

Contribution à l'élaboration du CPRDFOP 2023-2028 et à sa mise en œuvre

**Contrat de plan régional de développement des formations et de
l'orientation professionnelles**

Juin 2022

Président

Nicolas MARAIS

Rapporteure

Hélène RUBRECHT-LOISEL

Chargée de mission

Sophie ROUSSELET

Sommaire

Avis	9
Introduction	11
Chapitre 1. L'enjeu stratégique dès la construction du CPRDFOP	13
1. Avec qui ?	13
1.1. Le quadripartisme, passer de la théorie à la pratique	13
1.2. Avec la nécessaire contribution des acteurs concernés du territoire	14
1.3. Une méthodologie partagée, garantie de réussite.....	15
2. Dans quel contexte ?	16
2.1. Un contexte national mouvant	16
2.2. Qui a des répercussions sur le contexte normand	17
3. Avec quelles priorités ?	18
Chapitre 2. L'enjeu de l'appropriation du CPRDFOP par les acteurs et bénéficiaires	21
1.auprès des acteurs	21
2. auprès des bénéficiaires à accompagner	22
2.1. Favoriser l'accès à la formation professionnelle pour les différents publics	22
2.2. Des dispositifs adaptés et accessibles	23
3. Un nécessaire renforcement de l'animation territoriale.....	23
Chapitre 3. L'enjeu du suivi et de l'évaluation du CPRDFOP	25
1. Suivi, analyse et partage des données	25
1.1. Des indicateurs de suivi opérationnels	25
1.2. La cellule technique prospective et l'anticipation des besoins	25
2. Évaluer l'impact des politiques de l'EFOP	26
Conclusion.....	27
Déclarations des groupes	29
Annexes	39
Annexe 1 – Note de cadrage : contribution au prochain CPRDFOP	41
Annexe 2 - Documents de référence	45
Annexe 3 - Liste des sigles	48

Auditions et remerciements

La commission « Emploi et formation » du CESER de Normandie remercie vivement les personnes auditionnées qui ont contribué à l'enrichissement de ce document, notamment :

M. Olivier COONE

U2P France – Responsable de la formation

Mme Aline DEGAY

CFDT – Secrétaire confédérale service
Emploi et sécurisation des parcours
professionnels

Mme Marie DUPUIS-COURTES

CPME – Vice-présidente en charge de
l'Education et de la Formation

Mme Frédérique GALLOIS

Région Normandie – Directrice de la
direction de l'animation territoriale, de
l'emploi et des compétences

M. Éric GARNIER

Rectorat de Normandie – Délégué Régional
Académique à la Formation Professionnelle
Initiale et Continue

M. Johann GOURDIN

DREETS Normandie – Chef du pôle
entreprise et solidarités

Mme Michèle LAILLER-BEAULIEU

DREETS Normandie – Directrice régionale

M. Alexandre LEBARBEY

CGT – Responsable emploi, formation

M. Denis LEMOUCHER

Agence régionale de l'orientation et des
métiers de Normandie – Directeur

M. Dominique LEPETIT

Préfecture de Normandie – Secrétaire
général adjoint pour les Affaires générales –

Mme Manon MEUNIER

Cabinet Sauléa – Présidente

Mme Bénédicte PINOT

DREETS – Cheffe de mission chargée du
pilotage technique des instances régionales
emploi formation

Mme Geneviève SAINT-HUILE

Rectorat de Normandie – Déléguée
Régionale Académique de l'Information et
de l'orientation

Composition de la commission et du groupe de travail

Président de la 1^{ère} commission et du comité d'étude : M. Nicolas **MARAIS**

Vice-président de la 1^{ère} commission : M. Guillaume **GRAVIER**

M. Jérôme **ADELL**

Mme Charlotte **ALLEAUME**

Mme Nathalie **AUBOURG**

M. Jean-Paul **CHOULANT**

M. Guillaume **DARTOIS**

M. Daniel **DE ROSA**

M. Bertrand **DECLOMESNIL**

Mme Céline **DESANAUX**

M. José **DOLIGET**

M. Jean **DUFROY**

M. Philippe **ENXERIAN**

Mme Fabienne **FOLLIOT**

M. Arnaud **FOSSARD**

M. Jean-Baptiste **GAMARD**

M. Marc **GRANIER**

M. Sylvain **GUÉRIN**

M. Rémy **GUILLEUX**

M. Daniel **LECHAPELAIN**

M. Rémy **LÉGER**

Mme Roseline **LEMARCHAND**

M. Christophe **LEROY**

M. Didier **LUTSEN**

M. Pierre-Edouard **MAGNAN**

M. Jean-Denis **MESLIN**

M. Jean-Luc **MICHEL**

Mme Nicole **PAUL**

Mme Béatrice **PICARD**

Mme Anne **PINEL**

Mme Bénédicte **PINOT**

M. Xavier **PRÉVOST**

Mme Josiane **RENET**

M. Dimitri **ROGOFF** (ancien membre)

Mme Hélène **RUBRECHT-LOISEL**

M. Pierrick **SALVI**

M. Philippe **SCELIN**

M. Gérard **THÉRIN**

M. Dominique **TREFFLE**

Mme Delphine **VACQUEZ**

M. Paul **VITART**

Groupe de travail

Rapporteuse : Mme Hélène **RUBRECHT-LOISEL**

M. Jean-Paul **CHOULANT**

M. José **DOLIGET**

Mme Roseline **LEMARCHAND**

M. Nicolas **MARAIS**

Mme Béatrice **PICARD**

M. Philippe **SCELIN**

M. Dominique **TREFFLE**

Avis

Adopté le 16 juin 2022 à l'unanimité

Introduction

Courant 2022, la Région renouvelle son contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP¹) afin de définir des priorités et les plans d'action en matière d'orientation et de formation professionnelle pour les six ans à venir.

Outil stratégique et contractuel signé par l'État, la Région et les partenaires sociaux, il a comme objet « l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emploi, de compétences et de qualifications ainsi que 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. »²

Devant être adopté dans l'année qui suit le renouvellement du conseil régional, après son adoption préalable par le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP), son élaboration doit s'appuyer sur les améliorations nécessaires identifiées à l'issue de ce premier CPRDFOP réalisé à l'échelle de la Normandie et dont le CESER a identifié des enjeux.

Le CESER a souhaité contribuer en amont de l'élaboration du CPRDFOP afin de nourrir la réflexion autour de la problématique suivante : **Comment améliorer le prochain CPRDFOP pour le rendre plus pertinent et efficient auprès des différents bénéficiaires : demandeurs d'emploi, jeunes en formation initiale, salariés et entreprises au regard du contexte, des réalités régionales ? Comment le rendre appropriable par les acteurs et par les publics concernés ?** Notre société traverse une triple crise écologique, climatique et sociale sans oublier les conflits en cours.

Les formations et l'orientation professionnelles de demain doivent répondre à ces crises en apportant les savoirs, les savoir-faire, savoir-être et compétences transverses, afin d'y apporter des réponses sans oublier de poursuivre dans ce sens la formation tout au long de la vie de tous les acteurs.

Le CESER formule à travers son avis un certain nombre de pistes sur des sujets qui lui paraissent essentiels dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, ainsi que dans l'élaboration et l'animation du CPRDFOP. Pour ce faire, le CESER a mené une réflexion au sein de la commission « emploi formation » et d'un groupe de travail composé en majeure partie de représentants dans les différentes commissions du CREFOP afin de faire le lien entre ses travaux et cette instance à laquelle il est invité à participer.

¹ Instauré par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (article 23-IV), le CPRDFOP n'intègre plus la dimension apprentissage depuis la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », la Région n'étant plus en charge de la politique régionale d'accès à l'apprentissage.

² Art. L214-13 du Code de l'éducation.

Il sera incontournable de mieux partager les expériences de formation et professionnelles pour construire une culture de la coopération et de la transversalité tout en donnant plus de sens afin d'entraîner l'adhésion des apprenants sur les compétences transverses de demain.

LE CESER propose à la Région et aux acteurs du CREFOP normand des axes importants et leviers possibles afin qu'ils puissent être relayés dans le cadre de l'élaboration du contrat et la vie de celui-ci pendant sa durée.

Chapitre 1. L'enjeu stratégique dès la construction du CPRDFOP

L'élaboration de ce nouveau contrat comprend un enjeu fort autour de sa construction, notamment dans la définition des enjeux stratégiques qui doit impérativement se baser sur une dynamique du quadripartisme. En effet, dans le contrat en cours, la mise en œuvre du quadripartisme n'a pas donné satisfaction et cela s'en est ressenti sur l'appropriation et le suivi du CPRDFOP. Cette situation est aussi évoquée dans le rapport du cabinet Sauléa³.

1. Avec qui ?

L'enjeu est bien de co-construire le prochain CPRDFOP 2023-2028 avec les acteurs du quadripartisme que sont l'État, la Région et les partenaires sociaux composés des organisations syndicales et des organisations professionnelles.

1.1. Le quadripartisme, passer de la théorie à la pratique

Élaboré, à l'initiative de la Région, au sein du CREFOP instance quadripartite (État, Région et partenaires sociaux), il faut souligner la particularité du CPRDFOP, outil politique et stratégique, qui comprend un champ plus large sur l'emploi, l'orientation et la formation professionnelle (EFOP) que le périmètre des compétences portées par la région. En effet, tous les actifs, et pas seulement les demandeurs d'emploi, sont concernés par la formation professionnelle tout au long de la vie.

Pour répondre aux différents objectifs de ce contrat⁴, il est essentiel que les signataires cherchent à agir en cohérence, quel que soit le champ sur lequel ils interviennent et pour répondre à un certain nombre de défis d'amélioration des dispositifs, notamment la lutte contre le décrochage, la persévérance en formation, la sécurisation des parcours professionnels, pour une évolution des compétences, un maintien dans l'emploi et une insertion durable pour tous les Normands.

Contrairement au CPRDFOP en vigueur, qui s'est avéré être plutôt un engagement entre l'État et la Région, il est essentiel que le prochain engage bien l'ensemble des acteurs et soit quadripartite. En effet, chacun des acteurs du quadripartisme a une compétence et une légitimité par rapport au champ de l'EFOP dans cette instance de concertation qu'est le CREFOP. Pour ce faire, il est essentiel qu'un processus de co-construction du prochain CPRDFOP incluant le quadripartisme soit mis en place dès son élaboration avec un calendrier connu de tous. Ainsi, ce CPRDFOP sera partagé par ces acteurs qui s'en empareront pour mener les politiques en cohérence sur le territoire. Il doit aussi incarner l'engagement mutuel des acteurs du quadripartisme.

Tout au long de l'élaboration de ce contrat, un processus de conception défini et partagé entre les acteurs du quadripartisme est essentiel, dès 2022, afin de parvenir à une signature consensuelle.

³ « Évaluation à mi-parcours et préparation de l'évaluation finale du CPRDFOP 2017-2022 », cabinet Sauléa, septembre 2021.

⁴ https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/JORFARTI000028684240/

L'instance de gouvernance du CPRDFOP est le CREFOP, instance quadripartite, dont le CESER préconise de renforcer le rôle et d'en modifier le fonctionnement. En effet, jusqu'ici, les décisions étaient prises dans un cadre bilatéral ou tripartite.

C'est pourquoi le CESER insiste sur :

- le rôle du bureau du CREFOP, instance de gouvernance politique, qui doit définir et garantir une stratégie durable de façon quadripartite ;
- les commissions, définies par thématiques, qui doivent avoir une feuille de route connue et partagée par tous les acteurs concernés, pour devenir des lieux de production et non des lieux uniquement d'information.

Par ailleurs, le suivi de l'activité du CPRDFOP nécessite la mise en place d'une animation réelle et efficace, afin de soutenir et accompagner les différents acteurs du quadripartisme (ordre du jour, synthèse des échanges, animation, etc.) dans les commissions. En effet, des moyens doivent être mis en place pour exécuter les missions des engagements mutuels pris au sein du CPRDFOP.

Pour ce faire, le CESER recommande de confier une mission d'animation technique au CARIF-OREF de Normandie avec des moyens humains supplémentaires pour appuyer la gouvernance réalisée par le CREFOP.

1.2. Avec la nécessaire contribution des acteurs concernés du territoire

À l'échelle locale ou nationale, de nombreux acteurs, concernés par le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, agissent sur le territoire pour la mise en œuvre de ces politiques. Il s'agit, pour n'en citer que quelques-uns, des opérateurs de compétences (OPCO), de Pôle emploi, des missions locales, de Transitions PRO Normandie, des branches professionnelles y compris celle de la formation professionnelle, de l'agence de l'orientation et des métiers, etc. C'est pourquoi, les associer à l'élaboration du CPRDFOP est nécessaire afin de mener des politiques coordonnées et adaptées aux besoins du territoire.

Dans le processus de construction du CPRDFOP, après un processus de conception défini par les acteurs du quadripartisme, il sera essentiel d'associer les acteurs pour identifier les besoins du territoire et y apporter une réponse adaptée.

Le CESER préconise à la Région de définir un processus de co-construction avec les acteurs du champ de l'EFOP afin de connaître et partager les besoins du territoire. Pour ce faire, il est à prévoir, courant 2022, des temps de concertation sur des thématiques précises concernant le partage de l'évaluation du contrat précédent, des stratégies, des enjeux, des besoins du territoire afin de mener des politiques coordonnées, efficaces et adaptées au champ de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle tout au long de la vie.

1.3. Une méthodologie partagée, garantie de réussite

Pour élaborer ce CPRDFOP, comme tout outil stratégique, il est nécessaire de s'appuyer sur une méthodologie définie et partagée, ici, de façon quadripartite, basée sur une feuille de route, un diagnostic et une répartition des financements.

Pour l'élaboration du futur CPRDFOP, la Région a, pour l'instant, défini sa feuille de route⁵ sur 2022, qui s'appuie sur un cabinet extérieur pour l'organisation d'un séminaire finalement prévu cet automne, l'écriture des schémas régionaux, ainsi que la rédaction du CPRDFOP.

Le CESER préconise à la Région de définir une feuille de route pour l'élaboration du CPRDFOP de façon quadripartite comprenant les différentes phases du processus d'élaboration, un calendrier défini et de la partager avec les acteurs du quadripartisme et ceux concernés par le champ de l'EFOP sur le territoire. Il rappelle en outre le rôle majeur du bureau du CREFOP tant en matière d'information, d'analyse des données, d'élaboration de propositions que de suivi et d'évaluation des actions.

Même si la Région envisage l'articulation avec le schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (SRESRI) et le schéma régional de développement économique d'innovation et d'internationalisation (SRDEII), en cours de redéfinition, le CESER rappelle aussi la nécessité de l'articulation du CPRDFOP avec le schéma régional d'aménagement et de développement durable du territoire (SRADDET) et la stratégie régionale pour l'emploi (SRE)⁶.

Le CESER rappelle la nécessaire prise en compte des grandes orientations du CPER sur le champ de l'EFOP.

Pour faire le lien avec l'enseignement supérieur, le CESER renvoie aussi à son étude sur le déroulement des parcours de formation du bac - 3, bac + 3⁷, car la carte de formation initiale n'inclut pas l'enseignement supérieur.

Par ailleurs, le CPRDFOP repose sur un diagnostic régional (démographie, activités et implantations sectorielles, emploi, typologie des territoires...) et correspond à la stratégie régionale pour répondre aux besoins en matière d'orientation et de formation professionnelle, en vue de l'insertion dans l'emploi. Sa réussite se mesure au travers des capacités d'analyse, d'observation, de prospective et d'adaptation au contexte.

⁵ Informations communiquées lors de la réunion avec M. Margueritte, le 21 mars 2022 : « à partir du 2^e semestre 2022, la Région mènera une réflexion afin d'« avoir un chapeau stratégique commun sur les enjeux de la Région et les orientations stratégiques (texte fédérateur) avec un diagnostic partagé, une réflexion commune sur les enjeux avec des sous-thèmes, une co-construction à mettre en œuvre sur le champ de l'économie, la formation et l'enseignement supérieur. » Un séminaire réunissant tous les acteurs de la formation, de l'enseignement supérieur et de l'économie sera organisé pendant l'été. Une réunion interne à la Région est prévue prochainement afin d'affiner les orientations communes, les méthodes de travail, définir les modalités de production et établir un calendrier partagé. »

⁶ <https://www.centre-inffo.fr/site-regions-formation/actions-dans-les-territoires/contrat-de-plan-regional-de-developpement-des-formations-et-de-lorientation-professionnelles-cprdfop-actions-dans-les-territoires-regions/presentation-des-cprdfp>

⁷ Rapport « Les parcours de formation du bac - 3, bac +3 : quel déroulement du continuum en Normandie ? », CESER de Normandie, mars 2022.

Le CESER insiste sur l'importance que la cellule technique prospective, en cours d'installation au sein du CREFOP, puisse se doter d'une méthodologie et d'une base documentaire afin d'éclairer régulièrement les décideurs pour favoriser la réactivité en besoins de compétences.

Comme cela avait été réalisé en 2016, le CESER préconise d'établir un diagnostic à l'échelle de la Normandie, des diagnostics sur les arrondissements et de les confier au CARIF-OREF de Normandie, avant de débiter le CPRDFOP 2023-2028. Ce sera une base de partage pour définir les enjeux avec les acteurs du quadripartisme et les acteurs concernés du territoire.

2. Dans quel contexte ?

En six ans, le contexte national et local a fortement évolué. Ce prochain CRPDFOP doit prendre en compte de nombreux changements et évolutions dont certains impacts se font encore sentir actuellement.

2.1. Un contexte national mouvant

Les politiques de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle ont été fortement impactées par de nombreuses réformes récentes⁸. Le paysage institutionnel et les compétences ont été modifiés tant au niveau national que sur le territoire régional. De plus, certaines réformes nécessitent du temps et sont encore dans leur phase d'opérationnalisation. Leurs effets sont donc difficilement évaluables à ce jour.

Le CESER attire l'attention sur la difficulté, voire l'impossibilité, à apprécier les impacts des nombreuses réformes récentes touchant à l'emploi, la formation et l'orientation. En effet, leur mise en œuvre en cours ne permet pas d'avoir le recul nécessaire pour mesurer finement l'efficacité du CPRDFOP dans ce contexte.

De plus, la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 a instauré une nouvelle gouvernance avec la création de France Compétences qui est dorénavant l'instance nationale de régulation et de financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Cela a eu notamment comme impact direct de modifier les fléchages financiers pour la formation, dont les évolutions budgétaires traduisent le renouvellement des priorités. Il a ainsi été constaté une diminution du volume financier attribué aux formations pour les salariés d'entreprises de moins de 50 et un arrêt du financement pour les entreprises de plus de 50 salariés.

Les plans de développement des compétences des entreprises de taille moyenne de 50 à 300 salariés se sont trouvés financièrement amoindris par cette réforme de 2018⁹ et accentués par

⁸ La réforme de l'orientation, la réforme du lycée et du baccalauréat général et technologique, celle de la voie professionnelle, la réforme de l'accès à l'enseignement supérieur, celle de la formation professionnelle et de l'apprentissage, l'obligation de formation des 16-18 ans...

⁹ CESE, *Les métiers en tension*, 2022, p. 30.

un gel des formations pendant la pandémie¹⁰ malgré des mesures exceptionnelles d'accès à la formation comme le FNE formation. Il en a été de même pour les projets de transitions professionnelles des salariés.

Par ailleurs, dans le cadre du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC), l'État a apporté 337 millions d'euros supplémentaires aux 506,8 millions d'euros déjà prévus pour la formation des personnes en recherche d'emploi, soit un montant de près de 844 millions d'euros pour la période 2019-2022. Cette amplification des moyens engagés sur les actions de formation a permis une démarche forte dans la remobilisation des demandeurs d'emploi.

En outre, le contexte politique lié à la campagne des élections présidentielle et législatives a introduit dans le débat public de nombreuses réflexions et propositions sur le sujet de l'EFOP. Au vu de ces discussions en cours, il est ainsi fort probable que, de nouveau, un certain nombre de réformes soient mises en œuvre, notamment concernant les lycées et la formation professionnelle. Les résultats des élections auront également des impacts économiques à l'échelle régionale (comme par exemple l'implantation d'EPR, 2^e génération).

Le CESER rappelle la nécessité de réactivité et d'adaptation du CPRDFOP, tout au long de sa durée, pour intégrer les évolutions pouvant survenir à la suite notamment de nouvelles réformes et adapter en conséquence les politiques sur le territoire toujours dans une construction quadripartite. Pour ce faire, le CESER préconise un document cadre avec des déclinaisons opérationnelles examinées au sein du bureau du CREFOP et révisables tous les ans.

17

2.2. Qui a des répercussions sur le contexte normand

Il n'est rappelé ici que quelques évolutions majeures essentielles à mettre en avant dans la réflexion préalable à l'élaboration du CPRDFOP, à savoir l'évolution des compétences, les acteurs, le financement de l'écosystème de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle.

Suite à la loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel », l'organisation des nouvelles compétences liées à l'orientation et l'information métiers, la formation professionnelle et l'apprentissage a nécessité, notamment, une redéfinition des politiques et une réorganisation des acteurs sur le territoire. Ainsi, dès 2019, la Région a défini une stratégie régionale de l'orientation et de l'information métiers et créé un nouvel acteur : l'agence régionale de l'orientation et des métiers à qui elle a confié cette nouvelle compétence.

Concernant l'agence régionale de l'orientation et des métiers, le CESER s'interroge sur le rôle de cet acteur dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre du CPRDFOP.

Par ailleurs, le CESER renvoie à son avis¹¹ sur le sujet où il avait alerté sur la nécessité de revoir la gouvernance de cette agence et notamment d'y associer les organisations

¹⁰ « En 2020, la crise sanitaire met à l'arrêt la formation en entreprise », CEREQ bref, n° 412, juillet 2021.

¹¹ Avis sur la stratégie régionale de l'orientation et de l'information métiers, CESER de Normandie, octobre 2019.

syndicales au sein de son conseil d'administration. Ce qui serait le signe d'une mise en œuvre d'un quadripartisme en Région.

3. Avec quelles priorités ?

Pour mener les politiques adaptées aux besoins du territoire, il est indispensable que les acteurs du quadripartisme définissent des objectifs partagés et des priorités communes sur des sujets essentiels du champ de l'EFOP, comme le maintien et la montée des compétences, la sécurisation des parcours, l'évolution des métiers...

Sans exhaustivité, certaines priorités paraissent nécessaires à rappeler ici au vu des enjeux importants qu'elles représentent en Normandie¹² :

- **Un contrat pour tous les Normands**

Le CESER rappelle l'importance de dispositifs et leur nécessaire articulation, déclinés pour l'ensemble des salariés, les jeunes, les demandeurs d'emploi, les personnes en situation de handicap, les entrepreneurs.

Le CESER préconise qu'une attention particulière soit portée sur la répartition des financements de la formation professionnelle. Ils doivent être en adéquation avec les besoins identifiés et avec les projets individuels des personnes, que ce soit dans le cadre de reconversion ou de réorientation.

Le CESER insiste sur la mise en œuvre d'actions à l'attention des jeunes dits « invisibles » en concertation avec les acteurs du champ social.

- **Les disparités territoriales en Normandie**

La Normandie connaît une réalité socio-économique contrastée avec des spécificités sur certains bassins et territoires. Bien que 3^e région industrielle pour la part des emplois industriels dans l'ensemble des emplois, la Normandie comporte des zones d'emploi aux profils économiques spécifiques. Les infra-territoires présentent une image très différenciée et perceptible au travers d'indicateurs de qualité de vie. Ces disparités nécessitent de porter une attention particulière aux besoins de certains territoires identifiés comme les plus fragiles.

Le CESER attire l'attention sur le fait que le CPRDFOP a une vocation infrarégionale et doit répondre aux besoins spécifiques de chaque territoire. Il renvoie à son avis sur le déroulement du bac - 3, bac + 3 pour réduire les inégalités territoriales¹³.

¹² Le CESER invite à se reporter à la contribution élaborée pour la préparation du CPRDFOP 2017-2022. Par ailleurs, de nombreux constats et préconisations ont, déjà, été relevés dans ses précédents travaux, le CESER renvoie donc à ses dernières études.

¹³ Rapport « Les parcours de formation du bac - 3, bac +3 : quel déroulement du continuum en Normandie ? », CESER de Normandie, mars 2022.

- **Une évolution des parcours avec des réorientations**

Un certain nombre de bouleversements sociétaux, déjà en cours, ont été accélérés par la crise sanitaire, au niveau social, économique et environnemental. Des analyses récentes¹⁴ mettent en avant une évolution importante concernant le rapport au travail qui privilégie la qualité de vie. La quête de sens s'avère être dorénavant un critère plus souvent exprimé dans le choix d'un emploi. Une des conséquences de ce changement se retrouve dans l'évolution des parcours qui, de plus en plus, intègre des reconversions, des réorientations.

Le CESER insiste sur la nécessité de permettre la fluidité des nouveaux parcours et projets liés à l'évolution professionnelle et sociétale.

- **Des besoins en compétences et en emploi liés aux métiers et secteurs en tension¹⁵**

6 établissements sur 10¹⁶ ont cherché à recruter entre avril et septembre 2021 ; 70 % d'entre eux déclarent rencontrer des difficultés de recrutement, en Normandie comme dans les autres régions.¹⁷

Le CESER préconise de construire et mettre en place des parcours de développement des compétences :

- **adaptés non seulement aux aspirations des publics tout en répondant aux besoins des entreprises ;**
- **prenant en compte l'accès pour l'ensemble des publics, y compris les plus fragiles ;**
- **intégrant les besoins en compétences en lien avec les grands enjeux de la transition écologique, énergétique et numérique ;**
- **tenant compte des disparités des territoires normands, en insistant sur la territorialisation des actions.**

Le CESER insiste sur la nécessité de dynamiser les actions d'orientation, notamment par l'innovation, pour répondre au besoin d'attractivité des métiers et toucher l'ensemble des publics, en lien avec l'agence régionale de l'orientation et des métiers.

Le CESER rappelle son étude sur les besoins en compétences dans les TPE/PME et dont une des préconisations était, notamment, la nécessité de mettre en place une observation spécifique des TPE/PME¹⁸ en région.

Le CESER préconise de s'assurer que les filières traditionnelles soutenues par la Région, comme par exemple celle du lin, aient toujours des formations nécessaires à leurs métiers. En effet, des compétences essentielles sont en train de disparaître.

¹⁴ https://www.lemonde.fr/economie/article/2022/01/23/quete-de-sens-immediate-mobilite-accrue-le-rapport-des-jeunes-au-travail-une-revolution-silencieuse_6110648_3234.html

¹⁵ « Les métiers en 2030 », France stratégie, DARES, mars 2022.

¹⁶ « Les difficultés de recrutement depuis la reprise de l'activité en 2021 », Pôle emploi, décembre 2021.

¹⁷ En Normandie, les métiers qui connaissent actuellement des tensions accrues sont ceux dans le domaine du service à la personne, dans les fonctions commerciales et dans l'industrie.

Source : « Baromètre emploi Synergie : les métiers qui recrutent le plus en Normandie », novembre 2021.

¹⁸ Rapport, « Les compétences des salariés dans les TPE-PME : accompagner l'évolution des besoins », CESER de Normandie, décembre 2019, p. 31.

- **Les métiers liés à la transition énergétique, numérique et environnementale**

La France, et plus particulièrement la Normandie, doivent faire face à de nombreux enjeux et défis. Le CPRDFOP doit prendre en compte les transitions numérique, énergétique et environnementale car elles auront des impacts sur le développement économique et sur les compétences nécessaires de ces nouveaux emplois.

Le CESER invite à se reporter à son rapport sur « le numérique en formation »¹⁹ et attire l'attention sur le besoin d'une plus grande réactivité entre l'identification d'un besoin et la mise en place de la formation idoine.

En conclusion, l'enjeu du CPRDFOP est d'accorder les stratégies de l'État et de la Région tout en le dotant d'une agilité dans sa mise en œuvre qui lui permette de s'adapter aux évolutions économiques, sociales et politiques à venir ainsi qu'aux besoins des territoires à travers une déclinaison opérationnelle.

Pour répondre à cet enjeu, le CESER préconise que les axes stratégiques du CPRDFOP soient définis, évalués et actualisés régulièrement et en concertation avec les acteurs du quadripartisme. Ils devront être déclinés de manière mesurable et opérationnelle.

¹⁹ Rapport, *Numérique en formation, un enjeu pour tous les Normands*, CESER de Normandie, novembre 2017.

Chapitre 2. L'enjeu de l'appropriation du CPRDFOP par les acteurs et bénéficiaires

La complexité de l'écosystème de l'EFOP suscite des difficultés d'appropriation, voire de l'incompréhension tant pour les acteurs que pour les bénéficiaires. Pour que les politiques portées par le CPRDFOP soient efficaces, il est essentiel de s'assurer de leur appropriation. Cela passe par un accès simple et facile à l'information et à des dispositifs adaptés.

1. Au près des acteurs

Les acteurs, notamment ceux n'étant pas membres du CREFOP, s'approprient le CPRDFOP et ses évolutions au fil du temps par une démarche concrète et formalisée.

Le CESER préconise que les acteurs du quadripartisme s'assurent que l'ensemble des acteurs concernés par le champ de l'EFOP aient un temps de concertation et de partage du CPRDFOP et de ses évolutions une fois par an.

Des conventions sont prévues pour décliner la stratégie définie dans le CPRDFOP, soit des conventions annuelles pour les cartes régionales des formations professionnelles initiales ou des conventions sectorielles. Par ailleurs, des déclinaisons en conventions annuelles d'application précisent pour l'État et la région, la programmation et le financement des actions. Elles sont signées selon leur champ d'application par les divers acteurs concernés.

Il s'agit de s'assurer que ces conventions ne soient pas des décisions bilatérales, comme mentionné par le cabinet Sauléa²⁰, mais bien la déclinaison d'une stratégie co-construite par les acteurs du quadripartisme. Une volonté d'articulation et de mise en cohérence des actions doit perdurer au sein de ces contractualisations.

À titre d'exemple, en 2020, la Région a redéfini une nouvelle politique d'apprentissage²¹. Pour la mener, elle a engagé un lien fort avec chaque OPCO passant par un conventionnement afin de définir leur engagement mutuel. Cependant, cette convention aborde uniquement les points concernant l'apprentissage.

Le CESER préconise d'élargir le champ des conventions, établies par la Région avec les OPCO, sur l'orientation et la formation professionnelle, au-delà de l'alternance.

Compétents dans le développement économique, les EPCI jouent un rôle important de pilotage sur de nombreux sujets de l'EFOP.

Le CESER considère que les politiques liées au champ de l'EFOP s'en trouveraient renforcées si les contrats de territoire signés par la Région avec les EPCI prenaient en compte les diagnostics établis dans le CPRDFOP en lien avec les CATEF.

²⁰ « Évaluation à mi-parcours et préparation de l'évaluation finale du CPRDFOP 2017-2022 », cabinet Sauléa, septembre 2021.

²¹ Avis « Stratégie de l'apprentissage et modalités de soutien au CFA : fonds de soutien et investissement », CESER de Normandie, juin 2020.

2. Auprès des bénéficiaires à accompagner

Les bénéficiaires des actions portées par le CPRDFOP sont multiples, aussi bien les jeunes en formation initiale et continue que les salariés qu'ils soient demandeurs d'emploi, en activité ou en reconversion, y compris les personnes en situation de handicap, etc.

2.1. Favoriser l'accès à la formation professionnelle pour les différents publics

Pour renforcer leur employabilité et la sécurisation de leur parcours professionnel, il est nécessaire d'inciter les différents publics à se former tout au long de la vie et de communiquer sur les différents dispositifs mis en place auprès des bénéficiaires pour répondre à leur demande. Pour ce faire, une communication doit être adaptée à chaque public.

Le CESER réitère les préconisations formulées dans sa contribution sur l'orientation²² en juillet 2019. Reprises dans son rapport sur « les compétences des salariés dans les TPE/PME », il avait déjà souligné la nécessité :

- « de proposer une information de qualité, élaborée de manière concertée entre les partenaires sociaux, la communauté éducative et les pouvoirs publics ;
- de mettre en place les canaux de diffusion pertinents, accessibles et variés selon les publics concernés [...]. »

Le CESER avait également préconisé qu'une information soit apportée aux salariés afin que ceux qui sont les plus éloignés de la formation puissent la « dédramatiser » et mettre en œuvre les démarches pour construire leur professionnalisation.²³

22

Cependant, au vu de l'importance des acteurs concernés par la thématique de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle sur le territoire, au niveau national ou régional, il est difficile de se repérer et d'identifier le bon interlocuteur pour notamment effectuer une démarche. De plus, certains sont encore en cours d'installation. Pour mener ces politiques, il est non seulement nécessaire que ces acteurs soient bien identifiés sur le territoire, mais aussi qu'ils échangent au sein d'organes prévus à cet effet.

À titre d'exemple, il nous paraît important d'évoquer la difficulté rencontrée avec les opérateurs de compétence (OPCO)²⁴. Sur le territoire régional, les OPCO sont plus ou moins bien implantés avec des moyens différents, des modes d'action variables en fonction des branches professionnelles qui relèvent de leur périmètre de compétences.

Ce problème d'accessibilité engendre des difficultés pour les entreprises, non seulement pour identifier le bon interlocuteur localement, mais aussi pour bénéficier des outils ou dispositifs adaptés à leur besoin.

²² Contribution, « Informer, accompagner, décloisonner : trois priorités pour l'orientation en Normandie », CESER de Normandie, octobre 2019.

²³ Rapport : « les compétences des salariés dans les TPE/PME », CESER de Normandie, décembre 2019, p. 32.

²⁴ Créés le 1^{er} avril 2019, en remplacement des anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), les OPCO sont chargés de financer l'apprentissage, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les PME pour définir leurs besoins en formation. Près de 329 branches sont réparties dans 11 OPCO.

Afin de favoriser l'accès à une information claire et précise, le CESER préconise des points d'entrée uniques et faciles d'accès maillant l'ensemble du territoire, que ce soit pour une démarche à effectuer par une entreprise ou par un bénéficiaire.

2.2. Des dispositifs adaptés et accessibles

De multiples acteurs portent de nombreux dispositifs qui doivent répondre aux appétences des bénéficiaires au regard des besoins des entreprises. À ce jour, il est constaté une approche soutenue pour les demandeurs d'emploi avec des dispositifs à adapter en fonction de leur niveau de mobilisation.

Le CESER met l'accent sur la difficile accessibilité des dispositifs pour tous les publics et préconise de réaliser une enquête auprès des bénéficiaires pour connaître les difficultés rencontrées concernant l'accès en formation.

Le CESER recommande aussi d'éviter la logique de concurrence pour passer à une logique de complémentarité entre les actions portées par les différents acteurs ou institutions.

3. Un nécessaire renforcement de l'animation territoriale

L'animation territoriale de l'emploi et de la formation professionnelle est à la charge de la Région en lien avec l'État. Dans ce cadre, en 2020 la Région a créé une nouvelle direction intitulée « Animation Territoriale Emploi et Compétences » chargée de l'observation de l'évolution des compétences, de celle de l'offre de formation, des informations sur les métiers et l'attractivité en lien avec l'agence régionale de l'orientation et des métiers et de l'animation territoriale. La volonté concertée d'articuler les politiques régionales de l'emploi et de la formation professionnelle s'est traduite par la signature d'une charte de l'animation en novembre 2018 entre l'État et la Région, et par la mise en place de 17 Comités d'animation territoriale emploi formation (CATEF), un par arrondissement. Le but est de permettre l'accord des services de la Région, de l'État, des acteurs de l'emploi, des partenaires sociaux, les chambres consulaires, les collectivités territoriales, l'AFPA et les autres partenaires sur la déclinaison des thématiques de travail. En 2022, la Région lance une réflexion sur la réorganisation des services, dont la DATEC²⁵.

Ces 17 CATEF, encore récents, nécessitent des ajustements ou des adaptations. Par ailleurs, certains d'entre eux, notamment ceux sur les territoires fortement urbanisés comprenant une multitude d'acteurs, demandent une attention particulière afin d'améliorer leur fonctionnement.

Dans un contexte mouvant et de renforcement de la décentralisation, voulue par la loi NOTRE, le CESER pense que l'animation territoriale doit être particulièrement soutenue et préconise à cet effet le renforcement du rôle des CATEF sur l'ensemble du territoire.

Pour les CATEF dont le territoire est fortement urbanisé, le CESER propose de créer des commissions thématiques afin de construire avec les acteurs concernés, de gagner en efficience et apporter une réponse adaptée au territoire.

²⁵ Direction animation territoriale emploi et compétences.

Après la fusion des deux académies de Rouen et de Caen, l'académie de Normandie²⁶ a réorganisé les services en charge de la formation professionnelle en créant un institut spécifique unique en France, l'institut de la formation professionnelle en région académique (IFPRA)²⁷. Afin de mailler le territoire dans une approche décentralisée avec tous les acteurs, ont été créées en septembre 2021 18 agences territoriales correspondant au périmètre des CATEF. Ils servent de guichet unique en apportant « une réponse construite localement avec les lycées, le GRETA, le CFA académique et le DAVA²⁸ pour la VAE²⁹. »³⁰

Parallèlement, l'agence de l'orientation et des métiers, dont la mission confiée par la Région est la coordination des acteurs au titre du service public de l'orientation, s'est également organisée territorialement.

Tous ces points d'entrée sont source de perte de lisibilité et donc d'un manque d'efficacité auprès non seulement des bénéficiaires, mais aussi des acteurs concernés.

Même si le CESER salue cette initiative de simplification à l'échelle de la Normandie par la création d'un seul point d'entrée en matière de formation professionnelle relevant de l'Éducation nationale, cependant il alerte sur la multiplication de ces points d'entrée, source d'illisibilité pour les acteurs.

Le CESER préconise qu'une réflexion soit menée avec les différents acteurs pour une meilleure visibilité de leurs missions et une complémentarité des actions au niveau régional comme territorial au sein des CATEF.

Le CESER préconise que tous les acteurs concernés, que ce soit l'Éducation nationale ou les acteurs du service public de l'orientation en lien avec l'agence régionale de l'orientation et des métiers, soient associés aux travaux des CATEF, présents dans chaque arrondissement.

²⁶ Créée au 1^{er} janvier 2020.

²⁷ L'IFPRA a pour vocation de coordonner, à l'échelle de la région, l'ensemble de l'offre de formation initiale, continue et par apprentissage.

²⁸ Dispositif académique de validation.

²⁹ Validation des acquis de l'expérience.

³⁰ Source : AEF n° 642062, *L'académie de Normandie réorganise sa formation professionnelle et crée un institut, l'Ifpra*, 23/12/2020.

Chapitre 3. L'enjeu du suivi et de l'évaluation du CPRDFOP

Comme pour toute politique publique, il est indispensable que les politiques emploi-formation-orientation professionnelle portées par le CPRDFOP soient évaluées afin de, non seulement, mesurer leurs impacts, mais aussi réajuster si nécessaire les politiques menées sur le territoire, et ce tout au long de sa durée (2023 à 2028). Il s'agit de s'assurer de l'efficacité du CPRDFOP sur le territoire.

1. Suivi, analyse et partage des données

Le cabinet Sauléa³¹ a noté de nombreuses améliorations à mettre en place afin de suivre et évaluer le CPRDFOP. Ces propositions d'améliorations sont partagées par de nombreux acteurs du champ de l'emploi-formation. Sauléa a d'ores et déjà formulé un certain nombre de recommandations. Ainsi, d'une part, une réflexion est en cours sur des indicateurs de suivi à mettre en place pour le CPRDFOP. D'autre part, une cellule technique prospective, nouvellement créée au sein du CREFOP, a pour mission de définir une veille sur les besoins prospectifs à l'échelle du territoire.

1.1. Des indicateurs de suivi opérationnels

Il est essentiel de suivre le CPRDFOP au travers des actions menées sur le territoire afin de mesurer leurs impacts et les faire évoluer si nécessaire.

Le CESER préconise que les indicateurs de suivi soient co-construits au sein d'une commission spécifique du CREFOP animée sur le volet technique par le CARIF-OREF.

Le CESER insiste sur l'importance de leur harmonisation afin de pouvoir exploiter les données et établir ainsi des comparaisons.

1.2. La cellule technique prospective et l'anticipation des besoins

En ce qui concerne l'anticipation des besoins en emploi et en compétences, il existe une multitude d'analyses émanant de nombreux organismes³² à l'échelle du territoire régional ou national.

La nouvelle cellule technique prospective, au sein du CREFOP, regroupe les services statistiques de l'État, la Région, Pôle emploi, Transitions pro et le CARIF-OREF. C'est une co-construction qui s'élargit avec les OPCO et autres fournisseurs de données. La cellule a pour but actuellement de construire l'entrepôt de données et la méthodologie d'analyse avec intégration de l'intelligence artificielle. Une charte de partage des données socio-économiques est en cours de signature incluant les OPCO et le CEREQ³³.

³¹ *Évaluation à mi-parcours et préparation de l'évaluation finale du CPRDFOP 2017-2022*, cabinet Sauléa, septembre 2021.

³² Pôle emploi, services de la Région, CARIF-OREF, observatoires des branches, DARES, etc.

³³ Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications

Il est nécessaire de mettre en place avec les acteurs concernés des opérations d'observation, de partage de données et d'analyse prospective en les croisant sur des périmètres communs à tous. Cette dimension transversale apparaît indispensable pour mettre en place des plans d'actions et des opérations expérimentales engageant les porteurs³⁴ des politiques du champ de l'EFOP.

Dans le précédent CPRDFP à l'échelle de l'ex Haute-Normandie, le CARIF-OREF animait régulièrement une instance de partage et jouait un rôle d'intermédiation. Sa récente feuille de route et la reconnaissance officielle des missions³⁵ du réseau des CARIF-OREF lui confortent non seulement la compétence de production de données, leur gestion mais aussi leur analyse. Détenteur de l'expertise et l'expérience il est de ce fait un interlocuteur privilégié.

Le CESER préconise qu'un pilotage quadripartite soit mis en place pour la cellule technique prospective au sein du CREFOP, instance reconnue pour mener l'analyse prospective de l'évolution des besoins.

Le CESER insiste sur le fait que les travaux de cette cellule alimentent les ajustements du CPRDFOP de façon quadripartite.

Le CESER préconise que l'animation technique de cette cellule prospective soit confiée au CARIF-OREF avec les moyens inhérents à cette mission.

2. Évaluer l'impact des politiques de l'EFOP

26

Pour ce CPRDFOP toujours en vigueur, la Région a souhaité réaliser une évaluation supplémentaire par rapport à la loi qui demande seulement une évaluation finale. Cette dernière a confié au cabinet Sauléa³⁶ l'évaluation à mi-parcours et une préparation de l'évaluation finale du CPRDFOP 2017-2022. En ce qui concerne l'évaluation finale du CPRDFOP, elle sera engagée fin 2022 par un cabinet extérieur, pour une réalisation au premier trimestre 2023³⁷.

Le CESER rappelle que, dans le cadre de sa mission de contribution à l'évaluation et au suivi des politiques publiques régionales, il a participé à l'évaluation à mi-parcours du CPRDFOP dont il partage l'ensemble de l'analyse.

Le CESER souhaite l'amélioration des modalités d'approche afin d'aboutir notamment à une co-construction partagée avec les acteurs concernés.

Concernant l'évaluation finale du CPRDFOP 2017-2022, le CESER préconise de s'appuyer davantage sur ses compétences en termes d'évaluation des politiques publiques.

Par ailleurs, le CESER se propose de contribuer à l'évaluation du prochain CPRDFOP tout au long de sa durée.

³⁴ Branches, organisations interprofessionnelles, Région, ...

³⁵ Décret de juin 2021 sur les missions du CARIF-OREF et leur réseau : ce décret reconnaît officiellement le réseau des CARIF-OREF et inscrit, notamment, les missions de service public des CARIF-OREF et de leur réseau dans le Code du travail.

³⁶ *Évaluation à mi-parcours et préparation de l'évaluation finale du CPRDFOP 2017-2022*, cabinet Sauléa, septembre 2021.

³⁷ Cette évaluation conjointe, demandée par l'État et la Région, est financée à hauteur de 30 000 € par l'État.

Conclusion

Le CESER, très attaché à la définition qualitative des orientations du futur CPRDFOP et à sa mise en œuvre sur le territoire, insiste sur la nécessité d'un processus réalisé de façon quadripartite dès sa construction et tout au long de son suivi.

Permettre son appropriation en lien permanent avec les acteurs concernés en Normandie est la garantie de son succès pour une mise en œuvre des politiques de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle adaptées sur les territoires au service de tous les Normands.

C'est pourquoi il a tenu à adresser cet avis le plus tôt possible et ce avant le démarrage de l'élaboration du futur CPRDFOP 2023-2028.

Le CESER insiste sur la nécessité d'une construction bien en amont de l'élaboration du contrat et d'un pilotage quadripartite en concertation avec les acteurs concernés.

Le CESER rappelle l'importance de la réactivité et de l'adaptation du CPRDFOP, tout au long de sa durée, pour intégrer les évolutions et adapter les politiques sur les territoires, toujours en concertation avec les acteurs.

Le CESER rappelle que la prise en compte des transitions écologiques et climatiques par les apprenants va nécessiter de mieux partager les expériences de formation et professionnelles afin de construire une culture de la coopération et de la transversalité.

Le CESER préconise une déclinaison opérationnelle en plan d'action évolutif sur ses différents axes qui impliquent les acteurs concernés et dont les points d'étapes soient au plus bisannuels pour s'articuler au mieux avec les évolutions politiques, législatives et réglementaires.

Le CESER encourage à enrichir l'articulation entre l'échelon régional et local par une déclinaison sur les arrondissements portée par les CATEF et une mutualisation des actions locales impulsées par les territoires pour une capitalisation et un essaimage des méthodes, des projets et des dispositifs.

Le CESER souligne l'importance de s'appuyer sur le CARIF-OREF dont les compétences et l'expertise sont reconnues en lui donnant les moyens appropriés pour remplir non seulement son rôle de contributeur, mais aussi celui d'animateur technique de la cellule prospective et du suivi du CPRDFOP.

Le CESER se tient à la disposition des membres du CREFOP pour évoquer les préconisations de cet avis ou en faire une présentation.

Déclarations des groupes

Déclaration de M. Guillaume GRAVIER

Au titre du groupe CGT de Normandie

Monsieur le président, Mesdames et Messieurs les conseillers,

La CGT salue le travail effectué par la commission 1 et notamment par le groupe de travail **CPRDFOP**³⁸ notamment par le seul fait du temps contraint imposé par la Région.

Car c'est bien au-delà de la qualité de la production du CESER que le groupe CGT tient à présenter quelques remarques.

Tout d'abord, la méthode d'élaboration du CPRDFOP décidée par la Région reste problématique.

Notons que l'idée de relier l'ensemble des schémas et contrat de plan régionaux est une bonne chose. Néanmoins, la Région ne peut occulter le fait que chaque stratégie demande un approfondissement particulier à mettre au débat.

Rappelons que le CPRDFOP, signé réglementairement par l'État et la Région, engage aussi les syndicats de salariés dans son pilotage à travers le CREFOP³⁹, instance quadripartite sur le champ de l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles.

Or, aujourd'hui, la dimension quadripartite que le CESER appelle de ses vœux n'est pas d'actualité. Force est de constater la disparition d'une concertation structurante autour des sujets de la formation et de l'orientation qui positionnerait les organisations syndicales de salariés comme force de propositions.

La formation professionnelle initiale et la formation continue en direction des demandeurs d'emploi ne peuvent se construire sans les représentants des actifs. Il en est de même de l'orientation tout au long de la vie. Ce serait une erreur de concevoir une politique publique régionale en faisant fi d'un quadripartisme réel.

En agissant comme tel, la Région participe objectivement à la mise à l'écart d'une partie des corps intermédiaires, les organisations patronales étant présentes dans le conseil d'administration de l'Agence régionale de l'Orientation et des Métiers et dans la négociation des accords-cadres branches professionnelles-Région.

De plus, les actifs participent également à la réussite d'une politique publique. Sans adhésion et implication, cette dernière ne peut concourir à l'émancipation des personnes, à la liberté de choisir leur avenir même si les chiffres font fonction de « preuves de concept ».

Comme le rappelle la contribution du CESER, la méthode envisagée s'articule en quatre temps :

- la contribution du CESER remis début juillet ;
- le choix d'un prestataire durant l'été ;
- un séminaire de concertation avec les acteurs à l'automne ;

³⁸ CPRDFOP : contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles.

³⁹ CREFOP : comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

- la rédaction du prestataire pour l'Assemblée plénière de la Région au plus tard début 2023, après avis du CREFOP.

Or, nous apprenons au détour d'une séance du CREFOP que des ateliers auraient lieu durant l'été.

Est-ce confirmé ?

La réponse serait-elle dans le cahier des charges du prestataire chargé de l'organisation de la concertation et de la rédaction du document ?

Par ailleurs, l'appel systématique à des prestataires extérieurs pour revoir les schémas régionaux et le CPRDFOP. La problématique de l'intrication de prestataires dans la conduite des politiques publiques est de nature à poser une suspicion sur la compétence des fonctionnaires de la Région à organiser la concertation et à rédiger les documents stratégiques.

La CGT s'interroge sur le coût global engendré par le recours à des cabinets extérieurs au moment de l'élaboration des documents stratégiques mais aussi au moment de l'évaluation. Le montant total doit être porté à la connaissance du CESER. Il faudra penser à évaluer les prestations de ces cabinets.

Nous avons constaté largement que le dernier CPRDFOP n'a jamais été porté politiquement. Faut-il pour autant le mettre au rebut et oublier l'implication des acteurs lors de son élaboration ?

32

Son élaboration était ouverte aux débats. Sa rédaction réalisée par les services de la Région était de qualité. Même si ce CPRDFOP est perfectible notamment sur le suivi d'indicateurs, la méthode mise en œuvre à l'époque est aujourd'hui condamnée au seul motif qu'un simple plan d'actions serait plus efficace ? Un plan d'actions est au service d'une stratégie ; c'est tout l'enjeu d'un CPRDFOP.

En conclusion, la CGT n'est pas dupe. Si les discours de la Région sont toujours amènes et emprunts d'une grande ouverture aux partenaires sociaux, les choix méthodologiques annoncés nous conduisent à percevoir une élaboration du CPRDFOP en chambre dans laquelle la Région s'attarderait au chevet des partenaires sociaux, au détour d'un séminaire ou d'ateliers.

Rappelons que la consultation n'est pas synonyme de concertation. Espérons que la contribution du CESER, à laquelle le groupe CGT est favorable, ne s'apparente pas à une caution qui exempterait la Région d'une concertation digne de ce nom.

Le groupe CGT votera positivement cet avis.

Déclaration de M. Jérôme ADELL

Au titre de la FSU de Normandie

La FSU ne se satisfait pas du nouveau contexte réglementaire dans lequel va s'inscrire le CPRDFOP entre 2023 et 2028.

La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » ou LCAP du 5 septembre 2018, dite loi Pénicaud modifie profondément la formation initiale par l'apprentissage et la formation continue des adultes. Elle permet le contrôle total de l'organisation et des financements par le secteur privé, particulièrement par les branches professionnelles via France Compétences et les opérateurs de compétences. Elle libéralise la formation en généralisant la concurrence entre les organismes publics et privés et entre les modes de formation (scolaire, apprentissage, professionnalisation...). La formation y est assimilée à un bien de consommation qui s'achète sans intermédiaire via l'application mobile CPF⁴⁰.

La loi incite à la privatisation de morceaux entiers de services publics sous une forme ou une autre comme l'orientation à l'école. Les CARIF-OREF⁴¹, deviennent les acteurs principaux du service public de l'orientation et de la formation professionnelles, au détriment de l'ONISEP. La disparition de la DRONISEP a engendré une perte des savoirs. Il est vain dans ces conditions de prétendre un accès égalitaire à l'information sur les métiers et les formations entre les régions.

En Normandie, la situation est particulièrement dégradée. La Région a fait le choix de s'inscrire totalement dans le sens de cette loi, au lieu d'en atténuer les effets. Ce n'est pas le cas de toutes les Régions. Avec la création de l'Agence régionale de l'Orientation et des Métiers en Normandie, l'AROM et son corolaire le démantèlement de la DRONISEP, la situation est des plus dégradées.

À titre d'exemple, l'AROM a l'ambition de se positionner sur l'accompagnement en milieu scolaire et veut aller au-delà de la délivrance de l'information sur les formations et métiers aux élèves, pourtant la seule mission que la loi LCAP lui donne.

Former les professeurs principaux de 3^e au questionnaire d'intérêts Inforizon pour aller sur le champ de la connaissance de soi en est l'illustration. La Région a d'ailleurs budgétisé l'achat de nombreuses passations pour Inforizon dans les collèges.

En revanche sur son champ de compétence, la mise en place des actions d'information auprès des élèves, des étudiants et des apprentis sur les métiers et les formations, notamment dans les établissements scolaires et universitaire, la Région manque de personnels et fait le choix de soustraire, accentuant la parcellisation des niveaux d'accès à l'information. Comment interpréter le bus des « métiers en tournée » pour un public indifférencié ? L'intérêt est forcément limité, à moins que cela soit seulement une action de communication qui permet à la Région d'avoir un article dans la presse locale faisant la promotion de ladite opération. De la poudre aux yeux !

L'accès à l'information est devenu problématique pour les élèves, les familles, mais aussi pour les professionnels, comme les PsyEN, les enseignants et les chefs d'établissements. L'absence de

⁴⁰ CPF : compte personnel de formation.

⁴¹ CARIF-OREF : Centre animation ressources d'information sur la formation / Observatoire régional emploi formation.

brochures avec la dématérialisation accentue les difficultés. Les CIO⁴² doivent élaborer leur propre documentation pour avoir des supports matériels sur lesquels travailler avec les élèves, notamment aux paliers d'orientation post 3^e et post bac. Que de temps et d'énergie perdus ! Seule l'implication des personnels compense ces choix orientés par une vision idéologique erronée de la réalité.

La fin du service public de l'ONISEP a des répercussions délétères sur la qualité du service rendu. Nous le dénonçons. L'AROM est loin de pouvoir rivaliser avec l'ancienne efficacité de l'ONISEP. La gestion par les Régions de cette compétence ne fait donc pas ses preuves. Dans ces conditions, la demande par les Régions de maîtriser toute la chaîne de l'orientation comporte des risques importants.

La contribution du CESER souscrit peu ou prou à une vision adéquationniste un peu fantasmée de la chaîne orientation-formation-emploi qui serait fluide et rapidement adaptable afin d'alimenter en salarié-es les secteurs possiblement en tension. C'est sans doute pour nous le point faible du présent document. S'il faut répondre aux besoins, cela ne peut se faire au détriment de l'expertise des personnels de l'orientation et de la formation, de la pertinence des formations proposées dans le cadre d'un parcours professionnel librement choisi.

La formation professionnelle des jeunes, salarié-es et demandeur-euses d'emploi doit rester une exigence sociale. Pour la FSU, elle ne doit pas oublier de répondre aux enjeux sociétaux et environnementaux comme cela figure en introduction. À ses fins, il serait nécessaire de lutter contre l'adéquationnisme emploi/formation et de garantir l'accès à la formation de toutes et tous sur tous les territoires et indépendamment du marché du travail local.

La FSU tient aussi à cette occasion à alerter le CESER de la situation qui est faite aux lycées professionnels mis à mal par la « transformation de la voie professionnelle » et la promotion de l'apprentissage. La volonté de mixer les parcours et les publics dans les formations s'intensifie. Elle nie toutes spécificités ou statuts (jeunes, demandeur-euses d'emploi, salarié-e.s....) et engendre beaucoup de difficultés dans les établissements et nuit à la réussite des jeunes.

Pour conclure, la FSU se félicite du travail accompli sur le sujet, de la réaffirmation du rôle du CREFOP dans l'élaboration du CPRDFOP, d'une gouvernance sur le sujet plus transparente et d'un suivi attentif par le CESER. Pour ces raisons, nonobstant nos précédentes réserves - en effet il n'y aura pas de progrès social si la formation est tributaire de la loi du marché et des structures privées, les organismes publics ou parapublics de formation des adultes doivent être dotés des moyens permettant d'offrir des parcours débouchant conjointement sur de nouvelles qualifications professionnelles, une promotion sociale et une ouverture culturelle en tenant compte des impératifs de la transition écologique - nous voterons favorablement sur cette contribution.

⁴² Centre d'information et orientation.

Déclaration de M. Philippe SCELIN

Au titre de la CPME de Normandie

Je souhaite saluer le travail intense de ce GROUPE DE TRAVAIL très actif au regard des délais contraints et remercier Hélène RUBRECHT-LOISEL nouvelle conseillère et déjà rapporteure ainsi que Nicolas MARAIS le président de la C1.

Ensuite ce sujet est très « techno », un peu moins « fun » que la filière LIN, mais c'est un sujet politique fondamental pour une relation rénovée entre les partenaires sociaux, l'État et la Région.

Pour essayer d'éclairer et de contextualiser cette contribution :

L'enjeu est d'élaborer dans le cadre d'une co construction un CPRDFOP et réinventer un lieu quadripartite sur lequel nous restons optimistes et convaincus de notre capacité collective.

Cette contribution arrive à un moment stratégique dans un timing optimum dédié à l'élaboration du nouveau CPRDFOP et qui devra être évalué « tout au long de sa vie ».

Avec une vraie opportunité :

D'élargir le cadre du CPRDFOP (aller au-delà des publics qui sont de la responsabilité de la Région), une forme de droit à l'expérimentation ;

« D'embarquer » tous les acteurs légitimes et ayant des compétences légitimes et réglementaires dans le champ de l'EFOP.

Et ainsi démontrer la valeur ajoutée de ces échanges entre partenaires sociaux avec l'État et la Région ; notamment à l'adresse des actifs et futurs actifs normands pour leur permettre une meilleure compréhension de la formation et plus généralement du développement des compétences et générer une appétence tout au long de leur vie.

La Région attend cette contribution avec impatience pour l'élaboration du nouveau CPRDFOP et nous souhaitons que celle-ci l'inspirera.

Déclaration de M. Jean-Paul CHOULANT

Au titre du groupe CFDT de Normandie

Monsieur le président,
Monsieur ou Madame,
Cher(e)s collègues,

Le contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles se doit d'être un élément structurant de l'action régionale en matière d'orientation et de formation professionnelle comme son nom l'indique.

S'il est signé entre l'État, la Région et possiblement les partenaires sociaux, ce contrat de plan est à la main, dans son élaboration et sa mise en œuvre, de la Région Normandie.

Le CESER souhaite rappeler qu'il est nécessaire d'améliorer le prochain CPRDFOP pour le rendre plus pertinent et efficient auprès des différents bénéficiaires, qu'ils soient demandeurs d'emploi, jeunes en formation initiale, salariés et entreprises, qu'il est nécessaire que les acteurs et publics concernés puissent s'approprier ce CPRDFOP.

La CFDT s'associe pleinement à cette précision.

En effet, ce CPRDFOP ne peut se contenter d'être construit autour du seul périmètre de compétence de la Région.

36

L'enjeu de ce CPRDFOP normand est bien, au regard du contexte et des réalités régionales, de permettre à chacun de se former tout au long de la vie, de sécuriser les parcours professionnels des salariés normands.

À travers cet avis, nous réaffirmons haut et fort, la nécessité d'un quadripartisme, Etat, Région, organisations syndicales et patronales, de qualité et opérationnel qui doit répondre à ces enjeux.

La CFDT, qui est totalement engagée dans la rénovation du CREFOP, souhaite que cette instance quadripartite devienne un réel lieu d'analyse et d'impulsion entre les différents acteurs sur les sujets d'emploi, de formation et d'orientation professionnelle au-delà d'un lieu d'échange d'informations.

Le groupe technique du CREFOP, qui travaille actuellement sur ces sujets, devrait permettre de répondre aux attentes du CESER, sur le rôle central du bureau du CREFOP et sur l'appui essentiel du travail des commissions, dont la commission évaluation.

Il serait cependant fort intéressant de pouvoir soumettre notre avis en débat ce jour aux membres du bureau du CREFOP.

Ce CPRDFOP doit s'articuler avec les différents schémas régionaux.

La CFDT émet le vœu que les différents acteurs aient une meilleure connaissance de ces schémas et en particulier que les services de l'État, et surtout ceux de la préfecture de région, considèrent qu'ils ne relèvent pas que du seul champ de compétence de la Région.

De la même façon, nous souhaitons qu'un travail d'articulation fort se fasse avec les services du Rectorat autour de la carte des formations et avec les établissements publics sur les territoires en les associant plus largement aux travaux des CATEF⁴³.

Certaines auditions nous laissent à penser que chacun, dans son domaine, développe des schémas, des stratégies, sans définir en préalable une démarche de cohérence globale.

L'avis du CESER pointe également la mise en place de l'Agence régionale de l'Orientation et des Métiers.

La CFDT exprime à nouveau son regret que les organisations syndicales, représentants les salariés, ne soient pas membres du conseil d'administration de cette agence.

Constatant la mise en œuvre de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, nous profitons de ce temps d'intervention pour exprimer l'inquiétude de la CFDT sur la difficulté d'accéder à des financements de formation que ce soit de manière individuelle par la mobilisation du PTP⁴⁴ ou par le plan de développement des compétences des entreprises.

Si les fléchages financiers de la formation vont essentiellement vers la formation des demandeurs d'emploi et l'apprentissage, il est urgent de s'interroger sur les moyens consacrés au maintien et à l'évolution des compétences des salariés, indispensables à la sécurisation des parcours professionnels.

Il est également nécessaire, dans une période où les modalités pédagogiques évoluent, d'avoir une attention particulière sur l'accès et l'utilisation du numérique, des outils qui y sont associés, des publics fragilisés, voire en situation d'illectronisme, sur l'utilisation de ces technologies.

La qualité de l'offre de formation proposée doit également être une priorité.

Sans reprendre tout le développement de cet avis, la CFDT souligne l'importance que doivent avoir les CATEF, le rôle essentiel que doit jouer le CARIF-OREF, la cellule technique prospective du CREFOP.

Elle souligne aussi l'importance d'en faire une feuille de route souple et ouverte aux régulations nécessaires imposées par les évolutions législatives, les accords paritaires qui pourraient voir le jour pendant la durée du CPRDFOP.

Ce CPRDFOP, pour être plus pertinent et efficient, doit s'appuyer sur l'ensemble des acteurs du quadripartisme mais aussi les acteurs paritaires du financement de la formation professionnelle des salariés que sont les OPCO⁴⁵ ou Transitions Pro Normandie.

La Région Normandie porte un rôle majeur dans le renouvellement du CPRDFOP.

⁴³ CATEF : comité d'animation territoriale emploi formation.

⁴⁴ Projet de transitions professionnelles.

⁴⁵ OPCO : opérateurs de compétences.

La Région doit s'appropriier les recommandations proposées par le CESER dans cet avis.

La CFDT, ayant fortement contribué aux travaux préparatoires à cet avis, votera bien sûr POUR celui-ci.

Je vous remercie de votre attention.

Annexes

- Annexe 1 : Note de cadrage : contribution au prochain CPRDFOP
- Annexe 2 : Documents de référence
- Annexe 3 : Liste des sigles

Annexe 1 – Note de cadrage : contribution au prochain CPRDFOP

Pour rappel, le CPRDFOP outil réglementaire, inscrit dans la loi du 5 mars 2014

LE CPRDFOP, outil de la politique régionale de formation professionnelle

La région dispose d'outils de programmation pour définir et mettre en œuvre la politique régionale de formation professionnelle. L'outil le plus important est le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles. La Région a la compétence de coordination sur son territoire des politiques de formation professionnelle au travers de cet outil.

En vertu de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (article 23-IV), les contours des nouveaux contrats sont redéfinis, le CPRDFOP doit prendre en compte l'orientation et l'articuler avec les politiques d'emploi et de formation. Avec la loi du 5 septembre 2018, le champ des documents d'orientations régionaux est modifié ; ainsi le CPRDFOP n'intègre plus notamment la dimension apprentissage, la région n'étant plus en charge de la politique régionale d'accès à l'apprentissage. Il est défini dans le Code de l'éducation.

Il doit s'articuler avec les autres stratégies régionales : schéma régional de développement économique d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) ; schéma régional d'aménagement et de développement durable des territoires (SRADETT), stratégie régionale pour l'emploi.

41

LE CPRDFOP est élaboré par la région au sein du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) à partir des éléments d'orientation présentés par la région, ceux de l'Etat, les autorités académiques, les partenaires sociaux (employeurs et salariés). Le comité procède à une concertation avec de nombreux acteurs impliqués.

Adopté pour une durée de 6 ans, ce contrat est établi dans l'année qui suit le renouvellement du conseil régional.

Objets du CPRDFOP (article L 214.13, Code de l'éducation)

Il comporte deux objets :

- L'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications
- 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.

Ce contrat de plan 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, afin d'assurer l'accessibilité aux programmes disponibles ;

- Les orientations en matière de formation professionnelle initiale et continue, y compris celles relevant des formations sanitaires et sociales. Ces orientations stratégiques tiennent compte des besoins des entreprises en matière de développement des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation. Elles constituent le schéma prévisionnel de développement de l'alternance. Elles visent également à identifier l'émergence de nouvelles filières économiques ainsi que de nouveaux métiers, notamment dans le domaine de la transition écologique et énergétique. Elles tiennent compte également de la définition des actions de développement des compétences dans le cadre des besoins spécifiques des quartiers prioritaires de la politique de la ville ;
- Dans sa partie consacrée aux jeunes, les actions destinées à favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans chacune des filières, incluant l'enseignement préparant à l'entrée dans les établissements d'enseignement supérieur de la création artistique dans le domaine du spectacle vivant. Cette partie prend également en compte les besoins liés à l'hébergement et à la mobilité de ces jeunes, permettant de faciliter leur parcours de formation. ;
- Dans sa partie consacrée aux adultes, les actions de formation professionnelle ayant pour but de favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi ou l'accès à la certification professionnelle ;
- Dans sa partie consacrée aux personnes en situation de handicap, les actions de formation professionnelle ayant pour but de favoriser l'insertion professionnelle en milieu ordinaire ou celles en lien avec la réorientation professionnelle ;
- Les objectifs 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.

Une contribution du CESER ?

Objet de la contribution

42

Comment améliorer le prochain CPRDFOP pour le rendre plus efficient auprès des différents bénéficiaires : entreprises, salariés, demandeurs d'emploi, jeunes en formation initiale au regard du contexte, des réalités régionales ? Comment le rendre appropriable par les acteurs ?

Calendrier régional pour le prochain CPRDFOP

Le premier Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles, établi à l'échelle de la région Normandie, court jusqu'à fin 2022. Le prochain doit être élaboré cette année pour un démarrage en 2023 pour 6 ans. Le conseil régional a prévu de présenter le CPRDFOP à la séance plénière du mois de décembre.

Évaluation du CPRDFOP 2017-2022

Une évaluation à mi-parcours du CPRDFOP, portant sur les années 2017, 2018 et 2019, a été réalisée par le cabinet Sauléa. La synthèse est disponible sur le site de la Région. Il est prévu une évaluation finale, dont les résultats devraient être disponibles au premier semestre 2023. Elle sera cofinancée par la Région et l'État.

Éléments à disposition

- Synthèse de l'évaluation à mi-parcours du cabinet Sauléa
- Avis du CESER :

Etudes : le déroulement du continuum bac -3, bac + 3 ; compétences des salariés des TPE/PME : accompagner l'évolution des besoins ; enseignement supérieur et recherche en Normandie : une force d'attraction à développer

Contribution : CPRDFOP 2017-2022 ; Informer, accompagner, décloisonner : trois priorités pour l'orientation en Normandie

Avis : stratégie de l'orientation et de l'information métiers ; carte des formations 2019 ; carte des formations sanitaires et sociales ; stratégie apprentissage

À ce jour, il n'est pas prévu que le CARIF-OREF réalise un diagnostic du territoire, ni des bassins d'emplois comme cela avait été fait pour l'élaboration du CPRDFOP encore en cours.

Les schémas sont en cours d'écriture.

A priori, pas de concertation envisagée avec les différents acteurs.

Une feuille de route basée sur un document court et opérationnel comprenant des fiches actions.

Constat partagé sur le CPRDFOP 2017-2022

- De nombreux changements, évolutions réglementaires (difficultés à s'en saisir) : loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » dont ses répercussions sur l'apprentissage, création de l'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers, COVID, etc.
- Dysfonctionnement de la gouvernance du CREFOP qui a entraîné des difficultés de la gouvernance du CPRDFOP
- Difficultés de suivi du CPRDFOP : indicateurs à revoir et fiches actions à réviser
- Animation territoriale à améliorer

43

Éléments évoqués

- La gouvernance : des améliorations déjà actées pour la gouvernance du CPRDFOP par le CREFOP
- Conditions de réussite du quadripartisme dans l'EFOP en région ? Peut-on passer de la gouvernance à l'animation concertée ?
- Comment améliorer le fonctionnement des CATEF ?
- Besoin d'informations sur les besoins en emploi, au-delà des seules données de Pôle emploi, sur les politiques d'emploi de l'Etat et l'analyse des branches professionnelles en Région
- Être force de proposition sur des indicateurs pertinents pour mesurer ces politiques publiques
- Lien avec la commission 4 sur les besoins en emploi, voire les autres commissions ?
- Comment communiquer avec les bénéficiaires et les différents acteurs ?
- Comment interagir pour faire vivre ce CPRDFOP ?
- Quelles sont les perspectives des besoins en compétences et à quel horizon sur notre territoire ?

Calendrier prévisionnel

- Validation bureau du 20 janvier
- Validation de la thématique avec M. Margueritte courant janvier/début février
- Mise en place du groupe de travail
- Validation de la contribution en C1 du 12 mai 2022
- Assemblée plénière : 16 juin 2022

Méthodologie

- Groupe de travail : envoi des candidatures après le bureau du 20 janvier
- À partir de l'évaluation réalisée par le cabinet Sauléa, les éléments les plus pertinents pour le CESER seraient étudiés au travers des trois piliers : économique, social et environnemental. Ainsi, sur certains éléments relevés, le CESER émettrait des préconisations ou des recommandations, en s'appuyant sur ses précédents avis.
- Compléter par des auditions : cabinet Sauléa, services de la Région DATEC, SGAR, rectorat, CARIF-OREF, etc.

Annexe 2 - Documents de référence

- **Les travaux du CESER de Normandie**

« Préparation du CPRDFOP Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles », contribution, avril 2017

« Le contrat de pan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles 2017-2022 », avis, 16 novembre 2017

« Jeunesses : une ressource pour la région », rapport du CESER de l'ex-Haute-Normandie, mars 2015

« Numérique en formation : un enjeu pour tous les Normands », novembre 2017

« La stratégie de l'orientation et de l'information métiers », avis, 10 octobre 2019

« Informer, accompagner, décroisonner : trois priorités pour l'orientation en Normandie, contribution, octobre 2019

« Les compétences des salariés dans les TPE-PME : accompagner l'évolution des besoins », rapport, décembre 2019

« L'accès à la santé et aux soins pour tous en Normandie. Il est urgent d'agir », rapport, décembre 2020

« Enseignement supérieur et recherche en Normandie : une force d'attraction à développer », rapport du CESER, mars 2021

« Vivre en Normandie 2040 », rapport, juin 2021

« Les Parcours de formation du bac – 3 au bac + 3 : quel déroulement du continuum en Normandie ? », rapport, mars 2022

- **Etudes – Publication**

« Regards comparatifs sur la formation en Europe : un plafond de verre du côté des entreprises françaises », CEREQ bref 392, 2020

« Les besoins en compétences numériques, enquête qualitative auprès de 16 entreprises normandes », CARIF-OREF, avril 2020

« Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, l'âge de la maturité », CEREQ bref, n° 398, 2020

« Identifier et accompagner les compétences de la transition écologique, synthèse du cycle 2020 de webconférences », France stratégie, CEREQ, ADEME, ministère de la transition écologique, 8 juillet 2021

« Suivi de cohorte sur 3 ans des demandeurs d'emploi 2015 » - Pôle Emploi - statistique, études et évaluation – éclairages et synthèses - février 2019

« Evaluation à mi-parcours et préparation de l'évaluation finale du CPRDFOP 2017-2022 », synthèse, cabinet Sauléa, octobre 2021

« Le baromètre de la formation professionnelle 2021 », Centre info, février 2021

« Filières stratégiques : définir et mettre en œuvre les priorités », avis, CESE, 13 janvier 2021

« La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi en 2018 et 2019 : davantage d'entrées suite au Plan d'investissement dans les compétences », Dares n° 06, mars 2021

« Étude sur les besoins en compétences numériques dans les régions. Normandie » Grande école du numérique, 2^e édition, novembre 2021

« Cartographie des compétences par métiers », France stratégies, Pôle emploi, la note d'analyse, n° 101, mars 2021

« Compétences et apprentissage tout au long de la vie : repenser ces outils essentiels pour l'avenir du travail », rapport VI, conférence internationale du Travail, 109^e session, Organisation internationale du travail, 2021

« Métiers en tension », CESE, janvier 2022

« Mieux connaître les liens formation – emploi – travail : un collectif scientifique au service de l'action publique », bilan-programme 2021>2022, CEREQ

« Se reconverter, c'est du boulot ! enquête sur les travailleurs non qualifiés », CEREQ bref 418, 2022

« Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en Normandie » – CARIF-OREF – Édition 2022

« Quels effets de la crise sanitaire sur les projets et aspirations professionnels ? », Alexandra d'Agostino, Catherine Galli, Ekaterina Melnik-Olive, CEREQ études 37, 2022

« De reconversions professionnelles variées et éloignées des modèles linéaires », France compétences, La note d'études, n° 4, janvier 2022

- **Publications Statistiques de l'INSEE**

INSEE Analyses, n° 83 – « Les nouvelles zones d'emploi normandes : des profils économiques divers » - septembre 2020

Insee analyses Normandie n° 90 – « Le chômage est moins marqué dans les zones d'emploi de l'ouest de la Normandie » - Janvier 2021

- **Lois – Règlements – Conventions**

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées - Art.L.123-4-1.

Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à L'ESR enseignement supérieur et à la recherche

Les décrets et arrêtés du 17 juillet 2018 portant réforme du lycée et du baccalauréat

Loi n° 2018-166 du 8 mars 2018 relative à l'orientation et à la réussite des étudiants (ORE) : la réforme de l'accès à l'enseignement supérieur

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Décret n° 2021-792 du 22 juin 2021 relatif aux missions des centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation - observatoires régionaux de l'emploi et de la formation et du réseau des centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation - observatoires régionaux de l'emploi et de la formation et à l'information de Pôle emploi de l'entrée et de la sortie de la formation professionnelle des personnes inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi

- **Sites Internet**

CARIF-OREF de Normandie : <https://www.intercariforef.org/carif-oref/carif-oref-de-normandie>

Ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/>

Centre Inffo : <https://www.centre-inffo.fr/>

<https://parcours-metier.normandie.fr/agence-orientation>

Annexe 3 - Liste des sigles

APEC	Association Pour l'Emploi des Cadres
CARIF-OREF	Centres d'Animation, de Ressources et d'Information sur la Formation - Observatoires Régionaux Emploi Formation
CATEF	Comité d'Animation Territoriale Emploi et Formation
CEP	Conseil en Evolution Professionnelle
CEREQ	Centre d'Etudes et de Recherche sur les Qualifications
CESE	Conseil Economique Social et Environnemental national
CESER	Conseil Economique Social et Environnemental Régional
CIO	Centres d'Information et d'Orientation
CPER	Contrat de Plan État Région
CPRDFOP	Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles
CREFOP	Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
DATEC	Direction Animation Territoires Emploi et Compétences
DAVA	Dispositif Académique de Validation
DRAFPIC	Délégué Régional Académique à la Formation Professionnelle Initiale et Continue
DRAIO	Déléguée Régionale Académique de l'Information et de l'orientation
DREETS	Direction régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
EFOP	Emploi, Formation et Orientation Professionnelles
EPCI	Etablissement Public de Coopération Intercommunale
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
NOTRe	Nouvelle Organisation Territoriale de la République (Loi)
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economique
ONISEP	Office National d'Information Sur les Enseignements et les Professions
OPCO	Opérateur de Compétences
PEC	Parcours Emploi Compétences
PIC	Plan d'Investissement dans les Compétences
PRIC	Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences
QPV	Quartier Politique de la Ville
RNCP	Répertoire National des Certifications Professionnelles
SEINE	Système d'Enquêtes pour l'INsertion professionnelle en Emploi
SPO	Service Public de l'Orientation
SPRO	Service Public Régional de l'Orientation
SRADDET	Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires
SRDEII	Schéma Régional de Développement Economique des Entreprises, pour l'Innovation et l'Internationalisation
SRE	Stratégie régionale de l'Emploi
SRESRI	Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience

