.

L'ouverture de ces rencontres au public étudiant, élève, actif, à tout citoyen est nécessaire pour co-construire une compétence écologique, sociale et digitale s'inscrivant dans une science démocratique au niveau de chaque territoire. **Ces rencontres s'inscriront dans un processus de questionnement permanent sur les compétences.** Elles seront portées et préparées par les Maisons de Région, en partenariat avec l'Etat, les collectivités territoriales et Pôle emploi. Ce seront de véritables laboratoires d'idées qui se concrétiseront par des projets répondant aux besoins du territoire.

Le CESER préconise qu'une information éclairée sur les mesures écologiques et climatiques mises en œuvre sur le territoire soit diffusée tout en explicitant la façon dont l'avis des citoyens a été pris en compte.

4. Thématique « Mobilité et orientation »

Le CESER a retenu deux propositions concernant les dispositifs d'aide, notamment les aides à la mobilité :

- **Rendre ces dispositifs d'aide plus accessibles en facilitant les démarches des citoyens pour y accéder ;**
- **Augmenter la quantité des offres de transport, trop limitée actuellement.**

Dans le rapport et avis sur le « Développement des compétences d'aujourd'hui et de demain : quels enjeux de l'école à l'entreprise ? », en amont de la préconisation 4, les aides au transport, au logement, à l'alimentation se déclinent au regard des 17 ODD repris dans la feuille de route de l'Agenda 2030 de la France notamment sur les enjeux :

- d'assurer l'accès aux droits fondamentaux et services essentiels à chacun ;

- de transformer les modèles de sociétés par la sobriété carbone et l'économie des ressources naturelles.

Dans ce sens, le développement des transports collectifs vise deux objectifs, celui de répondre aux besoins des habitants de la région mais aussi celui de s'inscrire dans une sobriété énergétique.

Préconisation 4 : Le CESER préconise que le Conseil Régional prévoit, une intensification des aides au transport, au logement, à la restauration, adaptée à la situation individuelle afin d'assurer à chaque personne qui entre en formation mais aussi à chaque étudiant, à chaque apprenti, à chaque lycéen des conditions de formation, d'études et d'apprentissage favorables et équitables.

Le CESER préconise que le Conseil Régional et l'Etat s'assurent de l'accès pour chaque habitant de la région à ces dispositifs d'aide, que chaque structure publique, scolaire, associative organise une information et un accompagnement au plus près du public.

Le CESER préconise l'augmentation des transports collectifs dans les territoires où ils sont insuffisants ou absents afin de faciliter la mobilité des habitants tout en luttant contre le réchauffement climatique.

Le CESER préconise d'intégrer ces enjeux d'accessibilité et de mobilité au travail réalisé sur la carte des formations entre la Région, l'Education Nationale et les collectivités.

5. Lutte contre toute situation d'exclusion

Dans sa préconisation 8, le CESER a proposé des mesures pour une prise en compte des situations d'exclusion telles que l'illettrisme, l'illectronisme et le décrochage scolaire. Le Groupe de réflexion a insisté sur une Formation tout au long de la vie qui prend en compte le handicap afin d'assurer un développement des compétences adapté aux besoins de la personne.

Préconisation 8 : Le CESER préconise la mise en place d'une campagne de communication sur les situations d'illettrisme, d'illectronisme, de décrochage scolaire impulsant chez les personnes concernées une motivation en vue d'un accompagnement, qui serait mis en place après appel d'un numéro vert.

Des professionnels formés à l'approche de ces trois situations sauront être à l'écoute, tout en respectant l'anonymat des personnes, leur proposant en fin d'entretien la possibilité de se rapprocher d'un professionnel au plus près de chez elles.

Le CESER préconise que le Conseil Régional renforce ses actions de sensibilisation sur le handicap dans le cadre de son programme de professionnalisation en y insistant sur l'accueil et l'accompagnement, sur les typologies de handicap, les troubles dys, sur l'invisibilité de certains handicaps. Dans ce sens, l'élaboration d'un Guide serait efficace.

II. Reconsidérer la coopération

1. Communication- Accompagnement

L'apprentissage a conduit à une réflexion sur ses objectifs qui sont de former à un métier et de favoriser l'insertion professionnelle des apprentis. Conformément à la définition de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications, le métier n'est pas directement lié à l'organisation interne et la structure d'un service ou d'une entreprise, à l'inverse de l'emploi et de l'emploi-type ou repère. Les CFA forment à des métiers tout en travaillant étroitement avec les entreprises qui proposent des emplois. Le Groupe de réflexion a souligné l'importance de l'accompagnement de l'apprenti à la fois par le CFA et le maître d'apprentissage. Dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018, les CFA ont pour mission d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur et aussi d'assurer la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage.

Préconisation 16: Sur le dispositif apprentissage, le CESER préconise que :

- Le Conseil Régional conserve un rôle de coordination avec les CFA étant donné son partenariat fort avec les acteurs du monde socio-économique ;
- les aides de l'Etat à l'embauche d'un apprenti deviennent pérennes sous condition de la conformité de l'apprentissage par rapport au diplôme;
- les moyens soient mis en place pour accompagner les maîtres d'apprentissage et les tuteurs en entreprise ;
- **l'accompagnement de l'apprenti devienne un objectif de formation prioritaire et faisant l'objet d'un suivi, comme c'est le cas entre autres dans l'artisanat.**
- l'image de l'apprentissage soit à nouveau valorisée dans le cadre d'une campagne de communication dont une campagne spécifique à l'attention des jeunes infra bac ;
- l'information sur la possibilité de faire appel à un médiateur de l'apprentissage soit largement diffusée.

2. Mobilité- Orientation

Le renforcement de l'accompagnement humain dans le processus d'orientation régulièrement préconisé par le CESER a été largement appuyé dans le cadre des échanges du Groupe de réflexion. Dans cet objectif d'amélioration, la communication sur les différents dispositifs et l'accompagnement des professionnels de l'orientation à l'utilisation des outils existants ont été proposés. Au regard de la situation frontalière de la région Grand Est, l'apport de données transfrontalières en termes de métiers, de compétences serait d'un grand intérêt. Dans son avis sur le CPRDFOP en 2017, le CESER préconisait déjà des parcours de formations transfrontaliers.

Préconisation 12 : Le CESER préconise que la Région Grand Est renforce sa coordination du SPRO en :

- guidant les membres du SPRO dans la mise en œuvre des engagements pris et inscrits dans la Charte du SPRO ;
- accentuant et améliorant l'information et la communication sur la Boîte à outils Orient'Est et en accompagnant son appropriation auprès des équipes éducatives et auprès de tout acteur du SPRO qui en fait la demande ;
- proposant une présentation des outils d'orientation existants tel que « le Référentiel des compétences à s'orienter » auprès de tous les acteurs du SPRO ;
- en nommant un référent orientation dans chaque Maison de Région afin de venir en appui aux acteurs du SPRO ;
- sollicitant auprès des membres du SPRO un bilan de la mise en œuvre des engagements pris et signés dans la Charte du SPRO ;
- développant des actions de sensibilisation à l'égalité femmes/hommes ;
- **informant, communiquant et accompagnant à l'utilisation du site de l'OREF et de Performance DATA auprès de tous les professionnels de l'orientation ;**
- **coordonnant l'offre des dispositifs d'accès aux diplômes et à la certification (AFEST, VAE, alternances...) afin de permettre à chacun-e de s'orienter vers le dispositif le plus adapté à sa situation ;**
- **développant davantage la possibilité de changer d'orientation et de parcours tout au long de sa vie.**

Le CESER préconise le renforcement de l'accompagnement humain dans toutes les activités d'orientation.

Le CESER préconise que le Conseil Régional intègre davantage la dimension transfrontalière dans la formation et l'orientation en diffusant des données transfrontalières et en accompagnant les professionnels de l'orientation et de la formation dans cet objectif.

3.La responsabilité collective

Ce constat d'un renforcement de l'accompagnement pour mieux orienter, mieux former touche également le monde de l'entreprise et notamment les dirigeants des TPE-PME qui en ont besoin. L'accompagnement à l'employabilité doit être complété par un accompagnement à l'employeur-abilité. L'employabilité concerne le salarié et le demandeur d'emploi dans leur capacité à acquérir et maintenir les compétences nécessaires pour trouver ou conserver un emploi. L'employeur-abilité concerne l'employeur dans sa capacité à employer, à s'assurer de la qualité des recrutements et de la fidélisation des salariés, à sécuriser les parcours professionnels par la mise en œuvre d'un plan de développement des compétences adapté (référence à la Contribution à la réflexion sur l'élaboration croisée SRDEII et CPRDFOP). Dans cet objectif, il est indispensable que les employeurs soient informés et accompagnés sur les

outils qui existent : CPF (Compte personnel de formation), CEP (Conseil en évolution professionnelle), PCRH (Prestation Conseil en Ressources Humaines), PEPITE (Pour l'Emploi Par l'Intermédiaire du Territoire) ...

Préconisation 18 : Afin d'optimiser la pratique de l'entretien professionnel, véritable outil d'aide à la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le CESER préconise une formation régulière des employeurs et de leurs représentants en proposant une formation-action leur permettant de :

- présenter une vision stratégique de leur entreprise : objectifs, plan de développement des compétences,
- apporter des informations sur le Compte personnel de formation, sur le Conseil en évolution professionnelle, sur la VAE ;
- apprendre et maîtriser les techniques de l'entretien.

Le CESER préconise que les moyens soient donnés pour une diffusion et un accompagnement aux outils qui existent pour aider l'employeur dans son recrutement, dans les réponses à apporter aux demandes des salariés en termes de formation, de reconversion.

La responsabilité collective intègre également les institutions. Le rapport et avis sur le « Développement des compétences d'aujourd'hui et de demain : quels enjeux de l'école à l'entreprise ? » a mis en exergue la nécessité de coopérer entre le monde du travail, le monde de la formation initiale et continue pour une formation tout au long de la vie pour tout citoyen. C'est ce que démontre l'avis en explicitant l'approche par compétences qui s'inscrit dans un respect de l'apprenant, de sa démarche d'apprentissage (apprendre à apprendre) puisqu'elle a pour objectif de l'amener à une conscientisation de lui-même et du monde, et donc à une capacité à développer un esprit critique, à prendre des décisions et à faire des choix. Par contre, le questionnement du CESER porte sur la réelle mise en pratique de l'approche par compétences au regard des habitudes actuelles d'enseigner, de manager. Dans ce respect des choix et de la réversibilité des choix, la préconisation 14 évoque la possibilité d'interrompre ses études pour une activité et de les reprendre ensuite. Cette préconisation nécessite en amont un professionnel travail de coopération entre les trois Ministères (Travail, Education Nationale et Enseignement supérieur) mais aussi avec les syndicats d'étudiants et les étudiants eux-mêmes mesurant la plus-value de cette éventualité.

Préconisation 14 : Dans cet objectif d'employabilité, de réponse aux besoins de recrutement et de formation tout au long de la vie, mais aussi de choix de l'apprenant, le CESER préconise la possibilité de suspendre ses études à la fin du 1^{er} cycle pour exercer une activité professionnelle. **Le CESER préconise le maintien du statut d'étudiant, sur une durée et un projet personnel ou professionnel à définir, facilitant ainsi la reprise d'études en Master.**

Remerciements

Le mot qui nous vient à l'esprit spontanément pour parler de cette expérience du groupe de réflexion est coopération. À l'heure du numérique, de la précipitation en toutes choses, nous avons, en effet, pris le temps de parler ensemble, de travailler ensemble sur ce concept sans limite de la compétence et ses enjeux actuels et à venir. Lors du séminaire sur l'adaptation au changement climatique qui s'est tenu en Région Grand Est le 14 avril 2023, cette coopération a pris toute sa place avec la présence côte-à-côte des élus du Conseil Régional, des membres du CESER et des experts. Le développement durable a besoin de ces valeurs de coopération, de réflexivité, de participation citoyenne pour exister : « *sans réflexivité, le développement durable risque de se figer en dogme.* »¹ La formation tout au long de la vie se co-construit, elle aussi, avec ces valeurs identiques.

Le CESER remercie tous les partenaires qui ont participé à ce Groupe de réflexion pour l'apport d'informations et d'échanges sur la réalité du terrain. La coopération a été constructive et pourrait s'apparenter à cette description de Marcel PARIAT (professeur en Sciences de l'éducation et de la formation) d'une valse à trois temps où se côtoient les notions de transaction, de transition et de transformation.



03. ANNEXES

I. Liste des participants du Groupe de réflexion

M. AGNESINA Riccardo, CESER, CPME, vice-président du CFA Bâtiment Grand Est (GE)
Mme AMARA Zohra, directrice du projet Conseil en évolution professionnelle (CÉP) GE
M. BERNARD Laurent, CESER, FO
M. BERTRAND Laurent, CESER, FSU
M. BUCHER Alexandre, CESER, MEDEF, dirigeant d'entreprise
M. BLONDELET Philippe, directeur régional ingénierie et innovation AFPA GE
M. CHRISTE Jean-Michel, directeur général BTP CFA Grand Est
Mme COUVEZ Sophie, CESER, Fédération autonome de la Fonction publique
Mme DA PONT Bénédicte, CESER, CGT
M. DESBONNETS Thierry, directeur territorial des Actions Associatives APF France Handicap
Territoire Lorraine Nord
M. DALLONGEVILLE Hervé, délégué régional Opco EP en Grand Est
Mme EBEL-JOST Emmanuelle, CESER, vice-présidente de la Commission FTLV, association
Alsace Digitale
M. FISCHER Philippe, CESER, CMA, président de la CMA de Moselle
M. FLURY Olivier, chargé de mission régional de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme
(ANLCI)
Mme GALLOIS Martine, CESER, CFE-CGE
M. GELLE Guillaume, CESER, président de l'URCA et président de France Universités
M. GOBE Loïc, CESER, MEDEF
M. GONCALVES Philippe, CESER, CFTC
Mme GOURY Lydie, CESER, ancienne présidente Commission FP, Union régionale pour
l'habitat des jeunes (URHAJ), présidente de la FEPEM Grand Est, présidente du Foyer de Jeunes
Travailleurs à Reims
M. GUYOT Aurélien, DREETS, chargé de mission Formation professionnelle
Mme HARTMANN Pierrette, CESER, CFTC, CREFOP
M. HEIT Stéphane, CESER président de la Commission FTLV, président de la CPME GE
Mme HOCHARD Michèle, CESER, FO
M. JECKO Steve, directeur régional de l'AFPA
M. JOURNOT Emmanuel, adjoint à la cheffe de service Orientation au Conseil Régional
M. KEMPF Raphaël, CESER, CMA, président de la section de Colmar de la Chambre de Métiers
d'Alsace
M. LAURENT Stéphane, chef de pôle enseignement supérieur Région GE
M. LEMAIRE Lionel, directeur de Transitions Pro GE
M. LLERENA Philippe, CPME, président de la commission prospective du CREFOP
Mme LUTZ Béatrice, CESER, présidente de l'union régionale et de la Marne pour la Fédération
des Parents d'Elèves de l'Enseignement Public (P.E.E.P), dirigeante d'entreprise

M. MARION Jean-Yves, CESER, Laboratoire lorrain de recherche en informatique et ses applications

Mme MARON-NIVEL Christèle, CESER, MEDEF, gérante de la société Electro-Ohms

M. NKENG Paul, CESER, SGEN-CFDT, vice-président délégué à l'orientation, l'alternance et l'emploi

Mme NOWAK Clémence, cheffe du service Orientation Région GE

Mme PEIGNIER Evelyne, CESER, CFDT

Mme PETIT Amélie, E2C, en charge de la pédagogie et de l'accompagnement des stagiaires

M. PETRY Marc, directeur attractivité des métiers et des formations

M. PHILIPPE Brice, chargé de projet à la DFOE, transitions écologiques et énergétiques, secrétariat CREFOP

Mme PUYPEROUX Anne, stagiaire en reconversion

M. RENOUARD Gérard, CESER, Chambre régionale d'agriculture

Mme RIBAYROL-FLESCH Anne, CESER, 1^{ère} vice-présidente, délégation à la thématique défense et aux relations publiques, directrice de l'environnement du Groupe PINGAT, Groupe Transformation environnement en GE

Mme ROUX Magali, docteure en Sciences de l'éducation et de la formation, consultante Adoc Métis

M. SCHAFF Hubert, CESER, membre associé de la CCI Alsace

Mme SIMON Armelle, déléguée territoriale E2C Champagne-Ardenne

M. TAESCH Mathieu, CESER, CRAJEP

M. TRIBY Emmanuel, professeur à l'Université, spécialisé sur la compétence et la VAE

M. ULRICH Bruno, CESER *Association Régionale pour l'Initiation à l'Environnement et à la Nature en Alsace*

Mme VILLIERS Céline, directrice de la formation pour l'emploi Région GE

Mme WALTER Nadia, CESER, CFTC, rapporteure sur la Commission FTLV

Mme WILLAIME Virginie, CESER, 1^{ère} vice-présidente au CESER, cheffe d'entreprise d'un groupement d'employeurs

M. WIRTZ Sébastien, CESER, FCPE

II. Informations sur l'illettrisme

Informations sur l'illettrisme par M. Olivier FLURY, chargé de mission régional de l'Agence de lutte contre l'illettrisme (ANLCI).

200 000 personnes en situation d'illettrisme dans le Grand Est, ce qui impacte aussi le recours au numérique.⁶ Pour en savoir plus sur la définition de l'illettrisme et le numéro vert mis en place par l'ANLCI : <http://www.anlci.gouv.fr/Illettrisme/De-quoi-parle-t-on/Les-definitions>

Informations sur :

Eva, outil pour la valorisation des compétences et la détection de l'illettrisme :

- L'outil Eva⁷ est une solution numérique portée par l'ANLCI. Ce service public, sous forme de plateforme en ligne, permet de positionner de manière efficace et ludique les compétences de base et les compétences transversales et de mieux détecter l'illettrisme. Des formations de prise en main de l'outil sont proposées dans le cadre du programme de professionnalisation des acteurs du Grand Est.

Accompagnement des entreprises pour une prise en compte des situations d'illettrisme :

50 % des personnes en situation d'illettrisme sont en emploi. Pour accompagner les acteurs de l'entreprise à mieux diagnostiquer les situations et proposer aux personnes des solutions de formation adaptées, l'ANLCI met à disposition l'outil Ev@gill.⁸ Après repérage, l'ANLCI s'associe aux OPCO, Transition pro Grand Est pour construire des solutions locales. Depuis juin 2023, les entreprises et les organismes de formation disposent de l'outil « Les incontournables » de la formation professionnelle pour qualifier les actions de remédiation.

Mobilisation de l'ensemble des acteurs :

- Travail à réaliser avec la Région sur la mise en place de modules de sensibilisation au repérage des situations d'illettrisme ;
- Comment mobiliser les formations du dispositif « Objectifs des compétences de base » dans la lutte contre l'illettrisme ?
- Repérer les jeunes en situation d'illettrisme lors de leur entrée en CFA, soutenir la réussite des alternants ;
- Observer l'expérimentation territoriale de la Coopérative des solutions sur le territoire pilote de Freyming-Merlebach, coopération en construction entre les acteurs locaux, le Conseil régional et la DEETS 57 ;
- Associer les acteurs de la lutte contre le décrochage au projet d'amélioration du suivi des jeunes repérés en situation d'illettrisme lors des JDC (4,3% des jeunes de 17 ans).

⁶ <http://www.anlci.gouv.fr/En-region/Grand-Est>

⁷ <https://eva.beta.gouv.fr/>

⁸ <https://www.youtube.com/@anlci/videos>

III. Informations sur la prospective

Informations sur la prospective par M. Philippe LLERENA, CPME, président de la commission prospective du CREFOP.

La commission prospective s'appuie sur l'assistance technique de l'OREF. Trois axes de travail qui s'inscrivent dans les défis du CPRDFOP :

- **Défi 1 : coordonner les travaux d'analyse et construire une connaissance partagée.** Il s'agit de coordonner afin d'éviter les études en doublon et de partager les études existantes. Pour exemple, l'une des dernières études de France Stratégie et de la DARES concerne les Métiers en 2030, l'OREF l'a régionalisée, ce qui est d'un grand intérêt pour qui veut orienter.
- **Défi 2 : disposer d'une observation régionale et infrarégionale harmonisée,** cette observation doit être opérationnelle et accessible à tous grâce à des outils tels que :
 - ✓ la plateforme Performance DATA qui est un site qui se situe au niveau des bassins d'emploi, très intéressant en termes d'orientation ;
 - ✓ et le site internet de l'OREF qui met à disposition l'ensemble des données sur l'emploi, la formation et surtout l'économie.

Savoir quels sont les besoins de l'économie 2030 dans un bassin d'emploi sur des métiers ou sur un groupe de compétences devient une connaissance indispensable. Dans cet objectif et en lien avec la préconisation 12 sur l'orientation et plus particulièrement sur la Boîte à outils Orient'Est, il serait intéressant d'y promouvoir les sites de l'OREF et de Performance DATA qui donnent un état de l'économie permettant ainsi aux professionnels de l'orientation d'avoir une connaissance du tissu économique et de son évolution.

L'un des rôles de la commission prospective est de faire évoluer ces outils, notamment en proposant une analyse en groupe de compétences. Cette évolution concerne aussi la prise en compte de la spécificité transfrontalière où il serait intéressant d'avoir davantage de données en termes de métiers et de compétences sur le Luxembourg, la Suisse et l'Allemagne (l'Allemagne est moins concernée puisque le nombre de frontaliers est en baisse). Ces données sont importantes pour une analyse de l'emploi, des compétences, des métiers en tension, sur la disponibilité et le flux des salariés. Des zones peuvent être considérées comme sinistrées pour un employeur français parce que l'attractivité dans les pays limitrophes est plus forte.

- **Défi 3 : développer une approche métiers/compétences,** l'axe de travail pour 2023-2024 est d'essayer de travailler sur des métiers ou des groupes de métiers pour lesquels, il y a une urgence climatique à travailler. Trois tendances fortes ont été retenues pour analyser trois domaines professionnels. Les trois tendances sont :
 - ✓ une avancée technologique et une numérisation des activités ;
 - ✓ une crise environnementale, verdissement et transition énergétique ;

- ✓ un vieillissement de la population : renouvellement des actifs et gestion de la dépendance. Dans ce cadre, seront abordées les problématiques du recrutement avec une dimension sociale comme vous le souhaitez.

Sous l'angle de ces trois tendances seront analysés les domaines professionnels suivants :

- ✓ les métiers de la filière automobile ;
- ✓ les métiers du bâtiment ;
- ✓ les métiers de l'agriculture.

Les métiers du bâtiment et de l'agriculture disposent aujourd'hui d'un outil qui est celui des Campus Métiers et Qualifications, ce qui n'est pas le cas des métiers de l'automobile.

M. Brice PHILIPPE, chef de projet à la DFOE, transitions écologiques et énergétiques, secrétaire du CREFOP, confirme qu'il n'existe pas de Campus automobile mais certains Campus (Campus Matériau et procédés innovants de Charleville- Mézières et Campus industrie du futur de Mulhouse) ont une dimension transversale sur les activités industrielles et technologiques.

M. Philippe LLERENA met en avant la nécessité de la visibilité d'un Campus identifié « automobile » en termes de communication au niveau national et international afin d'attirer des talents pour les entreprises.

IV. Informations sur les prestations PCRH et PEPITE

Informations sur les prestations PCRH et PEPITE par M. Hervé DALLONGEVILLE de l'OPCO EP

Présentation des dispositifs suivants : la Prestation Conseil en Ressources Humaines (PCRH), et PEPITE : Pour l'Emploi Par l'Intermédiaire du Territoire qui figurent dans le rapport Opco EP 2021 :

Le dispositif PCRH est une prestation Conseil Ressources Humaines que tous les Opco peuvent proposer aux entreprises. Le dispositif PEPITE est une démarche plus Opco EP en Grand Est qui a vocation à évoluer pour devenir un outil national.

Le dispositif PCRH s'adresse à toutes les entreprises. La prestation est financée à 100% par l'Etat pour les entreprises de moins de 50 salariés, à 50% par l'Etat pour les entreprises de 50 à 250 salariés, les 50 % restants sont pris en charge par la branche professionnelle ou pour certains Opco sur des fonds complémentaires. Le contenu de la prestation est d'accompagner la reprise d'activité économique (prestation qui existe depuis 2 ans et qui a été pensée suite au redémarrage après la période COVID). La prestation est sollicitée également pour anticiper les besoins en compétences et surtout pour travailler la réorganisation que l'entreprise recrute ou décrute. Dans les deux situations, l'activité se trouve modifiée. L'OPCO sélectionne un prestataire externe pour intervenir dans l'entreprise sur une durée de 3 à 5 jours qui ne sont pas successifs mais étalés dans le temps pour analyser la situation, faire des préconisations et un suivi.

M. Aurélien GUYOT ajoute que ce dispositif est confié par l'Etat à l'ensemble des OPCO afin de pouvoir communiquer au mieux auprès des entreprises.

Le dispositif PEPITE, acronyme « Pour l'Emploi Par l'Intermédiaire du Territoire », un outil d'intermédiation

Dans le cadre de groupes de travail avec les entreprises, l'OPCO EP a fait le constat que la première préoccupation des entreprises était le recrutement. Les entreprises ne sont pas au fait de ce qui existe et notamment des intervenants qui peuvent faciliter le recrutement. Sur ce point, seuls Pôle emploi et les Missions Locales sont connus. Des ateliers de travail ont permis de réfléchir à un outil d'intermédiation pour faciliter la mise en avant, la lisibilité des offres des entreprises. Cette plateforme d'intermédiation s'appelle PEPITE, elle est proposée aux adhérents de l'OPCO EP à titre expérimental sur 2 départements, le Haut-Rhin et les Vosges.

Descriptif de son utilisation : une entreprise qui souhaite recruter un collaborateur va renseigner un intitulé métier, la date de l'embauche, le département de résidence et ensuite elle clique sur Recherche. Elle obtient une première proposition de formation avec l'affichage des acteurs de la formation de proximité (sachant qu'il est possible de jouer sur la proximité). Pour cette version expérimentale, les organismes de formation ont renseigné les dates de

session de leurs formations, il serait intéressant de développer ce lien également vers les formations du Conseil Régional. Il est important en effet de connaître les personnes qui sont en formation avant même qu'elles n'arrivent sur le marché du travail. L'entreprise choisit un ou plusieurs organismes de formation avec qui elle souhaite entrer en contact. Si l'offre de formation ne répond pas aux besoins de l'entreprise, une autre étape est possible qui est celle d'adresser l'offre aux acteurs de l'emploi.

En termes d'évolution prochaine, M. Hervé DALLONGEVILLE précise qu'étant donné que la cartographie de la formation en Grand Est est principalement déjà réalisée par le Conseil Régional, l'idée, ce serait de pouvoir faire apparaître sur PEPITE les formations présentes sur l'outil de la Région.

1 V. Informations sur le schéma partenariat

2 Schéma partenariat par Mme Zohra AMARA, directrice du projet CÉP Grand Est

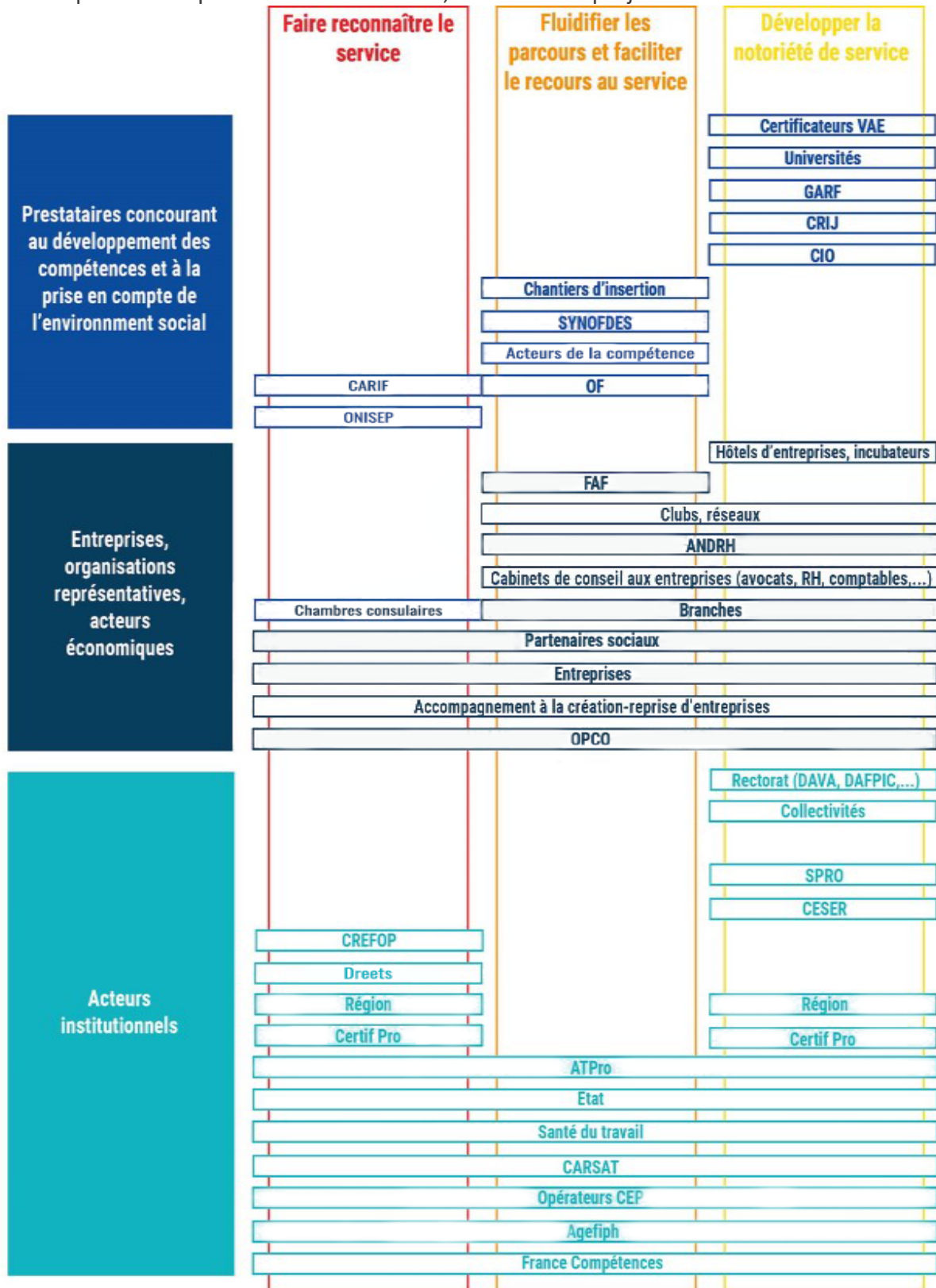


SCHÉMA DE PARTENARIAT



3

4 **VI. Tableau des préconisations sur le Développement des**
 5 **compétences d'aujourd'hui et de demain : quels enjeux de l'école**
 6 **à l'entreprise**

N°	Préconisations Axe 1 : Le développement durable au cœur d'un écosystème territorial de la compétence
1	<p>Le CESER préconise de manière transversale à son avis :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Un rapprochement de France Compétences vers le CREFOP Grand Est afin de mieux répondre aux besoins de la région ; -Un renforcement du dialogue social au sein du CREFOP afin de construire avec l'ensemble des partenaires de la formation initiale et continue, du monde du travail, des partenaires sociaux, des personnes en formation et des salariés une feuille de route adaptée, à travers les différents schémas et stratégie : CPRDFOP, SRDEII, STRADDET, SRESI ; -Une information davantage détaillée sur les travaux du CREFOP et notamment au sein des commissions ; - Une participation du CESER Grand Est, qui en qualité de représentant de la société civile, renforcera la démocratie au sein du CREFOP.
2	<p>Le CESER préconise que le Conseil Régional et l'Etat déclinent sur les territoires une communication et un accompagnement aux Objectifs du Développement durable qui s'inscriront dans une approche par compétences pour construire un écosystème territorial des compétences d'avenir.</p>
3	<p>Le CESER préconise que le Conseil Régional, en qualité de chef de file de la formation, organise au sein de chaque territoire des rencontres entre les acteurs de la formation initiale et continue, les employeurs, les experts de l'écologie, des sciences sociales, du digital, les institutionnels pour débattre sur l'emploi, la formation et les transitions écologique et numérique tout en y intégrant les 17 ODD. L'ouverture de ces rencontres au public étudiant, élève, actif, à tout citoyen est nécessaire pour co-construire une compétence écologique, sociale et digitale s'inscrivant dans une science démocratique au niveau de chaque territoire.</p> <p>Ces rencontres portées et préparées par les Maisons de Région, en partenariat avec l'Etat, les collectivités territoriales et Pôle emploi, seraient de véritables laboratoires d'idées qui se concrétiseraient par des projets répondant aux besoins du territoire.</p>
4	<p>Le CESER préconise que le Conseil Régional prévoit, une intensification des aides au transport, au logement, à la restauration, adaptée à la situation individuelle d'afin d'assurer à chaque personne qui entre en formation mais aussi à chaque étudiant, à chaque apprenti, à chaque lycéen des conditions de formation, d'études et d'apprentissage favorables et équitables.</p>
5	<p>Le CESER préconise que les travaux de Prospective mis en œuvre au sein la Région Grand Est intègrent une dimension sociale en :</p> <ul style="list-style-type: none"> - permettant le dialogue entre les savoirs des sciences humaines et sociales et les savoirs des sciences techniques, économiques et environnementales.
6	<p>Le CESER préconise que le Conseil Régional et l'Etat organisent au sein de chaque territoire en lien avec France Compétences, les OPCO et les branches professionnelles,</p> <ul style="list-style-type: none"> - une communication sur un service RH gratuit financé par les OPCO pour aider à la mise en œuvre du plan de développement des compétences dans les TPE/PME ; - un accompagnement gratuit à la mise en œuvre d'une GPEC permettant de réaliser une cartographie des compétences ; - une formation à une démarche RSE ; - une sensibilisation à l'environnement en lien avec les acteurs des ODD ; - des formations au numérique gratuites pour les salariés et les dirigeants ; - le développement du partenariat renforcé entre les Structures d'insertion par l'activité économique et les entreprises.
7	<p>Le CESER Grand Est préconise à l'État et au Conseil Régional de s'engager davantage dans la mise en œuvre et la coordination d'actions permettant la promotion des groupements d'employeurs. Ces actions doivent mettre en évidence la valeur ajoutée des groupements d'employeurs, à savoir, d'une part, l'adaptation de l'emploi, en le sécurisant, aux besoins des entreprises (en particulier pour les TPE-PME) et d'autre part, la garantie de la sécurisation du parcours professionnel des salariés</p>

	recrutés (contrat de travail, formation...). Ces actions impactent, par ailleurs, positivement les territoires. L'ensemble des groupements d'employeurs doit bénéficier de ce soutien (groupement d'entreprises à but lucratif, groupement de structures de l'économie sociale et solidaire et/ou publique, groupement pour l'emploi, l'insertion et la qualification).
8	Le CESER préconise la mise en place d'une campagne de communication sur les situations d'illettrisme, d'illectronisme, de décrochage scolaire impulsant chez les personnes concernées une motivation en vue d'un accompagnement, qui serait mis en place après appel d'un numéro vert. Des professionnels formés à l'approche de ces trois situations sauront être à l'écoute, tout en respectant l'anonymat des personnes, leur proposant en fin d'entretien la possibilité de se rapprocher d'un professionnel au plus près de chez elles.
9	Le CESER préconise le financement d'entretiens personnalisés afin de permettre à toute personne en situation d'illettrisme, en situation d'illectronisme, en situation de décrochage de retrouver l'estime de soi, lui permettant d'avancer dans son parcours.
	Préconisations Axe 2 : Reconsidérer la coopération dans l'approche par compétences
10	Le CESER préconise une poursuite du programme de professionnalisation de la Région Grand Est et de sa valorisation auprès des publics visés en y incluant : -Le développement de communautés de pratiques regroupant des professionnels de l'éducation nationale, de l'université, de la formation professionnelle et des entreprises. Cette démarche de partager leurs expériences, leurs pratiques, leurs outils sur l'approche par compétences pourrait intervenir dans le cadre d'une instance souple dont l'animation reviendrait à la Région.
11	Le CESER propose que le Conseil Régional organise un programme de formation pour le développement de la compétence coopération, essentielle pour faire face aux crises actuelles et à venir. Ce programme s'adressera à tous salariés, demandeurs d'emploi, étudiants, élèves, en priorité à toute personne qui a des responsabilités d'animation ou d'encadrement d'une équipe au travail, dans l'enseignement, dans la sphère politique.
12	Le CESER préconise que la Région Grand Est renforce sa coordination du SPRO en : -guidant les membres du SPRO dans la mise en œuvre des engagements pris et inscrits dans la Charte du SPRO ; -accentuant et améliorant l'information et la communication sur la Boîte à outils Orient'Est et en accompagnant son appropriation auprès des équipes éducatives et auprès de tout acteur du SPRO qui en fait la demande ; -proposant une présentation des outils d'orientation existants tel que « le Référentiel des compétences à s'orienter » auprès de tous les acteurs du SPRO ; -en nommant un référent orientation dans chaque Maison de Région afin de venir en appui aux acteurs du SPRO. -Sollicitant auprès des membres du SPRO un bilan de la mise en œuvre des engagements pris et signés dans la Charte du SPRO. -développant des actions de sensibilisation à l'égalité femmes/hommes.
13	Le CESER préconise que les Campus connectés deviennent des Tiers lieux de la formation continue en : -accueillant à la fois des étudiants et des personnes en formation ; -proposant un tutorat adapté pour suivre des cours et des formations à distance ; -mettant à disposition une information et une communication sur les formations et les métiers.
14	Dans cet objectif d'employabilité, de réponse aux besoins de recrutement, le CESER préconise que les étudiants, qui le souhaitent, puissent suspendre leurs études au 1 ^{er} cycle pour une activité professionnelle tout en maintenant leur statut d'étudiant accompagné par l'Etat et facilitant ainsi la reprise d'études en Master.
15	Le CESER préconise que le Conseil Régional organise une campagne de communication et d'accompagnement sur Lorfolio devenu Mon Orient'Est en : -proposant des ateliers d'échanges avec les professionnels de l'emploi, de l'insertion, de la formation, des lycées, de l'enseignement supérieur afin d'analyser les possibilités réalisées ou à réaliser d'intégration et d'usages de « Mon Orient'Est » dans les dispositifs existants ; -en proposant des documents ressources afin d'aider les professionnels à utiliser Mon Orient'Est avec les publics ; -accompagnant tout public à l'utilisation de Mon Orient'Est grâce à une équipe régionale dédiée.

16	<p>Sur le dispositif apprentissage, le CESER préconise que :</p> <ul style="list-style-type: none"> -le Conseil Régional conserve un rôle de coordination avec les CFA étant donné son partenariat fort avec les acteurs du monde socio-économique ; -les aides de l'Etat à l'embauche d'un apprenti deviennent pérennes sous condition de la conformité de l'apprentissage par rapport au diplôme; -les moyens soient mis en place pour accompagner les maîtres d'apprentissage et les tuteurs en entreprise ; -l'image de l'apprentissage soit à nouveau valorisée dans le cadre d'une campagne de communication dont une campagne spécifique à l'attention des jeunes infra bac ; -l'information sur la possibilité de faire appel à un médiateur de l'apprentissage soit largement diffusée.
17	<p>Le CESER préconise une amélioration de l'information :</p> <ul style="list-style-type: none"> -sur le dispositif CléA dans les CFA, dans les entreprises, pour les demandeurs d'emploi permettant au bénéficiaire de valoriser ses acquis, de combler ses lacunes par des formations et d'obtenir une certification interprofessionnelle reconnue par les employeurs. -sur le dispositif d'accompagnement CÉP qui permet au salarié, au demandeur d'emploi d'être accompagné gratuitement dans ses souhaits d'évolution professionnelle.
18	<p>Afin d'optimiser la pratique de l'entretien professionnel, véritable outil d'aide à la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le CESER préconise une formation régulière des employeurs et de leurs représentants en proposant une formation-action leur permettant de-d' :</p> <ul style="list-style-type: none"> -présenter une vision stratégique de leur entreprise : objectifs, plan de développement des compétences, -apporter des informations sur le Compte personnel de formation, sur le Conseil en évolution professionnelle, sur la VAE ; -apprendre et maîtriser les techniques de l'entretien.
19	<p>Le CESER Grand Est préconise que les services du Conseil Régional dédiés à la VAE informe et communique sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le nouveau dispositif expérimental REVA, sur les expérimentations réalisées en Région Grand Est tout en mobilisant d'autres acteurs afin d'accroître le nombre d'expérimentations ; - le dispositif RAE pour les salariés en situation de handicap et de la RAE à la VAE ; - le programme de professionnalisation et notamment sur les formations en lien avec la VAE pour les professionnels et les dirigeants.
Préconisations Axe 3 : Pour un développement de la compétence évaluation	
20	<p>Le CESER préconise la participation du Comité Régional d'Évaluation (CRE) aux différentes phases de la démarche d'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - choix des thématiques à évaluer ; - élaboration du cahier des charges et des questions évaluatives ; - conduite et suivi de l'évaluation ; - diffusion de l'évaluation.



**RETROUVEZ TOUTES LES INFOS
DU CESER GRAND EST SUR INTERNET
ET LES RÉSEAUX SOCIAUX :**

 [www .ceser-grandest.fr](http://www.ceser-grandest.fr)

 <https://www.facebook.com/ceserge/>

 <https://twitter.com/cesergrandest>

SITE DE CHÂLONS-EN-CHAMPAGNE

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

SITE DE METZ

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

SITE DE STRASBOURG

1 Place Adrien Zeller
67000 Strasbourg
03 88 15 68 00