



**Avis du Conseil Economique, Social et Environnemental Régional
sur le projet de Contrat de Plan Régional de Formation et
d'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) 2017-2020**

Assemblée Plénière du 31 janvier 2017

Le Conseil Economique, Social et Environnemental Régional (CESER) est l'Assemblée consultative, instituée par la loi du 05/07/1972, placée au côté du Conseil Régional, avec lequel il constitue la Région.

Composé de membres issus d'organisations socioprofessionnelles diverses représentant la société civile organisée et reconnus pour leurs compétences, leur sens de l'intérêt général et leur expérience, le CESER est un lieu d'écoute, d'échange, un laboratoire d'idées pour répondre aux besoins des citoyens.

Le dialogue instauré doit permettre d'aboutir à une vision partagée de l'intérêt régional, au-delà de tout clivage.

Les avis du CESER, rendus dans le cadre d'une saisine obligatoire de la Présidente de Région ou d'une autosaisine, constituent de véritables outils d'aide à la décision publique.

ASSEMBLEE PLENIERE DU CESER OCCITANIE / PYRÉNÉES – MEDITERRANÉE

31 JANVIER 2017

**Avis du Conseil Economique, Social et Environnemental Régional
sur le projet de Contrat de Plan Régional de Formation et d'Orientation
Professionnelles (CPRDFOP) 2017-2020**

Avis adopté

SOMMAIRE

**DISCOURS INTRODUCTIF
DE MONSIEUR JEAN-LOUIS CHAUZY,
PRESIDENT DU CESER OCCITANIE**

**AVIS
SUR LE PROJET DE CONTRAT DE PLAN REGIONAL DE FORMATION
ET D'ORIENTATION PROFESSIONNELLES (CPRDFOP) 2017-2020**

EXPLICATIONS DE VOTE

DISCOURS DE JEAN-LOUIS CHAUZY, PRESIDENT DU CESER OCCITANIE / PYRENEES-MEDITERRANEE

ASSEMBLEE PLENIERE DU CESER DU 31 JANVIER 2017

Madame la Présidente de la Commission Finances, représentant la Présidente de Région,

Madame, Monsieur le Conseiller,

Madame, Monsieur,

Première assemblée plénière pour cette 2^{ème} année de mandat du CESER dans la période transitoire, nous sommes réunis aujourd'hui pour adopter plusieurs projets d'avis : le premier a trait au projet de budget primitif 2017 de la Région Occitanie ; le second est relatif à « Quelle stratégie et quelle gouvernance portuaires en Occitanie / Pyrénées-Méditerranée? », et les 3 autres concernent les projets de schémas régionaux (Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation, Schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, le Contrat de Plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles).

Nous avons pu mener à bien ces différents travaux dans des délais améliorés, le Conseil régional nous ayant communiqué les rapports environ 15 jours avant notre séance plénière d'aujourd'hui. Les bonnes relations instaurées entre la Présidente de la Région Carole DELGA et le Directeur Général des Services Simon MUNSCH traduisent cet état de fait. Nous étions même dès décembre 2016 destinataire de l'avant-projet de SRDEII, ce qui nous a permis d'entamer notre réflexion et de transmettre le 22 décembre à la Présidente de Région les premières remarques du CESER sur cet avant-projet. Cet après-midi, Daniel THEBAULT présentera la contribution au SRDEII mais je peux d'ores et déjà vous dire que la Région a pris en compte dans le schéma proposé certaines remarques du CESER émises en décembre.

Dans l'attente du projet de SRESRI, nous communiquions également à Carole DELGA au même moment la note « Promouvoir l'alternance dans l'enseignement supérieur » - fruit des réflexions de la Commission Enseignement supérieur – Recherche – adoptée par le Bureau du 5 décembre 2016.

(...)

La Stratégie régionale pour l'emploi et la croissance : une stratégie par filières

L'Occitanie est l'une des régions les plus attractives de France tant sur le plan démographique avec plus de 51 000 habitants par an (attractive notamment pour les étudiants), que pour l'emploi, 4^{ème} PIB de France, 1^{ère} place pour la R&D (3,7 % du PIB dédié), le tourisme, la production d'énergies renouvelables, un tissu industriel majeur avec des sociétés leaders telles qu'Airbus, un tissu de TPE/PME important... C'est la

région de l'Hexagone qui génère la plus forte croissance économique. Mais elle a aussi des faiblesses avec un taux de chômage parmi les plus élevés de France, de pauvreté et de précarité, de décrochage scolaire, des zones rurales et urbaines en déshérence.

Ce nouveau territoire doit consolider ses atouts, renforcer son dynamisme et son attractivité mais doit aussi pallier ses faiblesses pour être une « région forte, créative, solidaire pour et avec ses habitants », pour reprendre les termes de la Présidente de Région.

La loi NOTRe renforçant les compétences des régions et prévoyant l'adoption par elles de divers schémas régionaux (SRDEII, SRESRI...), la Présidente de Région décidait d'initier des rencontres territoriales de la stratégie régionale pour l'emploi et la croissance (au nombre de 18), une démarche novatrice et ambitieuse d'élaboration conjointe de ces schémas régionaux : le schéma de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) (élaboré après une concertation avec les métropoles et les communautés ainsi qu'un débat au sein de la conférence territoriale de l'action publique), celui dédié à l'enseignement supérieur, à la recherche et à l'innovation (SRESRI) ainsi que le futur Contrat de Plan de développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP).

Ces schémas constituent le socle de la Stratégie régionale pour l'emploi et la croissance de la Région pour les cinq années à venir. Les domaines de ces 3 schémas sont imbriqués (économie, emploi, formation, recherche..), aussi la stratégie régionale pour l'emploi et la croissance a pour objectif d'avoir une vision transversale de ces domaines et d'aboutir à des actions cohérentes permettant à la région de mettre l'emploi au 1^{er} rang, de s'inscrire pleinement dans le contexte économique régional, national et mondial.

La Région doit pouvoir favoriser le développement international de ses entreprises, être davantage créatrice d'emplois pérennes pour faire face au solde migratoire, se diriger vers les transitions écologique, énergétique, numérique porteur d'emplois nouveaux, faire de l'innovation le levier principal de la croissance, apporter aux jeunes, aux salariés, demandeurs d'emploi et entreprises les compétences adaptées à l'économie en organisant et structurant une offre de formation de qualité, installer une gouvernance partagée et une culture de l'évaluation, mettre l'utilisateur au cœur du dispositif de l'évaluation des politiques publiques ...

Nous avons fait une contribution pour chacun de ces schémas, les rapporteurs vous les présenteront cet après-midi. Daniel THEBAULT présentera la contribution sur le SRDEII, Alain RADIGALES, celle sur le SRESRI et Michèle MERCADIER, celle sur le CPRDFOP.

Je remercie les commissions qui ont travaillé ces contributions (commissions 2, 3, 8 et 4 (SDREII) ;

commissions 5 et 6 (SRESRI) ; commission 7 (CPRDFOP)) ainsi que les chargés de mission.

(...)

Le CPRDFOP est un document contractuel signé par l'Etat, les Régions et les partenaires sociaux. Il fixe des priorités et des plans d'actions en matière d'orientation et de formation professionnelles.

Le CPRDFOP de la région Occitanie a été élaboré par la Région au sein du CREFOP (Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation professionnelles) selon une démarche participative. Il sera complété par le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (SRFS).

Ce CPRDFOP vise à apporter aux entreprises de la région les compétences nécessaires à leur développement, garantir l'égalité des chances dans l'accès à la formation et sécuriser les parcours de formation, promouvoir et accompagner les dynamiques territoriales.

4 grandes orientations sont fixées :

- Augmenter le taux d'emploi des actifs
- Déployer une offre de formation de proximité contribuant à l'égalité des chances
- Garantir un service public régional de l'orientation performant
- Impulser une nouvelle gouvernance

Nous avons fait quelques remarques sur ces orientations.

Le CESER note le lancement prévu dès 2017 d'un plan régional de développement de l'apprentissage. En 2014, déjà, face à la gravité du chômage, l'existence de postes de travail disponibles non pourvus, d'un nombre important de jeunes sortis sans qualification de l'appareil de formation, l'ex CESER Midi-Pyrénées plaidait pour une mobilisation collective et une initiative dans la région dont c'est la compétence pour établir un plan régional en faveur de l'apprentissage et de l'alternance, construit dans la concertation avec les branches professionnelles et les acteurs de la formation. C'est ce même souhait qui est exprimé par le CESER Occitanie ; l'apprentissage demeure une voie de formation initiale plébiscitée tant par les jeunes que les entreprises et constitue ainsi un véritable levier pour la croissance.

La Région devrait mettre l'accent sur une répartition homogène de l'offre de formation sur l'ensemble du territoire, sur l'équité dans la répartition des moyens alloués aux CFA, poursuivre l'effort sur la hausse du niveau de qualification des apprentis, favoriser la reconnaissance officielle de la fonction de maître d'apprentissage...

Le CESER est favorable à une offre de formation professionnelle adaptée aux travailleurs saisonniers (mise en place de parcours de formation modulaires, accompagnement dans la construction de leurs parcours et de leurs projets professionnels...).

Pour la construction du nouveau SPRO (service public régional de l'orientation) à l'échelle du nouveau territoire, le CESER considère comme important un SPRO offrant des garanties d'impartialité, de gratuité, des services uniformes sur l'ensemble du territoire régional...

Le CESER se réjouit que des indicateurs de résultats et d'évaluation des 3 schémas (SRESRI, SRDEII, CPRDFOP) aient été pensés en amont de leur mise en place ; il souhaite préciser qu'il faut à la fois une évaluation des moyens et une évaluation des résultats (quantitatifs et qualitatifs) des dispositifs mis en place. Concernant le CPRDFOP, le CESER estime que le CREFOP pourrait être le lieu où serait construite, débattue la politique d'évaluation de ce schéma.

Il faut organiser le dialogue et la réflexion autour des bassins d'emploi et de formation.

Des éléments manquants :

- la GPECT (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale) : le CESER préconise le développement de cette GPECT sur tout le territoire pour tous les secteurs économiques. En effet, le dialogue social territorial allie travail partenarial entre les représentants de salariés et des entreprises, les associations...les partenaires institutionnels.

- une fiche action spécifique en faveur de la lutte contre l'illettrisme devrait être intégrée à ce schéma ; en effet, en région Occitanie, la situation de l'illettrisme et de l'analphabétisme est préoccupante (377 000 personnes concernées) comme ailleurs en France et appelle des mesures fortes d'autant que la lutte contre l'illettrisme est une compétence obligatoire de la Région depuis 2014.

A noter que nous avons été saisis, comme les autres CESER, par le Ministre de la Ville Patrick KANNER pour produire une contribution sur ce sujet de la lutte contre l'illettrisme, dans le cadre de la mise en œuvre opérationnelle de l'agence de la langue française pour la cohésion sociale. J'ai demandé à Jean-Paul PANIS, Président de la Commission 7, de prendre en charge au sein de la commission la préparation d'une contribution.

(...)

**Avis du Conseil Economique, Social et Environnemental Régional
sur le projet de Contrat de Plan Régional de Formation et d'Orientation
Professionnelles (CPRDFOP) 2017-2020**

Avis adopté

Suffrages exprimés : 199

Pour : 171

Abstentions : 28

Rapporteure : Michèle MERCADIER

TABLE DES MATIERES

Préambule	1
Orientation n°1 – Augmenter le taux d’emploi des actifs	2
Orientation n°2 – Déployer une offre de formation de proximité contribuant à l’égalité des chances	9
Orientation n°3 – Garantir un service public régional de l’orientation performant	17
Orientation n°4 – Impulser une nouvelle gouvernance	19
Conclusion	22

Préambule

Le CESER se réjouit que la logique promue par la Stratégie régionale pour l'emploi et la croissance se veuille inclusive, en vue de corriger les inégalités dans l'accès à l'emploi en accompagnant les personnes tout au long de leur parcours professionnel, avec une attention particulière qui sera portée aux personnes en situation de handicap ainsi que l'égalité entre les femmes et les hommes ; mais aussi en accompagnant les dynamiques économiques et territoriales.

Le CESER tient à souligner quelques points importants dans le cadre de la construction des schémas constitutifs de la Stratégie régionale pour l'emploi et la croissance produits par la Région, qui se veulent opérationnels et qui se sont basés sur des constats et orientations générales, avec une déclinaison en actions concrètes.

Tout d'abord, le schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (**SRDEII**) est construit dans le but d'agir sur l'emploi par stimulation de l'activité économique. Il pose les priorités régionales en matière d'appui au développement économique, de soutien aux entreprises et aux filières, à l'image des filières agroalimentaires, aéronautique et du secteur de l'économie sociale et solidaire. A travers le Schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (**SRESRI**), ensuite, la Région a défini ses priorités et ses orientations pour elle et les autres collectivités territoriales dans les domaines de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, en cohérence avec les stratégies nationales de l'Etat. Enfin, le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle (**CPRDFOP**), celui qui nous concerne plus particulièrement, vise à adapter l'appareil de formation aux réalités économiques et sociales pour favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi des femmes et des hommes sur l'ensemble du territoire régional et apporter aux entreprises de la région les compétences nécessaires à leur développement.

La formation et l'orientation professionnelles sont des compétences de droit commun des Régions qui, au travers de ce nouveau schéma, vise à agir en faveur d'une offre de formation, d'information et d'orientation professionnelles lisibles et accessibles par tous et sur l'ensemble du territoire régional répondant aux dynamiques territoriales dans un double souci de proximité et d'égalité de traitement.

Elaboré dans une démarche participative, au sein du CREFOP (Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle), le CPRDFOP s'appuie sur les orientations de la Région, de l'Etat et des partenaires sociaux pour définir un plan d'action très ambitieux mais innovant et avec un souci de proximité des besoins des territoires qui sera mis en œuvre collectivement et fera l'objet d'une évaluation régulière.

Le CESER se réjouit que des indicateurs de résultats et d'évaluation de ces différents schémas aient été

pensés en amont de leur mise en place, en précisant que pour le CESER il est important qu'il y ait une évaluation des moyens mais avant tout une évaluation des résultats (quantitatifs et qualitatifs) des dispositifs mis en place, mais aussi des évaluations par points d'étapes, qui permettront des réajustements, si nécessaire.

Le CESER tient à mettre en avant les points suivants dans l'élaboration de sa stratégie régionale pour l'emploi et la croissance :

- La Région Occitanie a mené une concertation large et au plus près des territoires, avec l'organisation de dix-huit rencontres territoriales
- La synthèse de ces différents échanges a été portée à la connaissance des membres du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP).
- Le volet urbain de la Stratégie régionale pour l'emploi et la croissance a fait l'objet d'une collaboration spécifique avec les métropoles de Toulouse et Montpellier.
- Une gouvernance territorialisée avec une Région stratège qui entend fédérer un partenariat étendu, dans lequel tous les échelons territoriaux auront leur place, chacun selon ses compétences, ainsi que, notamment, les réseaux consulaires.

Ce projet de contribution sur le CPRDFOP de la Région Occitanie est une analyse des grandes priorités exprimées par la Région dans sa politique en faveur de la formation et de l'orientation professionnelles. Le CESER ne rentrera pas dans le détail des fiches actions qui concernent la mise en œuvre pratique de ces politiques par l'exécutif régional.

Orientation n°1 – Augmenter le taux d'emploi des actifs

Objectifs de la Région Occitanie : Face à la forte croissance démographique, amplifier la dynamique de création d'emplois, dans un contexte d'accélération des mutations économiques et sociétales (numérique, écologique, énergétique, organisationnelle...) faisant émerger de nouveaux modèles (circuits courts, économie circulaire...).

Points positifs

- Le tissu économique de la Région Occitanie est composé de plus de 616 800 établissements¹ dont plus de 20 % dans l'artisanat ainsi qu'un fort taux de TPE et PME (95% des entreprises ont moins de 50 salariés) ;

¹Source : CarifOref – 400 855 entreprises INSEE 2015 (unité organisationnelle de production)

- une dynamique économique favorable et une forte attractivité (50 000 nouveaux arrivants chaque année dont 20 000 nouveaux actifs), essentiellement concentrée sur les deux métropoles régionales, Toulouse et Montpellier ;
- la transition énergétique et écologique est une véritable opportunité pour la région qui dispose de nombreuses ressources naturelles et ambitionne de devenir la première région à énergie positive d'Europe ;
- le développement de la silver économie, créatrice d'emplois dans de nombreux secteurs tels que les services à la personne, le sanitaire et médico-social, les loisirs, les transports, la construction mais aussi le numérique ;
- la construction d'une nouvelle offre de services régionale RH en direction des TPE et PME s'appuyant sur une intervention concertée des acteurs déjà impliqués (Etat, Pôle emploi, APEC, OPCA, chambres consulaires...) et sur une nouvelle présence territoriale de la Région via les Maisons de la Région sera donc un axe majeur d'intervention du CPRDFOP ;

- développer et renforcer l'apprentissage comme véritable levier pour la croissance en :
 - Augmentant le nombre d'apprentis
 - Renforçant l'excellence et la qualité de l'apprentissage.

Considérant que l'apprentissage est une voie de formation professionnelle initiale, plébiscitée aussi bien par les entreprises que par les jeunes, comme moyen d'apprendre tant par l'esprit que par les mains, alliant culture et technique, le CESER souhaite que soit construit un plan régional en faveur de l'apprentissage et de l'alternance, dans la concertation avec les branches professionnelles et les acteurs de la formation. Les secteurs professionnels devront être également consultés lors de l'élaboration de la carte des formations par apprentissage pour que celle-ci puisse évoluer et être en cohérence avec les besoins économiques et territoriaux.

Points à faire évoluer

- **Pour développer et renforcer l'apprentissage dans notre région Occitanie, le CESER considère qu'il est nécessaire que la Région œuvre précisément sur les points suivants :**
 - **Une répartition homogène de l'offre de formation par apprentissage sur l'ensemble du territoire régional, en évitant les concurrences et surtout en développant les complémentarités entre établissements.**
 - **un financement de l'apprentissage à la hauteur des besoins et des projets de développement de cette voie de formation.**

A cet effet, le CESER encourage vivement la Région à veiller à la bonne équité dans la répartition des moyens alloués aux CFA, par métiers et par territoire.

- **l'importance d'une politique de soutien de la grande nouvelle région en direction des CFA, que ce soit en matière de rénovation et de modernisation au plus haut niveau technique des équipements pédagogiques par secteur, que de fonctionnement des établissements rénovés ou bien encore d'hébergements des apprentis, pour permettre aux publics accueillis d'apprendre dans les meilleures conditions possibles.**
- **la poursuite de l'effort portant sur la hausse du niveau de qualification des apprentis vers des niveaux III et II notamment, dans une logique de formation tout au long de la vie, sans que cela ne nuise au développement des autres niveaux (niveau V particulièrement) (cf. priorité 6 du CPRDFOP).**

D'ailleurs, afin de dynamiser l'offre de formation, le CESER pense qu'il serait intéressant de faire un bilan des formations existantes, lors de chaque renégociation de convention quinquennale, pour permettre une plus grande réactivité et une adaptation aux évolutions sectorielles.

- **la mise en place d'une politique de promotion et de communication de l'apprentissage.**
- **un meilleur accompagnement des apprentis pour un parcours de formation réussi.**
- **une politique volontariste de formations des maîtres d'apprentissage sur les volets suivants :**
 - **techniques pédagogiques**
 - **organisation du temps consacré aux apprentis et de leur suivi et évaluation périodiques des acquis professionnels**

Le CESER considère que, compte tenu des compétences professionnelles, mais aussi pédagogiques nécessaires pour exercer valablement la fonction de maître d'apprentissage, il est nécessaire que cette fonction fasse l'objet d'une reconnaissance officielle, accréditation ou agrément officiels du maître d'apprentissage comme cela existait avant 2010 (cette sollicitation s'effectuait auprès de la DIRECCTE auparavant).

- **le taux de chômage supérieur de deux points au taux national varie fortement selon les départements et le taux d'emploi régional est inférieur de 2,5 points à celui de la France métropolitaine ;**
- **le chômage concerne plus particulièrement les seniors, les personnes en situation de handicap et les moins diplômés² et certains départements ;**

Le CESER restera attentif à ce que les actions et les dispositifs en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi, dans le cadre du futur CPRDFOP, constituent bien des réponses adéquates aux difficultés rencontrées par ces utilisateurs les plus en difficulté.

² Source : Pôle emploi Bilan du marché du travail 2015

Le CESER insiste aussi sur la nécessaire cohérence, en termes d'orientations stratégiques, entre les politiques publiques de l'emploi et de la ville, pour développer et conforter l'emploi dans les quartiers dits prioritaires, particulièrement en direction des jeunes qui sont, plus encore, victimes d'exclusion.

Le CESER réitère son souhait de voir soutenu les contrats aidés, notamment les emplois d'avenir largement valorisés et utilisés par les collectivités territoriales. Pour autant, le CESER en appelle à des améliorations particulièrement en matière de pérennisation de l'emploi, d'accompagnement et surtout de formation professionnelle qualifiante (CQP) et /ou diplômante pour les publics les plus éloignés de l'emploi et plus particulièrement dans le secteur non marchand. Le CESER considère que l'acquisition de compétences transférables, reconnues par les branches professionnelles permettra plus facilement ensuite à ces publics d'acquérir un emploi, notamment dans le secteur marchand.

Le CESER propose de remettre en place un dispositif qui avait su faire ses preuves tant en matière de soutien au secteur associatif que de créations et surtout de pérennisation des emplois : les emplois régionaux associatifs mutualisés, qui ont bénéficié à près d'un millier de jeunes.

Dans ce secteur également, le CESER encourage le développement de groupements d'employeurs associatifs ou des GEIQ (Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification), qui répondent aux attentes de nombreuses associations locales, particulièrement en termes d'emploi.

Enfin, le CESER appelle la Région à renforcer davantage sa politique de soutien en faveur des structures intervenant dans le domaine de l'insertion par l'activité économique (IAE), car elles contribuent, de manière significative, à l'accès au premier emploi et à l'acquisition d'une première formation professionnelle pour les publics les plus éloignés de l'emploi.

- le vieillissement de la population³ et par voie de conséquence le vieillissement des chefs d'entreprise et des exploitants agricoles induisent des besoins en reprise d'entreprise et plus particulièrement les TPE et PME ce qui entraîne le risque de disparitions d'entreprises, de suppression de nombreux emplois et la perte de savoir-faire spécifiques et anciens de certains territoires et plus particulièrement ceux qui relèvent de l'artisanat d'art (verrier, travail de la pierre, etc...);
- d'où une forte nécessité de sensibilisation à l'entrepreneuriat et au « repreneuriat », à l'accompagnement à la création/reprise d'entreprises ou d'exploitations agricoles, facteur de pérennisation de l'activité, et une attention particulière pour l'entrepreneuriat au féminin;
- les offres de service RH portées par des acteurs publics et privés qui sont nombreuses en Occitanie mais qui manquent de visibilité et de coordination et restent largement méconnues des chefs d'entreprise

³ La part des seniors (60 ans et plus) est plus importante en région qu'en France (27 % contre 24 %). Dans tous les départements, plus de 3 habitants sur 10 ont plus de 60 ans, excepté en Haute-Garonne (20 %), dans l'Hérault (26 %), le Tarn-et-Garonne (27 %) et le Gard (27 %).

Le CESER souhaite voir soutenu les structures qui accueillent, hébergent et accompagnent individuellement des porteurs de projet ou des créateurs d'entreprises, même très petites, ou des micro-entrepreneurs, telles que les Chambres consulaires, les pépinières d'entreprises et les incubateurs d'entreprises, ainsi qu'au dispositif « Bilan créateur d'activité ».

Cependant, compte-tenu du tissu économique de la future grande région, composé en grande partie de TPE et de PME, le CESER souhaiterait que, dans le cadre de celle-ci et des futurs SRDEII et CPRDFOP, ces aides soient étendues en direction des entreprises individuelles (EI) qui bénéficient de très peu d'accompagnement et de financements à l'heure actuelle, alors même qu'elles contribuent à la dynamisation de nos territoires et qu'elles sont créatrices d'emplois non délocalisables.

S'agissant du développement de la culture entrepreneuriale, le CESER considère que l'alternance constitue une des voies de formation dans l'enseignement supérieur et qu'à cet égard elle doit être soutenue.

Plus largement, le CESER tient à rappeler que l'alternance et la culture de l'entreprise se sont développés depuis plusieurs années et sont entrés dans les mœurs des acteurs concernés Etat/ Région/ Entreprises (petites et grandes)/ établissements d'éducation et de formation / citoyen en formation. Pour autant, le développement de l'alternance dans notre pays ne se fait pas à la hauteur des ambitions politiques affichées alors même qu'il s'agit d'une voie de formation largement plébiscitée par les jeunes comme par les entreprises. A ce dessein, le CESER en appelle à la mise en adéquation des moyens, financiers et humains, alloués en faveur des politiques de formation professionnelle et plus particulièrement de l'alternance, avec les objectifs politiques ambitieux en la matière.

Pour exemple, le CESER regrette, alors même que la formation des demandeurs d'emploi est érigée en priorité nationale (plan 500 000 formations) et que le nombre d'entrées en apprentissage plafonne, que l'Etat ampute les crédits des Régions en faveur de la formation professionnelle de manière significative (- 30 Millions d'euros (article 1 – V du projet de loi de finances rectificative pour 2016)) et que la part variable de la taxe d'apprentissage ne leur ait toujours pas été notifiée par arrêtés ministériels, alors que les Régions la perçoivent depuis 2015. La perte de ressources pour les Régions a été estimée par l'ARF (Association des régions de France) à plus de 106M€⁴.

- Pour le CESER, une orientation professionnelle choisie et non subie, construite suffisamment en amont des choix définitifs que les personnes auront à faire tout au long de leur parcours professionnel, avec un accompagnement de tous les acteurs de l'information et de l'orientation - les établissements d'enseignement du secondaire et du supérieur, les représentants socio-économiques et particulièrement les branches professionnelles -permettra de valider ou non

⁴ Source : Communiqué de presse de l'ARF « Formation professionnelle et apprentissage : l'Etat ampute les ressources des Régions à hauteur de 140 millions d'euros » - 19/12/016

leurs choix de formation, de déconstruire certaines représentations, de se découvrir une passion pour un métier ou de se réorienter suffisamment tôt ; au final, cela les favorisera dans leur accès à un emploi durable (cf. position du CESER dans l'orientation 3).

- la situation des travailleurs saisonniers dans les secteurs de l'agriculture, de l'économie du littoral et du tourisme⁵ se pose de manière aiguë sur le territoire (demande de professionnalisation forte et de sécurisation de leurs parcours professionnels).

S'agissant de la problématique de la formation des travailleurs saisonniers, qui représente de 52 à 60% des projets de recrutements des entreprises, aussi bien en zone rurale qu'en zone urbaine de certains départements d'Occitanie, le CESER considère que ces travailleurs doivent disposer des mêmes droits que les autres pour qu'ils puissent construire, eux-aussi, un véritable parcours de formation tout au long de la vie, sécurisé, alternant périodes d'activité, périodes d'inactivité et périodes de formations.

Le CESER pense qu'il est nécessaire d'œuvrer en faveur d'une offre de formation professionnelle adaptée au travail saisonnier en :

- **donnant la possibilité aux travailleurs saisonniers de disposer de parcours de formation modulaires qui tiendraient compte des contraintes qui sont les leurs (forte disponibilité/ mobilité/ nécessité de pluricompetences, etc.).**
- **intégrant l'importance des spécificités des métiers et les contraintes dans les contenus des formations mais aussi auprès des formateurs.**
- **accompagnant les travailleurs saisonniers dans la construction de leurs parcours ainsi que leurs projets professionnels pour les aider à construire leurs projets de formations, de VAE (Validation des acquis de l'expérience) et les aider dans leur accès à des sources de financements (Région, OPCA, Fongecif, etc.).**
- **réfléchissant sur la question de l'implantation géographique des organismes de formation et de leur éloignement des lieux d'activités saisonnières.**

Toutes ces propositions sont largement développées dans l'avis du CESER sur « l'Emploi saisonnier en Occitanie : gestion et sécurisation des parcours professionnels des travailleurs saisonniers » - Assemblée plénière du 21 mars 2017 (à venir).

⁵ Les emplois saisonniers du secteur du tourisme représentent la moitié des emplois permanents

Points manquants

- Sur la situation du chômage, il est nécessaire de préciser que les femmes ayant eu des interruptions d'activités ou des contrats de courtes durées ou en temps partiels, sont aussi en grandes difficultés pour retrouver un emploi ;
- Les observatoires des branches professionnelles ne sont pas associés à la réalisation de diagnostics emploi/formation sectoriels et territoriaux (Priorité 1) ;
- L'ESS (Economie sociale et solidaire) doit apparaître clairement dans le texte, au même titre que les autres acteurs économiques et les chambres consulaires cités car dans l'esprit de beaucoup de personnes cela ne se limite qu'aux secteurs de l'industrie, de l'agriculture et de l'artisanat (Priorité 2) ;
- **Le CESER encourage la Région à travailler aussi sa politique de formation au regard des « métiers dits en tension », en partant des besoins des entreprises dans les bassins d'emploi afin d'optimiser l'appareil de formation proposé.**

Avec la même ambition que nous avons développée dans l'objectif 2 du CPRDFOP sur le développement et la promotion des Campus des métiers et des qualifications, le CESER considère que la prise en compte des besoins exprimés dans les bassins industriels de l'Occitanie, où sont situées les différentes filières, participerait aussi à développer un appareil de formation réactif et efficace en adéquation avec les enjeux économiques et industriels locaux. L'objectif reste toujours la mise en relation des bassins d'emploi et des bassins de formation (par exemple, un CFA des métiers de l'industrie pour la Mecanic Vallée ou dans le Gard Rhodanien avec le bassin d'Alès) pour une plus grande réactivité des organismes de formation en matière de qualifications et de diplômes, avec la réserve suivante qui est de réaffirmer qu'il ne doit en aucun cas s'agir de construire des formations en exacte adéquation avec un emploi. Pour le CESER, il est important d'affirmer que les formations professionnelles ne doivent pas uniquement servir les métiers « en tension » des territoires et répondre aux besoins immédiats des entreprises.

- La disparition de savoir-faire spécifiques et anciens de certains territoires et plus particulièrement ceux qui relèvent de l'artisanat d'art (verrier, travail de la pierre, etc...) cf. nos remarques sur l'orientation n°1.

Le CESER en appelle au développement de la GPECT ou GTEC⁶ sur l'ensemble du territoire Occitanie, pour l'ensemble des secteurs économiques et particulièrement ceux concernés par l'activité saisonnière, dans le cadre d'une réflexion concrète sur les filières et les métiers émergents. En effet le CESER reste fortement attaché au dialogue social territorial qui allie à la fois travail partenarial, entre les représentants des salariés et des entreprises, les associations, etc, ainsi que les partenaires institutionnels, et connaissance élargie des territoires.

⁶ GPECT : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale

Pour le CESER, ce dialogue social territorial doit nécessairement être enrichi par les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles et ceux des Observatoires régionaux de l'emploi et de la formation afin de permettre de mieux prendre en compte les besoins et les spécificités des territoires ainsi que les acteurs locaux et leurs savoir-faire déjà existants ; il permettra aussi d'impulser une véritable démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour tous, dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Enfin, le CESER tient à rappeler que les liens de proximité avec les territoires ruraux doivent être absolument intensifiés, que ce soit en termes d'emplois, d'accès à la formation, d'accès aux services et commerces et de mobilité.

Orientation n°2 – Déployer une offre de formation de proximité contribuant à l'égalité des chances

Objectifs de la Région Occitanie : apporter aux jeunes, aux salariés, aux entreprises et aux demandeurs d'emploi les compétences adaptées à une société et une économie en mouvement en les préparant aux emplois du futur dans une région ouverte sur le monde (cf. : orientation précédente).

Le CESER tient à rappeler que la relation emploi - formation n'est absolument pas mécanique et qu'il ne doit pas s'agir ici de construire des formations en exacte adéquation avec un emploi. En effet, ce n'est pas parce que, d'une part, il y a des emplois à pourvoir et, d'autre part, des personnes à former (qu'elles soient jeunes, demandeurs d'emplois ou autres) que l'adéquation est possible.

Dans un contexte où les itinéraires de vie des personnes sont de plus en plus discontinus - avec l'alternance de périodes d'activités/ d'inactivités/ et de transition - la formation professionnelle continue doit pouvoir être en capacité de s'adapter au monde professionnel (métiers/ outils de formation/ pratiques pédagogiques / etc) ; mais elle doit aussi permettre, dans le même temps, au bénéficiaire de préparer, construire ou réorienter son projet de vie, notamment sur le plan professionnel en accédant à un nouvel emploi ou en évoluant par exemple, tout au long de sa vie active, tout en bénéficiant d'un accompagnement particulier.

Points positifs

- Les formations sont réparties sur l'ensemble du territoire en fonction des spécificités territoriales, même si les départements de la Haute Garonne et de l'Hérault représentent une part importante des effectifs ;

- Les dispositifs pré-qualifiants ont été diversifiés par la Région pour les adapter au mieux au profil des publics éloignés de l'emploi ;

S'agissant des publics les plus éloignés de l'emploi et particulièrement des jeunes dans cette situation, le CESER en appelle à un renforcement des dispositifs existants, par exemple en les réfléchissant sous la forme de parcours. Le CESER insiste sur la nécessité que ces personnes puissent bénéficier de dispositifs d'accompagnement particulier dans la construction et la réalisation de leurs projets (la préparation en amont est ici primordiale, avec par exemple une évaluation des pré-requis nécessaires pour accéder à une formation demandée) mais aussi d'une prise en charge globale car elles se trouvent dans des situations de vie plus fragiles et plus précaires.

- L'implication de la Région aux côtés de l'Etat dans le pilotage régional et la mise en œuvre du plan d'urgence pour l'emploi, financé par les partenaires sociaux via le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels., afin de créer 30 000 places supplémentaires (9000 formations longues financées par la Région, 21 000 formations d'une durée plus courte financées par Pôle Emploi, 3 700 contrats de professionnalisation, 9 400 créations d'entreprise et 970 validations des acquis de l'expérience). Un point régulier est fait en CREFOP sur les entrées supplémentaires ; les éléments de bilan en terme d'insertion seront présentés en 2017 ;
- La signature, entre la Région Occitanie et les deux Rectorats, en septembre 2016, d'une convention cadre pour la période 2017/2021 qui a pour ambition de promouvoir l'égalité des chances et la réussite de tous les lycéens et apprentis et dont l'un des axes vise à articuler l'offre de formation avec les besoins du territoire en cohérence avec les formations par apprentissage et en garantissant un maillage territorial équilibré.

Le CESER ne peut que souligner cette ambition régionale en matière de formation initiale sous statut scolaire, avec la signature d'une convention cadre entre la Région et les deux Rectorats, car il a toujours œuvré en faveur d'une répartition de cette offre de formation, notamment celle par apprentissage, faite de manière homogène sur l'ensemble du territoire régional, en évitant les concurrences et surtout en développant les complémentarités entre établissements.

- Le développement des campus des métiers et des qualifications créés par la loi du 8 juillet 2013 est conçu comme un outil au service du développement des territoires.

Le CESER encourage fortement le développement et la promotion des Campus des métiers et des qualifications qui regroupent des établissements d'enseignement secondaire et d'enseignement supérieur, de formation initiale ou continue et qui sont construits autour d'un secteur d'activité

d'excellence correspondant à un enjeu économique national ou régional soutenu par la collectivité et les entreprises⁷. Le CESER considère en effet qu'ils participent eux aussi, aux côtés des centres de recherche et des différents observatoires des métiers et des qualifications, à favoriser une plus grande réactivité des organismes de formation en matière de qualifications et de diplômes, particulièrement sur des territoires où des technicités professionnelles sont nécessaires.

Ceci serait tout particulièrement pertinent dans les bassins industriels de l'Occitanie où sont situées les différentes filières et où le CESER estime qu'il faut développer un appareil de formation réactif et efficace (CFA des métiers de l'industrie par exemple) en adéquation avec les enjeux industriels locaux. L'objectif reste toujours la mise en relation des bassins d'emploi et des bassins de formation (par exemple, pour la Mecanic Vallée ou dans le Gard Rhodanien avec le bassin d'Alès).

Enfin, cela serait également à développer dans les secteurs et les activités qui concernent l'emploi saisonnier, qui souffre encore, à l'heure actuelle, d'un déficit d'informations fiables et précises sur sa situation dans les territoires (nombre d'emplois, localisation, caractéristiques, profil des salariés, etc) mais aussi plus globalement au niveau du territoire national. En effet, le CESER considère qu'une meilleure connaissance de l'emploi saisonnier contribuerait à développer des actions concertées et coordonnées entre les différents acteurs, pouvoirs publics et branches professionnelles notamment, en matière de formation en intersaison et de développement de la pluriactivité par exemple⁸.

- La création d'une conférence des financeurs (Etat, Région, Pôle Emploi, Agefiph, OPCA) afin de garantir la complémentarité de tous les dispositifs mais aussi la qualité des formations proposées sur le territoire.
- Le renforcement du label « CertifLRMP », initié par la Région avec 20 partenaires (Etat, Pôle Emploi, OPCA, Agefiph) qui répond aux critères au décret du 30 juin 2015⁹ et qui sera largement déployé auprès de l'ensemble des partenaires sur l'ensemble du territoire régional, dans une démarche qualité des formations dispensées.

Le CESER souligne l'importance de construire et mettre en place une démarche d'évaluation partagée des dispositifs et des centres de formation existants ; néanmoins, le CESER tient à rappeler qu'il est important d'évaluer aussi bien les moyens que les résultats (quantitatifs et qualitatifs) dispositifs d'insertion et d'accompagnement professionnels de ceux-ci.

⁷ Plus d'informations : <http://www.education.gouv.fr/cid79563/les-campus-des-metiers-des-qualifications.html>

⁸ Cf. avis du CESER sur « l'Emploi saisonnier en Occitanie : gestion et sécurisation des parcours professionnels des travailleurs saisonniers » - Assemblée plénière du 21 mars 2017 (à venir)

⁹ Le décret du 30 juin 2015 applicable au 1^{er} janvier 2017 précise les critères que doivent prendre en compte les financeurs de la formation professionnelle continue (Région, Etat, Pôle Emploi, Agefiph, OPCA, OCTA) afin de s'assurer de la capacité des prestataires de formation à dispenser une formation de qualité

Pour le CESER, le travail partenarial, en matière de formation des demandeurs d'emploi, avec la signature d'une convention cadre entre l'Etat, la Région et Pôle Emploi, mérite d'être souligné car cette volonté partagée par les pouvoirs publics permet d'améliorer les prestations offertes aux demandeurs d'emploi, en rendant l'offre de formation professionnelle disponible complémentaire, et afin de les amener vers une élévation de leur niveau de qualification (cf. priorité 6 du CPRDFOP).

- L'accompagnement des organismes de formation à faire évoluer leurs pratiques pédagogiques au regard des pratiques existantes dans les entreprises mais également des évolutions numériques (MOOCS, outils d'animation, vidéos, messageries, partage de documents...).

Le CESER considère qu'il est primordial à l'heure actuelle d'intégrer les spécificités des métiers et les contraintes dans les contenus des formations mais aussi auprès des formateurs. Cela passe par les conditions suivantes pour le CESER :

- **une réactivité des centres de formation dans la construction de certains modules de formation et une évolution des moyens de communication mis à disposition en leur sein afin de s'adapter aux besoins des entreprises et à la réalité de l'emploi au quotidien, notamment dans l'utilisation des NTIC (Nouvelles technologies de l'information et de la communication) ;**
- **avoir des formateurs qui connaissent les réalités de terrain et des métiers ;**
- **enfin, pour la problématique spécifique des travailleurs saisonniers, qui sont très nombreux sur notre région Occitanie, et lorsque cela est possible, valoriser et développer des modules de formation hors site (c'est-à-dire délocalisés du centre de formation et plus proche du lieu de travail ou du domicile), dans le cas où il y aurait suffisamment de personnes inscrites à ceux-ci (cf. Priorité 6 du CPRDFOP).**

Le CESER est tout à fait favorable, dans le cas d'une reprise d'études à distance, à l'utilisation des outils de pédagogie active à distance tels que le e-learning et la FOAD (Formation ouverte et à distance) entre autres, associés à des moments de regroupements, dans les établissements d'enseignement ou les centres de formation. Toutefois, pour le CESER, l'enseignement en « présentiel » doit rester la norme car ce sont des moments essentiels et indispensables, particulièrement en termes de méthodologie de travail et d'échanges participatifs dynamiques entre les apprenants eux-mêmes et avec les formateurs.

- la poursuite des mesures en faveur des personnes en situation de handicap, avec pour objectif premier celui de favoriser leur accès aux dispositifs de droit commun, au nom des principes d'égalité et de non discrimination.

En matière de rénovation des établissements publics d'enseignement et de renouvellements des équipements, le CESER tient à rappeler l'importance d'une politique de soutien en faveur notamment de la mise en accessibilité des EPLE et des CFA de la région Occitanie, aux personnes en situation de handicap.

Points à faire évoluer

- Une meilleure valorisation de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ; en effet, le nombre de dossiers recevables en 2014 était en baisse de 5,5% sur un an ;

Le CESER a toujours soutenu le dispositif de la VAE, considérant qu'elle constituait une bonne réponse aux demandes des salariés et des bénévoles en terme de promotion professionnelle, de professionnalisation des personnes faisant fonction encore trop nombreuses, mais aussi de reconversion professionnelle par le biais d'une qualification professionnelle. Toutefois, pour un développement optimal du dispositif de la VAE auprès du citoyen, le CESER encourage la Région à œuvrer davantage sur les volets information (meilleure connaissance ou vulgarisation du dispositif et des financements possibles) et conseil (accompagnement personnalisé vers une validation totale à privilégier).

- Redéfinir les missions des Maisons de la Région qui seront déployées sur le territoire régional (fiche 26 du CPRDFOP).

Pour le CESER, il est essentiel que, d'une part soit précisée de quelle façon ces nouvelles Maisons de la Région s'articuleront avec l'ensemble des guichets uniques existants (MCEF, Maisons publiques de l'emploi, etc). D'autre part, qu'une cohérence globale soit privilégiée afin d'éviter une multiplication de lieux sur un territoire ; ce qui nuirait à la lisibilité des services de la Région par le citoyen (cf. position du CESER dans l'orientation n°4) ;

Le CESER affirme, par ailleurs, qu'il est nécessaire que les futures Maisons de la Région s'appuient sur deux éléments structurants essentiels, qui ont su faire leurs preuves jusqu'à présent pour un développement optimal sur l'ensemble du futur territoire régional :

1. Le réseau AIO (Accueil, information, orientation) particulièrement développé en ex-région LR (cf. la Charte régionale de l'AIO et les comités de coordination territoriaux, chargés de son animation)
2. Les MCEF (Maisons communes emploi formation), véritable lien formation-emploi sur le territoire midi-pyrénéen, qui faisaient partie du « réseau rénové et optimisé support principal du futur SPRO » de l'ex-région MP et qui s'inscrivaient dans une démarche de labellisation Cité régionale des Métiers.

- Une meilleure mobilisation de tous les acteurs afin de prévenir les sorties prématurées du système éducatif en coordonnant leurs interventions en matière d'identification, d'accompagnement, de remédiation et de prévention ;

Afin de favoriser la réussite des élèves malgré les déterminismes sociaux et territoriaux et d'éviter les ruptures dans les parcours de formation et les sorties sans diplômes de ces jeunes, le CESER, fort des nombreux avis sur le sujet qu'il a pu produire, insiste sur la nécessité d'un meilleur accompagnement dans le processus d'information du jeune et des familles pour une orientation choisie et non subie. En effet, trop souvent encore, l'orientation par l'échec et l'affectation par défaut sont à l'origine de trop nombreux abandons.

Le CESER se réjouit que, dans le cadre du futur CPRDFOP de la région Occitanie, soit prise en considération sa proposition de développer, voire de créer des passerelles entre les formations et des dispositifs de réorientation plus souples et plus réactifs, tout en leur donnant une meilleure visibilité, afin d'éviter les ruptures dans les parcours de formation et les sorties sans diplômes des jeunes.

Pour pallier les difficultés que pourraient rencontrer ces publics, notamment en termes de niveau, le CESER soutient et encourage la mise en place de dispositifs d'aide, de soutien et d'accompagnement, dans les établissements, notamment lors des périodes de transitions, scolaires et universitaires (seconde et première année de l'enseignement supérieur).

Après un diagnostic des parcours de ces jeunes et de leur motivation en amont de la rentrée scolaire, il s'agirait de pouvoir leur offrir une palette de services, modulables selon les besoins recensés mais obligatoires pour la poursuite de leurs études. La nécessaire participation des représentants du monde de l'entreprise et du monde socio-économique, selon des modalités à préciser, à ce processus d'orientation serait un vecteur de réussite dans le cursus de formation choisie et d'accès à la vie professionnelle.

Dans le cadre de la lutte contre les sorties du système éducatif des jeunes, le CESER salue la convention Etat- Régions, signée le 29/07/15, qui vise à renforcer les Plates-formes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD), qui permettent de coordonner l'ensemble des acteurs locaux impliqués dans la recherche de solutions personnalisées pour les jeunes de plus de 16 ans ayant quitté le système de formation initiale sans diplôme.

- Innovation et développement notamment des formations à distance pour permettre à chacun, quel que soit son lieu de résidence, d'avoir accès à la formation ;
- Favoriser l'élévation du niveau de qualification de tous les publics, qu'ils soient en formation initiale ou en formation continue ;

Sur ce point précis, le CESER considère que l'accompagnement à l'acquisition d'un premier niveau de qualification pour les non diplômés, notamment ceux ayant une activité de saisonniers, est déterminante dans la construction de leurs parcours de formation et leurs projets professionnels. En effet, pour le CESER, l'importance de la remise à niveau de certains de ces publics est indispensable pour leur permettre de reprendre confiance en eux-mêmes et dans le système et ensuite les accompagner vers l'acquisition d'un premier niveau de qualification. Une partie des ces publics, notamment les travailleurs saisonniers, sont des personnes en rupture avec le système éducatif et/ ou avec un faible niveau de qualification mais avec une expérience professionnelle à faire valoriser, pour autant.

La lutte contre l'illettrisme constitue une des nouvelles compétences transférées aux Régions, par la loi du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Pour le CESER, cette compétence obligatoire dans les politiques régionales est l'occasion de créer une nouvelle dynamique dans la future grande région, tant en termes d'orientations politiques que financières. Dans le cadre de ce futur CPRDFOP, le CESER souhaite la mise en œuvre du Socle de connaissances et de compétences professionnelles, cf. décret n° 2015-172 du 13 février 2015.

Points manquants

- La situation de l'illettrisme et de l'analphabétisme en région Occitanie est la suivante actuellement¹⁰ : 377 000 personnes seraient en situation préoccupante face aux savoirs de base. Cela représente :
 - 240 000 personnes sont en situation d'illettrisme
 - dont 120 000 personnes en emploi
 - et 120 000 personnes au chômage
 - 137 000 personnes non scolarisées en langue française éprouvant également des difficultés graves ou fortes en français

Par ailleurs :

- 3,2% des jeunes de 17 ans présentés à la Journée défense et citoyenneté sont en situation d'illettrisme (moyenne nationale 3,5%),
- 29% des signataires du Contrat d'accueil et d'intégration en 2015 orientés vers une formation linguistique,
- Environ 16 700 personnes ont bénéficié d'une formation de droit commun au renforcement des Compétences clés ou des savoirs de base proposées par la Région,
- Plus de 3 500 migrants ont bénéficié d'une formation linguistique dans le cadre de la politique d'intégration.

¹⁰ Source : « Lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme en région Occitanie – Baromètre 2016 (données 2015), réalisé dans le cadre de la mission régionale de lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme confiée à Atout Métiers par l'État et la Région

Au regard du nombre conséquent de personnes en situation d'illettrisme et d'analphabétisme en région Occitanie et considérant que la lutte contre l'illettrisme sur le territoire régional est une compétence obligatoire de la Région, en application de l'article L.121-2 du Code de l'éducation¹¹, le CESER pense qu'une fiche action spécifique à cette priorité, dans le cadre du nouveau CPRDFOP, a entièrement sa place.

- Le développement homogène de l'Ecole de la 2^{ème} Chance (ER2C) sur l'ensemble du future territoire régional au regard des besoins auxquels cette école doit répondre et son rôle dans les dispositifs de lutte contre l'illettrisme ;

Le CESER note qu'il n'est pas fait référence aux Ecoles régionales de la 2^{ème} Chance, pourtant citées comme partenaires supports pour la mise en place de nouvelles actions régionales dans les orientations budgétaires de la Région Occitanie. Le CESER souhaiterait que soit davantage précisé la politique régionale en matière d'harmonisation de ces écoles de la seconde Chance car les modèles de fonctionnement sont complètement différents d'une ancienne région à une autre en termes de prise en charge du jeune, d'accompagnement, de durée et de nature de la formation, par exemple.

- une politique volontariste d'éducation à l'environnement et au développement durable (EEDD), en particulier vis-à-vis des lycéens ;

Conscient que les impacts écologiques et sociaux néfastes de l'activité humaine ne pourront être significativement réduits sans évolution rapide des comportements, le CESER appelle la nouvelle Région à pérenniser les engagements contractuels et les actions mis en œuvre auparavant dans les deux anciennes régions, dans le champ de l'EEDD, en particulier auprès des jeunes générations.

Le CESER pense qu'un engagement significatif de la Région en faveur de l'EEDD permettrait à tous les habitants de la nouvelle région de s'informer, de réfléchir, de participer aux débats mais aussi d'adapter les choix de société, les modes de vie et de consommation aux contraintes de notre époque.

¹¹ "La Région doit contribuer à la la lutte contre l'illettrisme sur le territoire régional en organisant des actions de prévention et d'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences défini par décret."

Orientation n°3 – Garantir un service public régional de l'orientation performant

Objectifs de la Région Occitanie : construire un nouveau Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) à l'échelle du nouveau territoire pour proposer une offre de service d'accueil, d'information et d'orientation de proximité, lisible pour le grand public et les professionnels, harmonisée et visant à faciliter la réussite des parcours professionnels. Les acteurs du SPRO sont les interlocuteurs directs des habitants du territoire : ils doivent être outillés pour donner une information rapide, argumentée et fiable.

Points positifs

- la mise en place d'une nouvelle politique régionale d'accueil, d'information et d'orientation qui proposera un service uniformisé sur l'ensemble du territoire et pour tous les publics.

Pour le CESER, il est important que le SPRO puisse offrir des garanties d'impartialité, de gratuité, de respect des règles déontologiques et des services uniformes sur l'ensemble du territoire régional.

- la labellisation des partenaires du Service Public Régional de l'Orientation avec la définition et l'adoption prochaine d'une nouvelle Charte Régionale de qualité en matière d'information et d'orientation, avec :
 - de nouveaux outils partagés (public/ entreprises) à développer,
 - une animation territoriale à renforcer sur la base d'un réseau régional de type « cité des métiers » ainsi que le déploiement dès 2017 des maisons de la Région.

Points à faire évoluer

- professionnaliser et mettre en synergie les différents acteurs assurant des missions d'accueil, d'information, de conseil et d'accompagnement pour qu'ils partagent leurs pratiques et développent une culture commune

Le CESER encourage fortement la Région à veiller tant à la cohérence des structures entre elles, et notamment l'articulation des missions entre les différents et nombreux acteurs du réseau SPRO, qu'à l'équilibre dans la répartition des financements à destination des publics, selon le niveau de formation.

Le CESER se questionne plus particulièrement sur deux points :

- **quelle formation des personnels des anciennes structures créées par les deux anciennes collectivités régionales (MCEF, etc) pour répondre à leurs nouvelles missions ?**

- **quelle coordination des missions et des supports mise en place avec les autres acteurs de l'orientation, particulièrement le service académique d'information et d'orientation (SAIO), de compétence Education nationale, qui anime et coordonne l'activité des CIO (centres d'information et d'orientation) ?**
- travailler sur les stéréotypes liés à certains métiers afin de favoriser la mixité des publics formés et élargir leurs choix professionnels (hommes/femmes, personne en situation de handicap, etc)

Le CESER considère que l'information à l'orientation doit pouvoir être faite avec une approche non stéréotypée de sorte à tendre vers une égale possibilité d'emploi dans tous les domaines de la sphère professionnelle. En effet, pour le CESER, il est important que les 87 familles professionnelles soient accessibles à toutes et tous (actuellement, l'emploi des femmes est concentré sur 12 uniquement), comme nous l'avions déjà relevé dans un précédent avis.

- travailler à une meilleure connaissance du contenu des métiers, encore mal connu par les publics mais également par les acteurs du SPRO (Priorité 8), malgré de nombreuses actions de communication organisées sur le territoire.
A cet effet, la Région envisage que les actions d'information et de communication sur les métiers, les formations et les parcours proposés en région soient concertées et diffusées via notamment des outils et un agenda des manifestations partagés
- impliquer les entreprises dans le processus d'orientation

Sur ces deux points particuliers, et face aux évolutions et aux mutations du monde économique et du monde du travail, le CESER considère qu'il devient indispensable d'élargir les perspectives de l'orientation et de proposer, le plus tôt possible en amont des décisions des poursuites d'études, au jeune et à sa famille, une vision claire et réaliste de l'ensemble des filières proposées, ainsi que des débouchés professionnels.

A cet effet, le CESER considère qu'il serait intéressant de profiter de la nouvelle dynamique insufflée par la mise en place du Service public régional de l'orientation (SPRO), avec la réorganisation des missions des observatoires régionaux Atouts Métiers et Carif-Oref en synergie avec l'ONISEP, pour travailler de concert, plus régulièrement, avec les personnels responsables de l'information et de l'orientation au sein des établissements d'enseignement du secondaire et du supérieur, les représentants socio-économiques et particulièrement les branches professionnelles, mais également le personnel enseignant, autour de dispositifs de découverte des métiers et le développement des micro-stages, par exemple. Faciliter l'accès aux stages, qu'ils soient plus ou moins longs, permet aux jeunes de donner un sens concret aux

enseignements appris, d'être confrontés à la réalité des métiers et de mieux percevoir des conditions de travail afférentes. Pour le CESER, le stage est un outil au service de l'insertion professionnelle mais aussi, et avant tout, de l'orientation professionnelle car il permet de valider ou non ses choix de formation, de déconstruire certaines représentations ou de se découvrir une passion pour un métier auquel le jeune ne s'était pas intéressé jusque-là, et dans ce cas envisager une réorientation suffisamment tôt.

A cet effet, le CESER préconise que soit déterminé un lieu ressource organisé, à destination des jeunes et de leurs familles, qui centraliserait l'ensemble des offres de stages et des micro-stages plus particulièrement. Le CESER pense qu'il serait pertinent de s'appuyer sur le réseau AIO (Accueil, information, orientation) tel que développé dans l'ex région LR, en partenariat avec les CIO et surtout les entreprises, *via* les Chambres consulaires par exemple. Sans la sensibilisation et la mise en réseau opérationnelle de ces différents acteurs, la mise en œuvre efficiente du dispositif des stages, surtout les micro-stages, est compromise.

Dans nombre de ses avis traitants de la formation et de l'orientation professionnelles et des jeunes sortants sans qualification ou diplômes de notre système éducatif, le CESER a toujours pu mesurer la forte volonté, de la part de l'ensemble des acteurs socio-économiques locaux – École, Enseignement supérieur, Entreprises, Associations et tout bénévolat - de collaborer et travailler ensemble dans un seul but commun : accompagner le jeune tout le long de son parcours, élargir son champ des possibles en travaillant, souvent, sur ses représentations et l'autocensure, pour l'amener vers sa réussite personnelle. Nous avons pu constater que localement, et un peu partout sur le territoire national finalement, il existait un engagement fort d'acteurs venant d'horizons que l'on pourrait parfois opposer mais qui, pourtant, travaillent de concert pour la réussite des jeunes de nos territoires, pour plus d'équité sociale et d'égalité de réussite. Le CESER regrette que toutes ces expérimentations efficaces et dynamiques, qui tiennent compte des réalités de terrain, ne soient pas mieux rendues visibles et capitalisées, par les acteurs publics, comme forces de complémentarité et d'accompagnements éducatifs supplémentaires aux côtés de l'apprentissage « classique ». Le CESER souhaiterait que tous ces dispositifs soient, dans un premier temps, recensés, pour que l'on puisse garder la mémoire de ce qui a été fait, et, ensuite, évalués pour être généralisés, lorsque cela sera jugé pertinent, à une plus grande échelle.

Orientation n°4 – Impulser une nouvelle gouvernance

La loi du 5 mars 2014 stipule que les organisations de salariés et d'employeurs représentatives peuvent signer le CPRDFOP¹², sur la base des documents d'orientations de la Région, de l'Etat et des organisations

¹² A noter que les CPRDFP des deux Régions ex LR et MP avaient déjà été signés par la plupart des partenaires sociaux

syndicales de salariés et d'employeurs, au sein du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP). En Région Occitanie, les membres du CREFOP¹³ ont été associés à toutes les phases de concertation, de juin à décembre 2016. Etat, Région et partenaires sociaux partagent la volonté de poursuivre le dialogue engagé.

La loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République [NOTRe] prévoit par ailleurs l'élaboration conjointe Etat/Région d'un autre document stratégique dénommé « Stratégie Régionale Coordonnée en matière d'Emploi, d'Orientation et de Formation Professionnelles » (SRCEOFP), en cohérence avec le schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation.

Points positifs

- Etat, Région et partenaires sociaux, soucieux de la performance et de l'efficacité de leurs politiques respectives, décident par ailleurs dans le présent contrat de :
 - créer les conditions d'un dialogue et d'un pilotage de qualité, à l'échelle de la nouvelle région (CREFOP et instances paritaires existantes ou à venir)
 - instaurer une gouvernance quadripartite au sein de la nouvelle association qui sera créée en 2017, à partir de la fusion d' Atout Métiers LR et du Carif-Oref MP.
- mise en place d'une culture partagée de l'évaluation, au niveau quantitatif et qualitatif avec des objectifs et des indicateurs pertinents, mesurables, renseignés et partagés.

Cette réflexion sera conduite en lien avec les acteurs du SRDEII et du SRESRI. Des conventions thématiques d'application seront signées avec les partenaires pour formaliser les engagements de chacun. Des schémas rédigés avec les branches professionnelles permettront de préciser, pour les filières porteuses d'emploi en région, et en lien avec les projets de développement économiques, les évolutions à 3 ans en matière d'orientation et de formation professionnelles (formation initiale sous statut scolaire, apprentissage, formation des demandeurs d'emploi et formation des salariés) (cf. priorité 1).

Comme nous l'avons indiqué en préambule de cette contribution du CESER au CPRDFOP, le CESER se réjouit que des indicateurs de résultats et d'évaluation de ces différents schémas aient été pensés en amont de leur mise en place, en précisant que pour le CESER il est important qu'il y ait une évaluation des moyens bien sûr, mais avant tout une évaluation des résultats (quantitatifs et qualitatifs) des dispositifs mis en place. Pour le CESER, cette évaluation des politiques publiques doit être envisagée, réfléchie et construite en amont de la mise en place de ces politiques avec :

¹³ Installé le 27 avril 2016

- un bilan exhaustif de l'ensemble des politiques menées et des actions engagées dans les deux anciennes régions LR et MP,
- une analyse fine, au préalable, des besoins et des enjeux pour poser les objectifs à atteindre et les moyens pour y arriver,
- une définition des critères et des procédures d'évaluation, dès la phase de construction du projet, qui devront être rigoureuses pour permettre une réelle évaluation, et non un simple état des lieux quantitatif.

Cette démarche d'évaluation doit ensuite être envisagée afin d'interroger, tout au long et à la fin, le ou les écarts entre les résultats atteints et les objectifs initiaux de l'action publique. Cela permettra aussi d'être en capacité de réajuster le dispositif en identifiant les manques ou les lacunes, grâce à des phases d'étapes. Enfin, le CESER rappelle l'importance de communiquer et diffuser plus largement les évaluations produites.

Pour le CESER, l'organisme d'évaluation qui sera choisi par la Région devra répondre à des critères de qualité et d'indépendance. A cet égard, le CESER considère que le CREFOP, en tant qu'instance de concertation des acteurs principaux de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles (Etat- Région- Partenaires sociaux), doit pouvoir être le lieu où serait construite, débattue et réinterrogée la politique d'évaluation du CPRDFOP, telle que décrite précédemment. Il s'agit là d'un exercice ambitieux et complexe, le CESER en est tout à fait conscient ; pour autant, le CESER a toujours crû au rôle et aux missions du CREFOP (anciennement CCREFP), comme véritable clé de voûte de la concertation et de la coordination de l'ensemble des acteurs du système de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle et ce même si le système mis en place est perfectible, comme nous le développons dans la partie « Points à faire évoluer » ci-après.

Points à faire évoluer

- Cette « large concertation » impulsée en région par les différents acteurs cités précédemment doit permettre de porter la même ambition et les mêmes messages dans les différentes instances régionales ou infrarégionales mobilisées sur les questions d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles.

Le CESER constate une évolution positive dans la gouvernance de la politique régionale en matière d'emploi, de formation et d'orientation professionnelle. Toutefois, le CESER émet quelques réserves quant à la « large concertation » telle qu'inscrite dans le texte considérant que des améliorations peuvent être apportées au mode d'organisation actuel pour évoluer vers une véritable gouvernance quadripartite et un réel partage des processus de réflexion et décisionnel avec les partenaires sociaux, en

leur donnant les moyens et les délais nécessaires pour faire face aux changements et à l'appropriation des documents de travail stratégiques. En ce sens, le CESER considère que la réorganisation des missions des observatoires régionaux de l'emploi et de la formation, que sont Atouts Métiers et Carif-Oref, est un début encourageant mais pas suffisant.

Points manquants

Le CESER tient à insister auprès de l'exécutif régional sur les deux points suivants :

- le suivi et la lisibilité des politiques régionales, notamment sur l'utilisation des fonds publics et la répartition secteur public/ secteur privé, notamment dans le domaine de l'apprentissage.
- eu égard à la raréfaction des finances publiques et donc des ressources mais aussi à l'imbrication de l'ensemble de ces schémas régionaux (CPRDFOP, SRDEII, SRESRI et SRCEOFP) il est important pour le CESER que l'exécutif régional puisse lister les politiques régionales prioritaires, ainsi que les moyens financiers alloués.

Conclusion

Pour conclure, le CESER souligne que dans ce CPRDFOP est affirmée une ambition politique forte de la Région Occitanie Pyrénées - Méditerranée, qui a associé de nombreux acteurs territoriaux, proches du terrain. Le CESER remarque, par ailleurs, que les ressources à mobiliser - en termes de financements, de structures et de personnels - seront tout aussi importantes pour mener à bien cette politique ambitieuse, déclinée sous forme de fiches actions, au plus proche du terrain et de l'ensemble de nos concitoyens d'Occitanie.

Si la réduction des financements de l'Etat en faveur du financement des politiques de formation professionnelle entraîne inéluctablement une baisse forte des ressources des Régions pour mener à bien ces politiques, le CESER estime que les populations les plus fragiles et les plus éloignées de l'emploi doivent rester un public prioritaire dans ces politiques de formation et d'orientation professionnelles.

EXPLICATIONS DE VOTE

EXPLICATIONS DE VOTE

1^{er} COLLÈGE

M. Bernard MOREAU pour le Collège 1

2^{ème} COLLÈGE

Mme Elisabeth ROBUSTELLI pour la CGT

M. Pierre GLAMEAU Pour la CFDT

Suffrages exprimés : 199

Pour : 171
Abstentions : 28

Avis adopté

Intervention de Monsieur Bernard MOREAU

Au nom du Collège 1

Madame la Présidente de la Commission Finances représentant
la Présidente du Conseil régional d'Occitanie,
Monsieur le Président du CESER,
Mesdames et Messieurs les élus et administratifs,
Mes chers collègues,

Les membres du Collège 1 ont été particulièrement attentifs aux mesures en faveur de l'emploi, la formation professionnelle et apprentissage.

Plus de 95 % des entreprises sont des TPE/PME qui représentent la richesse économique et sociale de notre région et garantissent la vie de nos territoires ruraux et montagnards.

Aussi, l'apprentissage reste pour nos entreprises une valeur fondamentale pour la garantie d'une formation diplômante aboutissant à un emploi durable dans 80 % des cas.

Le nombre d'apprentis dans notre région a légèrement augmenté; de nouvelles sections se sont ouvertes avec des formations permettant d'accéder à des niveaux supérieurs jusqu'au diplôme d'ingénieur, ce qui est une belle réussite et valorise le secteur de l'apprentissage. Pour autant, dans le secteur des métiers des entreprises de l'économie de proximité et notamment en niveau 5, le nombre d'apprentis baisse dans des proportions inquiétantes. L'entrée en apprentissage pour ce niveau permet à tous les jeunes, qui ne souhaitent ou ne peuvent accéder à de longues études, de franchir malgré tout par la voie de l'apprentissage les différents niveaux qui leur permettront de s'épanouir voire de reprendre ou de créer leur entreprise. Nous devons nous mobiliser pour ces jeunes qui garantiront demain la survie de nos TPE/PME et de leur richesse métier.

Ces entreprises devront être soutenues car leur manque de visibilité économique, n'est pas de nature à favoriser l'embauche de ce type de contrat, car en cas d'erreur de casting, sur le plan social et juridique, il y a un quasi impossibilité de rompre le contrat d'apprentissage. Pourtant il existe des solutions pour rassurer et anticiper les ruptures:

-des stages de découverte des métiers en partenariat avec les CFA, les GEIQ (Groupements d'Employeurs par l'Insertion et la Qualification) dont les salariés, qui sont des conseillers en insertion professionnelle,

évaluent, détectent et solutionnent les freins à l'emploi, orientent et suivent les jeunes au sein des entreprises.

Aussi nous apprécions l'effort financier de 6 millions d'euros pour mieux accompagner les apprentis et leur famille, avec le souhait de la prise en compte de ces solutions, pour permettre la facilité d'accès à l'apprentissage mais aussi d'en revaloriser l'image.

Le budget significatif de 24 millions d'euros permettra de mener des actions cohérentes pour la mobilisation des entreprises.

Le développement de l'offre de formation et la réussite des parcours en CFA, ce troisième pilier incontournable dans ce plan ambitieux de développement de l'apprentissage, est à ce jour une orientation majeure, mais sans réelle prise en compte financière des moyens consacrés aux acteurs de l'apprentissage que sont les Centres de Formation d'Apprentis.

En effet les conventions quinquennales (période 2012 /2016) viennent d'être prorogées unilatéralement jusqu'en décembre 2018 sans remise à niveau du financement, alors que dans le même temps, la situation financière des Centres de Formation s'est sensiblement détériorée.

Ce contexte difficile impose une concertation urgente entre la région et les gestionnaires de CFA pour donner les moyens de maintenir des conditions de formation susceptibles de garantir la réussite de tous les jeunes que nous accueillons et que nous formons dans nos centres. Nous devons également apporter une réponse satisfaisante par conséquent structurée et humaine à la problématique de mineurs étrangers en apprentissage ce qui demandera voire exigera des moyens dédiés pour proposer des parcours adaptés à ce public.

Je remercie le collège 1, le président, le travail de la Commission 7 et son secrétariat.

Le collège 1 votera cet avis.

J'ai été très heureux durant ces quelques années de collaborer aux travaux enrichissants du CESER et vous remercie mes chers collègues pour votre investissement participatif.

Merci de votre attention.

Intervention de Madame Elisabeth ROBUSTELLI

Au nom de la CGT

Madame la Présidente de la Commission Finances représentant
la Présidente du Conseil régional d'Occitanie,
Monsieur le Président du CESER,
Mesdames et Messieurs les élus et administratifs,
Mes chers collègues,

Nous avons bien noté la volonté de « faire de l'apprentissage un levier pour la croissance des entreprises et une voie de formation d'excellence ».

La CGT n'a rien par principe contre l'apprentissage. Mais elle considère que cette voie est actuellement une voie concurrentielle à la voie sous statut scolaire. Cette concurrence est exacerbée et idéologique, sans qu'aucun bilan pédagogique sérieux ou d'efficacité ne soit fait.

La CGT considère que les deux voies doivent être complémentaires, que la voie scolaire est la voie à privilégier pour la formation professionnelle initiale. Chaque jeune doit donc pouvoir d'abord et avant tout avoir la possibilité de s'inscrire dans la voie professionnelle initiale sous statut scolaire.

Il est assez inquiétant que les lycées professionnels ne soient pas cités par la Région.

Par ailleurs, la CGT considère nécessaire un travail sur le décrochage scolaire. Mais, nous ne pensons pas que la voie professionnelle soit LA solution au décrochage scolaire. D'ailleurs, présenter l'apprentissage ou plus largement la voie professionnelle comme une solution miracle contre l'échec scolaire, porte en lui-même une vision de la voie professionnelle comme voie de relégation.

Enfin, la CGT rappelle que l'apprentissage reste une condition d'accès à l'emploi. Tout le discours sur les « compétences » ou « l'employabilité » masque les vrais enjeux. La CGT est attachée aux qualifications et à des propositions concrètes pour développer l'emploi.

Il convient que chacun assume ses responsabilités : l'Etat dont la mission reste jusqu'à nouvel ordre de s'occuper de l'emploi, la région dont la compétence de droit commun prioritaire est la formation avec consultation des partenaires sociaux.

Nous rappelons notre souhait de création d'un groupe de travail au sein du CREFOP dont la mission serait de définir une véritable gouvernance quadripartite qui permettrait de passer à une coopération réelle favorisant la légitimité et la reconnaissance de tous les acteurs tels que définis dans la Loi, dont les partenaires sociaux.

Le projet d'avis prend en compte de véritables avancées mais de nombreuses lacunes demeurent.

Le groupe CGT s'abstiendra.

Intervention de Monsieur Pierre GLAMEAU

Au nom de la CFDT

Madame la Présidente de la Commission Finances représentant
la Présidente du Conseil régional d'Occitanie,
Monsieur le Président du CESER,
Mesdames et Messieurs les conseillers,
Mesdames et Messieurs,

Conformément à la loi du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et à la loi du 7 août 2015, loi portant nouvelle organisation territoriale de la République, la Stratégie régionale pour l'emploi et la croissance est composée de trois schémas, le Schéma régional de développement économique d'innovation et d'internationalisation (SRDEII), le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) et le Schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (SRESRI).

En parallèle, les services de l'Etat ont déterminé la Stratégie régionale de l'emploi (SRE).

Puis, un nouveau document stratégique « Stratégie régionale coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles » (SRCEOFP) s'appuie à la fois sur le CPRDFOP et sur la SRE.

Dans son avis sur le CPRDFOP, le CESER s'est intéressé uniquement aux quatre orientations et aux dix priorités de ce plan sans entrer dans le détail des trente-trois fiches-actions qui les déclinent.

A côté des points positifs, il relève quelques points manquants, comme :

- les grandes difficultés spécifiques que rencontrent les femmes pour retrouver un emploi ;
 - le fait que l'ESS (Economie sociale et solidaire) présentée comme une priorité générale n'apparaisse pas clairement dans l'ensemble du texte ;
 - la référence précise à la situation de l'illettrisme et de l'analphabétisme dans la région ;
- une politique volontariste d'éducation à l'EEDD (Education à l'environnement et au développement durable), en particulier vis-à-vis des lycéens ;
- la nécessité d'avoir un suivi et une lisibilité des politiques régionales, notamment sur l'utilisation des fonds publics.

La CFDT tout en considérant les avancées apportées dans la gouvernance, en particulier, par l'association des partenaires sociaux à la mise en place de certaines fiches-actions regrettent cependant d'abord que les ateliers territoriaux n'aient pas eu lieu sur les deux plus importants territoires de la région Occitanie, à savoir les deux Métropoles, pour lesquelles un volet métropolitain a été construit uniquement par la Région et la Métropole ; ensuite que la présence des partenaires sociaux ne soit pas prévue dans les futures Maisons de la Région.

La CFDT votera cet avis.