

# LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Levier de développement  
pour les territoires et leurs actifs ?



# SOMMAIRE



De quoi parle-t-on ?  
**Page 4**



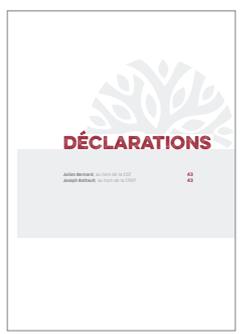
La démarche  
du CESER  
**Page 10**



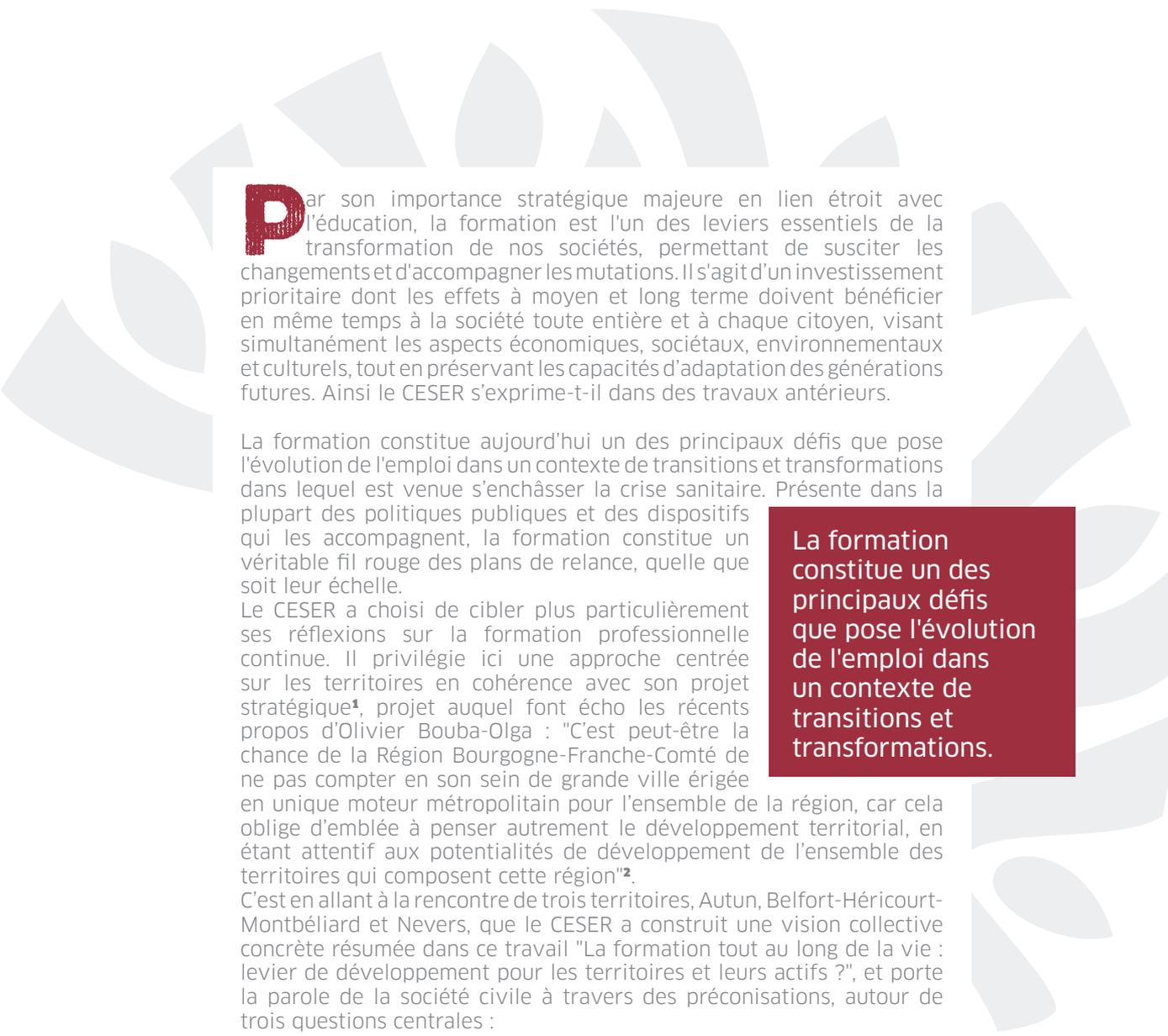
Préconisations  
**Page 22**



Annexes  
**Page 26**



Déclarations  
**Page 42**



**P**ar son importance stratégique majeure en lien étroit avec l'éducation, la formation est l'un des leviers essentiels de la transformation de nos sociétés, permettant de susciter les changements et d'accompagner les mutations. Il s'agit d'un investissement prioritaire dont les effets à moyen et long terme doivent bénéficier en même temps à la société toute entière et à chaque citoyen, visant simultanément les aspects économiques, sociétaux, environnementaux et culturels, tout en préservant les capacités d'adaptation des générations futures. Ainsi le CESER s'exprime-t-il dans des travaux antérieurs.

La formation constitue aujourd'hui un des principaux défis que pose l'évolution de l'emploi dans un contexte de transitions et transformations dans lequel est venue s'enchâsser la crise sanitaire. Présente dans la plupart des politiques publiques et des dispositifs qui les accompagnent, la formation constitue un véritable fil rouge des plans de relance, quelle que soit leur échelle.

Le CESER a choisi de cibler plus particulièrement ses réflexions sur la formation professionnelle continue. Il privilégie ici une approche centrée sur les territoires en cohérence avec son projet stratégique<sup>1</sup>, projet auquel font écho les récents propos d'Olivier Bouba-Olga : "C'est peut-être la chance de la Région Bourgogne-Franche-Comté de ne pas compter en son sein de grande ville érigée en unique moteur métropolitain pour l'ensemble de la région, car cela oblige d'emblée à penser autrement le développement territorial, en étant attentif aux potentialités de développement de l'ensemble des territoires qui composent cette région"<sup>2</sup>.

C'est en allant à la rencontre de trois territoires, Autun, Belfort-Héricourt-Montbéliard et Nevers, que le CESER a construit une vision collective concrète résumée dans ce travail "La formation tout au long de la vie : levier de développement pour les territoires et leurs actifs ?", et porte la parole de la société civile à travers des préconisations, autour de trois questions centrales :

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

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

La formation constitue un des principaux défis que pose l'évolution de l'emploi dans un contexte de transitions et transformations.

NB : Les numéros (1) renvoient à la bibliographie en annexe.

## DE QUOI PARLE-T-ON ?



## QUELQUES DÉFINITIONS

Le socle européen des droits sociaux précise que "toute personne (en Europe) a droit à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie, inclusifs et de qualité, afin de maintenir ou d'acquérir des compétences lui permettant de participer pleinement à la société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail."<sup>3</sup>



La formation est englobée dans un continuum entre orientation - formation - emploi.

D'autres travaux récents du CESER de Bourgogne-Franche-Comté ont abordé les questions d'orientation tout au long de la vie et les métiers en tension<sup>4</sup>. Le sujet ici concerne la formation et sa capacité à accompagner les actifs dans leurs souhaits et les territoires dans leurs besoins de développement économique, social et sociétal. C'est pourquoi ce rapport se concentre sur la formation professionnelle continue.

Selon le Code du travail, "la formation professionnelle tout au long de la vie [...] vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle [...]. Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent."<sup>5</sup>

La formation professionnelle tout au long de la vie devrait concourir au développement des personnes et des territoires qu'elles habitent, dans la mesure où elle a pour objet :

- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des actifs (salariés, travailleurs non-salariés, demandeurs d'emploi...),

- de permettre leur maintien dans l'emploi,
- de développer leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle,

- de contribuer à leur promotion sociale et au développement économique et culturel du territoire.

Elle est à la croisée des chemins entre :

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

## DES CHANGEMENTS LÉGISLATIFS RÉCENTS

Mise en place dans les années soixante-dix, la formation professionnelle continue a été largement réformée depuis. Dans sa forme actuelle, il s'agit d'un droit inscrit dans la loi du 4 mai 2004, renforcé par trois lois successives :

- loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,
- loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,
- loi du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel dite LCAP.

Cette dernière modifie le paysage de la formation professionnelle, en faisant évoluer sa gouvernance et son financement. Un de ses principaux objectifs est de donner de nouveaux droits aux personnes.

Cette loi a notamment rénové le Compte personnel de formation (CPF) mis en place en 2014. Lors des auditions de terrain menées dans le cadre du présent rapport, l'ouverture du CPF est souvent citée comme un des principaux moteurs de la transformation du secteur de la formation en France au cours des dernières années.

La loi de septembre 2018 prévoit également, pour tous les organismes réalisant des actions de formation, une obligation de certification pour le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Cette certification dite "Qualiopi" leur sera nécessaire pour bénéficier de fonds publics ou mutualisés.



### Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le CPF est un dispositif crédité en euros et plafonné qui permet à toute personne active d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle, de son entrée sur le marché du travail à sa retraite. Chaque salarié ou demandeur d'emploi choisit sa formation et la finance directement, sans intermédiaire, à condition que le crédit sur son compte soit suffisant.

En 2020, le compte personnel de formation a représenté un quart du total des entrées en formation en Bourgogne-Franche-Comté.

## UN LARGE SPECTRE D'ACTEURS

La politique de formation professionnelle est élaborée de façon conjointe par l'État, les Régions et les partenaires sociaux :

- l'État fixe le cadre réglementaire et met en place des dispositifs au niveau national,
- les Régions définissent et mettent en œuvre la politique régionale de formation, en fonction des besoins locaux,
- les organisations syndicales d'employeurs et de salariés participent paritairement à l'élaboration des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, concourent à leur mise en œuvre et à la gestion des contributions des entreprises collectées par les OPCO (opérateurs de compétences).

La concertation et la coordination des acteurs sont assurées au sein d'instances nationales (France Compétences) et régionales (Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle - CREFOP). Les Régions élaborent, en concertation avec l'État et les partenaires sociaux, un Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP).

Quatre grands types d'institutions et d'opérateurs sont impliqués et interagissent dans la mise en œuvre de la politique de la formation professionnelle continue. La classification schématique ci-dessous est un exemple proposé par l'ADEME. Certains acteurs interviennent dans le champ de la formation professionnelle à plusieurs titres.

### Pouvoirs publics

- État : DGEFP et DIRECCTE
- Régions et collectivités locales
- Caisse des dépôts et consignations

### Entreprises et partenaires sociaux

- Branches professionnelles, fédérations, syndicats
- Opérateurs de compétences (OPCO)
- Commission paritaire nationale pour l'emploi (CNPE)
- Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)
- Transitions Pro

### Développement économique

- Chambres consulaires : CCI, chambres de métiers, chambres d'agriculture
- Services économiques des EPCI
- Agences de développement économique
- Pôles de compétitivité

### Opérateurs de l'emploi/formation publics

- Opérateurs de l'emploi, généralistes : *Pôle emploi, Maisons de l'emploi, Alliance Villes Emploi*
- Opérateurs de l'emploi, publics spécifiques : *AGEFIPH, APEC, EPIDE, Maisons locales, PLIE*
- Organismes de formation publics pour adultes : *AFPA, CNFPT, GRETA*
- Information sur la formation : *CentreInffo, Carif-Oref, Cité des métiers, ONISEP*

Informations extraites du document "Panorama des acteurs français de l'emploi, de l'orientation et de la formation - Guide à destination des acteurs territoriaux de l'environnement" - ADEME - avril 2021



### L'accès à la formation professionnelle des personnes en situation de handicap

La formation professionnelle est un levier essentiel pour l'accès à l'emploi de ces personnes ou lorsque la survenue d'un handicap exige une reconversion professionnelle.

Les travailleurs handicapés ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation de droit commun, avec des possibilités d'aménagements, ainsi qu'à des dispositifs spécifiques. Parmi les dispositifs spécifiques :

- l'accompagnement par CAP EMPLOI,
- les Centres de rééducation professionnels (CRP) et les écoles de reconversion professionnelle (ERP),
- les Centres de pré-orientation (CPO),
- le contrat de rééducation professionnelle,
- les aides financières à la formation et accompagnements spécifiques de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH).

Alors que beaucoup de régions ont un taux de formation des personnes handicapées inférieur à 10%, la Région BFC atteint jusqu'à 18 à 20%, grâce à un partenariat avec l'AGEFIPH.

## DES SOURCES DE FINANCEMENTS MULTIPLES

La dépense globale pour la formation professionnelle et l'apprentissage s'est élevée à 26,3 milliards d'euros en 2017 (hors dépenses directes des entreprises) au niveau national<sup>6</sup>.

Les principaux financeurs sont :

- les entreprises (30% de la dépense globale),
- les Régions (17,3%, hors dépenses pour leurs agents),
- l'État (14%),
- Pôle Emploi et les autres administrations publiques (10,2%).

Les crédits alloués à la formation (hors agents publics) par les collectivités territoriales autres que les Régions (Départements, communes...) représentent moins de 1% du total.

Des financements européens sont également mobilisés via le Fonds social européen, le Fonds européen de développement régional et le Fonds pour une transition juste.

## DES DISPOSITIFS NATIONAUX DÉCLINÉS SUR LES TERRITOIRES

La déclinaison en région des politiques nationales pour la croissance, la compétitivité et l'emploi est à l'origine de la création de dispositifs variés intégrant tous un volet formation, essentiellement formation continue. L'implantation territoriale de ces dispositifs relève le plus souvent d'appels à projets. Parmi les plus significatifs :

- **Le Plan d'investissement dans les compétences** (PIC) et le Pacte régional d'investissement dans les compétences (PRIC), 2019-2022 : le programme vise à contribuer au niveau régional aux objectifs du Plan d'investissement dans les compétences national. En Bourgogne-Franche-Comté, première région française à avoir signé le programme avec l'État et les partenaires sociaux, les objectifs consistent à proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, notamment pour les publics les plus fragiles, avec des contenus modernisés et adaptés aux besoins des territoires. Le PRIC en Bourgogne-Franche-Comté est doté de 251,8 millions d'euros visant 29 592 entrées supplémentaires en formation sur la période.

- **"Territoires d'industrie"** : lancé en 2018, le programme a pour objectif de redynamiser le tissu industriel en s'appuyant sur une



contractualisation territoriale. 148 Territoires d'Industrie ont été créés. Un des enjeux identifiés est de stimuler une montée en compétences à long terme des salariés, pour nourrir une stratégie de montée en gamme du tissu industriel, en favorisant l'accès à la formation et la qualification, la sécurisation des parcours professionnels, les reconversions, et l'insertion des demandeurs d'emplois, notamment grâce à la mobilisation du compte personnel de formation.

• **Les Pôles de compétitivité** : structures associatives, ils rassemblent des entreprises de toutes tailles, des établissements de formation et des laboratoires de recherche sur un territoire et un domaine technologique ou sectoriel donnés, avec l'objectif commun de créer un environnement favorable à l'émergence de produits, procédés et services innovants. Initiée en 2004, la quatrième phase de cette politique s'étend de 2019 à 2022.

• **Les actions "Territoires d'innovation pédagogique"** du troisième Programme d'Investissements d'Avenir (PIA 3) dont :

- L'appel à projets "Campus connectés" : doté de 25 millions d'euros, il s'inscrit dans le cadre du "Plan étudiants" et entend favoriser l'équité sociale et territoriale, mais aussi le développement et l'accès au numérique. Il a



vocation à rapprocher l'enseignement supérieur de tous les territoires grâce aux nouvelles technologies et ressources d'information numériques en soutenant financièrement des tiers-lieux d'enseignement supérieur. Il s'agit de proposer une large diversité de formations à distance dans un lieu mis à disposition par la collectivité, qui organise également l'encadrement des étudiants et l'organisation de la vie étudiante.

- L'appel à projets "Campus des métiers et des qualifications" : doté de 80 millions d'euros, il s'inscrit dans la politique de transformation de la voie professionnelle et de la professionnalisation du premier cycle post-bac. Ces campus sont des réseaux d'acteurs qui interviennent en partenariat pour développer une large gamme de formations professionnelles initiales ou continues, relevant de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur et qui sont centrées sur des filières spécifiques et sur un secteur d'activité correspondant à un enjeu économique national ou régional.



La formation professionnelle bénéficie également d'un soutien marqué dans les différents plans de relance déployés depuis 2020 en raison de la crise liée à la pandémie du COVID-19.

## **MUTATIONS, TRANSITIONS, RECONVERSIONS : DES ACTIFS EN ATTENTE DE FORMATION**

La crise sanitaire liée à la pandémie de COVID-19 a affecté de façon importante la formation tant dans ses modalités pratiques que dans la politique conduite. Des mutations de fond auxquelles tous les pays européens faisaient déjà face ont perduré et certaines ont même été amplifiées.



Dans ce contexte, il est intéressant de se pencher sur les résultats de la 2<sup>e</sup> édition du Baromètre de la formation et de l'emploi<sup>7</sup> en ce qui concerne les attentes des actifs en matière de formation en 2021 : 48% d'entre eux ont prévu de faire une formation au cours des douze prochains mois (-3 points par rapport à l'édition précédente publiée début 2020, avant la pandémie), majoritairement pour conserver leur employabilité.

Près de la moitié des actifs (49%) pensent changer d'emploi à plus ou moins long terme et un tiers dans les deux ans à venir.

Ce sondage fait également apparaître une évolution des métiers et des compétences de plus en plus rapide : la part de ceux déclarant que leur métier évolue très vite est passée de 33% à 42% en un an. De même, un actif sur deux pense faire le même métier mais pas forcément de la même manière (48%), une part également en hausse de 6 points.

Ces chiffres confirment que la formation professionnelle ne doit pas répondre aux seuls besoins de l'économie locale mais doit prendre en compte l'accompagnement de la vie professionnelle des actifs.

# LA DÉMARCHE DU CESER



## UNE APPROCHE CENTRÉE SUR LES TERRITOIRES

### I- Trois territoires retenus

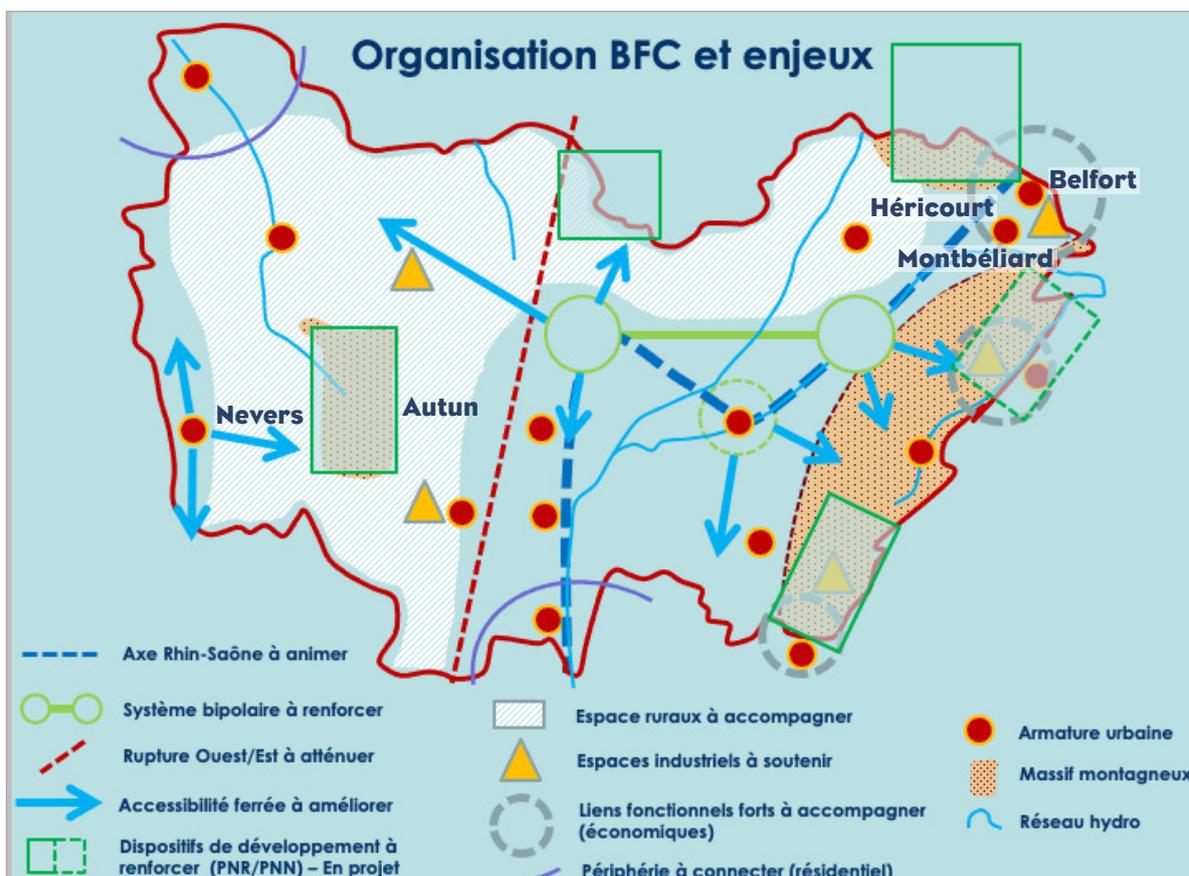
En cohérence avec son projet dans lequel il affirme que "c'est au niveau du territoire que peuvent s'imaginer des combinaisons de réponses souvent créatives", le CESER a choisi l'échelle territoriale pour cette étude. Il a privilégié la rencontre avec les acteurs de terrain pour appréhender concrètement la réalité. C'est à partir de ces auditions que le CESER construit une vision pragmatique et concrète, la vision de la société civile.

Trois zones d'emploi ont été retenues, Autun, Belfort-Héricourt-Montbéliard et Nevers.

Ces trois territoires ont été choisis pour leur représentativité de l'organisation spatiale de la Bourgogne-Franche-Comté et des grands enjeux retenus par le CESER dans son avis sur le SRADDET : un axe Rhin-Saône qui domine, une diagonale du vide en déprise, une dichotomie ouest/est très marquée, des périphéries sous influences et des espaces industriels en difficulté.



Mutations et reconversions des sites industriels historiques, effets de la ruralité, éloignement des instances régionales de décision et influence de territoires voisins s'y combinent. Sur chacun d'eux coexistent, se croisent, et parfois interfèrent, des politiques publiques de différentes échelles de décision et des dispositifs liant formation, développement économique et attractivité : Territoires d'industrie, Territoires d'innovation de grande ambition, Campus connectés, PRIC, CPRDFOP...



Source : Avis du CESER sur le Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET) du 25/6/2019.

Il ressort des entretiens menés dans le cadre de rapport que l'attente de formation professionnelle continue est grande, exprimée tant par les actifs que par les acteurs économiques. Comme ailleurs, cette demande est aujourd'hui renforcée par le contexte de crise sanitaire et porte à la fois sur l'offre de formation et sur l'innovation pédagogique.

## 2- Une trajectoire similaire

### • Une offre de formation de proximité

Les organismes publics de formation sont présents dans ces territoires et proposent des formations en lien avec l'emploi local. Cette offre de formation est largement complétée par des organismes de formation privés, des centres de formation pour les apprentis, des actions de formation des chambres consulaires et internes aux entreprises...



Cette situation est en cohérence avec la volonté affichée par la Région de développer une offre de formation professionnelle au plus près des besoins des actifs et des employeurs.

Lors de leur audition, les représentants des services de la Région ont indiqué les chiffres suivants :

- La distance moyenne parcourue par un stagiaire poursuivant une formation en amont de la qualification est de 7 km.
- La distance moyenne parcourue par un stagiaire réalisant une action de formation métier (qualifiante) est de 32 km.

En Bourgogne-Franche-Comté, 63% des stagiaires mettent une demi-heure ou moins pour se rendre sur leur lieu de formation. Au niveau national, ils ne sont que 54% dans ce cas<sup>8</sup>.

L'offre d'enseignement supérieur est présente sur ces territoires, notamment avec l'implantation de l'Université de Bourgogne-Franche-Comté (UBFC) sur plusieurs campus à Belfort-Montbéliard et à Nevers ainsi que son lien aux "campus connectés" d'Autun et de Nevers.

### • Un niveau de formation plus faible que la moyenne régionale

L'observatoire de Pôle Emploi montre que si le niveau de formation progresse, il reste plus faible que la moyenne régionale pour les trois territoires, moyenne régionale elle-même inférieure à la moyenne nationale. Les représentants des structures rencontrées au cours des auditions ont constaté que le bas niveau de formation concernait non seulement des demandeurs d'emploi mais également des salariés.

#### Niveau de formation des demandeurs d'emploi

	Autun	BHM	Nevers	BFC	France métro
Part des demandeurs d'emploi avec un niveau CAP et BEP (niveau 3)	41%	38,5%	41%	38%	32%
Part des demandeurs d'emploi avec un niveau BAC et + (niveau 4 et +)	43%	45,5%	46%	48%	54%

Source : Pôle Emploi - Études "Regards sur..." - mai 2021.

L'offre de formation financée par la Région et Pôle Emploi propose une grande majorité de places de niveau 3, c'est-à-dire de niveau CAP ou BEP (64% au niveau régional, 61% pour la zone d'emploi de Nevers, 59% pour celle de Belfort-Héricourt-Montbéliard et 57% pour celle d'Autun).

#### Formations financées par la Région et Pôle Emploi

	Autun	BHM	Nevers	BFC
Nombre de places prévues en 2019 (conventionnées et certifiantes, financement Région et Pôle Emploi)	53 places	1 328 places	589 places	-
Licence ou Master (niveau 6)	-	6%	-	1%
BTS, DUT (niveau 5)	-	9%	6%	6%
Bac, BP, BT (niveau 4)	43%	12%	11%	15%
CAP, BEP (niveau 3)	57%	59%	61%	64%
Sans niveau spécifique	-	14%	22%	14%

Source : Base offre de formation Emfor. Nombre de places conventionnées en 2019.

**• Des tendances similaires d'évolution de l'emploi**

Dans les trois territoires, les secteurs de l'industrie et du BTP connaissent des difficultés. L'évolution de l'emploi dans les services est plus favorable.

**Évolution (en point) entre 2006 et 2016 de l'emploi total selon le secteur d'activité**

	Autun	BHM	Nevers	BFC	France métro
Agriculture, sylviculture et pêche	+0,2	-	-0,1	-0,2	-0,5
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	-6,9	-6,6	-2,5	-4,1	-2,9
Construction	-0,3	-0,5	-0,5	-0,4	-0,1
Commerce, transports et services divers	+2,2	+3,1	+1,1	+1,7	+1,6
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	+4,8	+3,9	+2,0	+3,0	+1,9

Note de lecture : le tableau ci-dessus exprime l'évolution en point de la part de chaque secteur d'activité sur une période de 10 ans pour les différents territoires étudiés.

Source : Emfor, Insee RP 2006 et 2016.

Dans les trois zones d'emploi, il est également constaté, sur la même période, une baisse importante de l'emploi salarié privé, baisse plus soutenue qu'au niveau régional : 21% pour la zone d'Autun, 12% pour celle de Nevers, 11% pour celle de Montbéliard et 7% pour celle de Belfort, contre une baisse de 6,3% au niveau régional<sup>9</sup>.

Enfin, la proportion des jeunes ni en études, ni en emploi (NEETS selon la nomenclature européenne) est plus forte dans les trois zones d'emploi étudiées qu'au niveau régional.

**• Des évolutions similaires en termes de population**

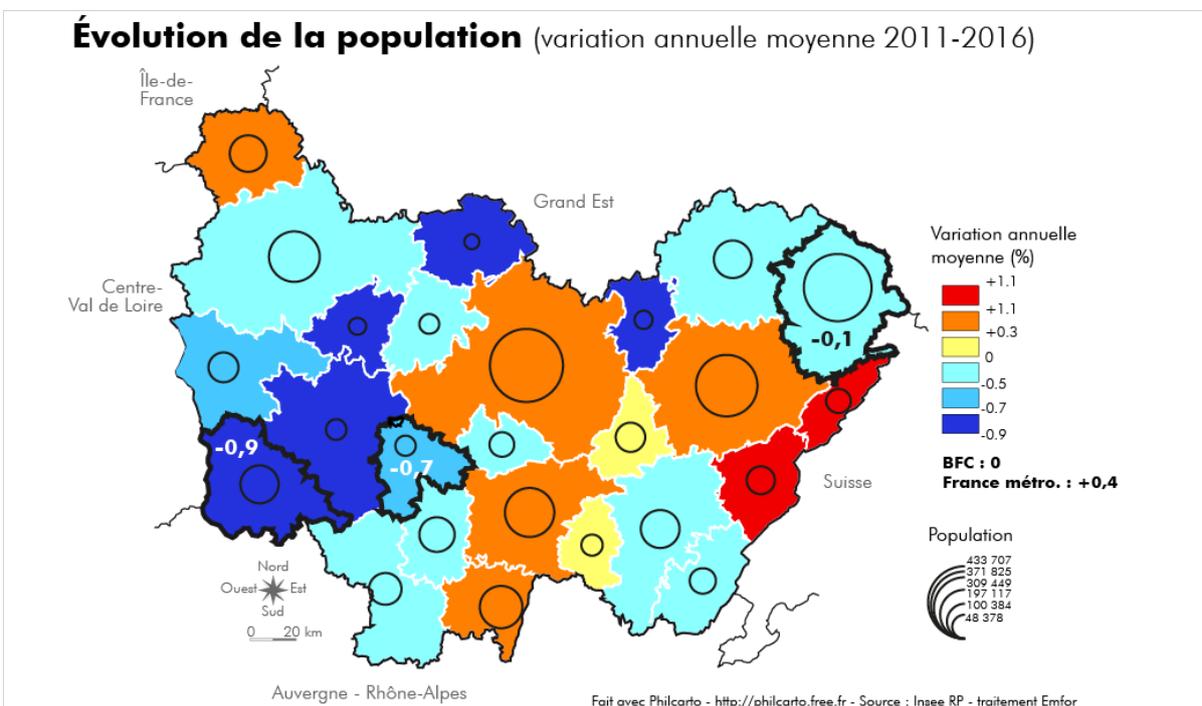
Les trois territoires connaissent une diminution du nombre d'habitants, en raison d'une baisse de la population et d'un déficit d'attractivité résidentielle.

Selon les projections à l'horizon 2050<sup>10</sup>, cette baisse devrait perdurer. Seul le territoire de Belfort-Héricourt-Montbéliard devrait connaître une augmentation pour la population des 30 ans et plus (+ 7,4%) à cette échéance. [cf. carte ci-dessous]

**ALLER PLUS LOIN AVEC LES AUDITIONS "DE TERRAIN"**

**I- Un certain portrait : forces, faiblesses, opportunités, menaces**

Sur la base des auditions à l'échelle régionale et des rencontres à l'échelle locale avec les acteurs de terrain menées entre mars et juin 2021, un portrait de chacune des trois zones d'emploi se dessine, présenté sous la forme d'une analyse des forces, faiblesses, opportunités et menaces. Seuls ont été retenus ici les principaux éléments recueillis au cours de ces temps d'échanges. Une synthèse plus complète des auditions "de terrain" est disponible en annexe.



## FORCES

- Savoir-faire agricole et industriel.
- Hausse de l'emploi dans les secteurs de la santé et de l'action sociale, l'hôtellerie-restauration et le commerce.
- Nombreuses TPE.
- Bonne interconnaissance des acteurs de la formation et de l'emploi.
- Mobilité des actifs en hausse : 18,9 % d'actifs travaillent dans une zone d'emploi voisine mais résident sur le territoire.



### ILLUSTRATION

Abattoir école d'Autun : depuis 2013, fort investissement sur la formation des adultes, avec le CIFA de Mercurey.

Rôle important joué par les relations interpersonnelles au vu de la petite taille de la zone.

## OPPORTUNITÉS

- Dynamique territoriale forte : volonté des collectivités locales d'attirer de nouvelles populations.
- Employeurs demandeurs d'une élévation du niveau de formation, notamment dans le secteur de l'aide à la personne.
- Filière bois en expansion (Parc naturel régional du Morvan).
- Organismes de formation réactifs et ouverts pour déployer de nouvelles méthodes de formation.
- Parc de logements disponibles.



### ILLUSTRATION

Ouverture d'un campus connecté, avec un catalogue offrant un choix de 1 400 formations à distance et le besoin de développer des capacités d'accompagnement pédagogique nouvelles.

## FAIBLESSES

- Zone d'emploi peu dynamique et de taille réduite, éloignée des voies de communication.
- Bassin "enclavé" : synergie modérée avec le reste du département.
- Taux de chômage supérieur à la moyenne régionale.
- Désindustrialisation depuis 10-15 ans.
- Impossibilité de mise en place de certaines formations en raison d'effectifs trop réduits.
- Concurrence entre les organismes de formation.
- Faiblesse de l'offre alternative de transport.
- Faiblesse de l'offre de formation de niveau supérieur.
- Contraintes personnelles (familiales, financières).
- Situation particulière des femmes en milieu rural et des jeunes (NEETS).



### ILLUSTRATION

Coordination entre acteurs difficile : l'association Autunois Morvan Développement Formation (AMDF - à l'initiative des collectivités locales) et le GRETA se posent comme coordonnateurs, mais ont du mal à cohabiter. Au final, le GRETA tend à se retirer au profit d'AMDF pour ce rôle.

Difficulté pour changer d'orientation et trouver une formation financée par la Région pour une personne déjà diplômée.

Aides individuelles pour le transport méconnues malgré l'information qui en est faite et le développement de la plateforme de mobilité Mobigam (avec un service de location de vélos électriques).

Nécessité pour Pôle Emploi de mettre en place un dispositif d'accompagnement territorial (DTA) à destination des femmes en milieu rural.

## MENACES

- 1/3 de l'emploi privé concentré sur 2 sociétés (DIM et Nexans).
- Nombre d'entreprises en baisse, et trésoreries fragilisées.
- Recul structurel de l'emploi salarié dans l'industrie et le BTP.
- Proportion de chômeurs de longue durée plus forte qu'au niveau régional, de nombreuses difficultés de retour à l'emploi.
- Mise en œuvre plus longue de la GPECT.
- Manque de main-d'œuvre qualifiée.
- Transformation du secteur de la formation.
- Exode des jeunes.
- Précarité en hausse.



### ILLUSTRATION

Secteur agricole marqué par la difficulté de renouveler les générations et de maintenir les exploitations.

Peu de formations liées aux grands dispositifs récents, notamment Territoires d'Industrie.

Des politiques locales qui cherchent à attirer de nouvelles populations de cadres au détriment d'une formation des actifs sur place.

# Zone d'emploi Belfort-Héricourt-Montbéliard

## FORCES

- Savoir-faire industriel.
- Hausse de l'emploi dans certains secteurs industriels et tertiaires.
- Présence de grands groupes industriels : Stellantis (ex-PSA), Alstom, General Electric...
- Zone d'emploi régionale qui concentre le plus d'emplois derrière celle de Dijon.
- Proportionnellement plus de diplômés de l'enseignement supérieur, de cadres, de professions intellectuelles intermédiaires et supérieures que dans le reste de la région.
- Offre de formation large et variée.
- Bonne interconnaissance des acteurs de la formation.
- Outils et dispositifs emploi/formation impliqués, agiles, conscients des enjeux et animés par un désir de coopérer.
- Offre de transport public importante.

### ILLUSTRATION

Installation des manufactures d'Hermès et développement des formations en lien avec cette industrie (École Boudard).

Des espaces de rencontre et de travail en commun entre entreprises, acteurs de la formation et de la recherche, associations...

## OPPORTUNITÉS

- Recherche de diversification du tissu économique (hydrogène, aéronautique, luxe, médical...), pour limiter la dépendance à un secteur.
- Démarche "Territoire d'Industrie" incluant un volet sur le développement des compétences.
- Présence de structures d'accompagnement reconnues (maisons de l'emploi, missions locales...).
- Territoire plus jeune que la moyenne régionale.
- Bonne accessibilité vers la Suisse (opportunités d'emploi).



### ILLUSTRATION

Développement de deux Campus des métiers et qualification (CMQ), qui fédèrent chacun plusieurs dizaines d'acteurs/établissements d'enseignement secondaire et supérieur, organismes de formation et entreprises :

- Automobile et Mobilités du Futur.
- Maroquinerie et Métiers d'Arts.

Un écosystème liant enseignement supérieur, recherche, innovation et économie : par exemple, dans le champ de l'hydrogène, la start-up H2SYS pour des piles plus performantes, cofondée par Daniel Hissel, médaille de l'innovation du CNRS 2020.

## FAIBLESSES

- Manque d'unité administrative du territoire, "éclaté" sur 3 départements.
- Taux de chômage supérieur aux taux régional et national, entraînant une précarité financière d'une partie de la population.
- Marché du travail local dépendant des cycles de production de l'industrie.
- Capacité d'observation collective du territoire (par Pôle Emploi ou Emfor) biaisée par le poids des secteurs d'activité dominants et des grands groupes.
- Sous-investissement des questions de ressources humaines et de Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) par les entreprises.
- Faible attractivité externe et difficulté à maintenir les personnes qualifiées sur le territoire.
- Beaucoup de jeunes femmes vont se former ailleurs : offre essentiellement centrée sur les métiers de l'industrie dont l'image est négative pour les femmes.
- Proximité avec la Suisse ("fuite" de la main-d'œuvre).



### ILLUSTRATION

Méconnaissance ou insuffisance des aides pour la levée des freins périphériques (problèmes de mobilité, précarité financière, illettrisme...).

Des jeunes qui ne se tournent pas nécessairement vers les grands groupes, plus de 70% des étudiants veulent quitter la zone d'emploi à la fin des études (territoire et salaires non attractifs), alors que le recrutement de l'UTBM est national voire international : travail important à faire sur l'amélioration de l'attractivité du territoire.

Entre 6000 et 8000 actifs de tout niveau de qualification vont travailler en Suisse : par exemple, 70% de la main-d'œuvre potentielle pour les maisons de retraite est capté par la Suisse.

## MENACES

- Concentration des activités et des emplois dans des secteurs économiques qui souffrent particulièrement de la crise.
- Des besoins de reconversion très importants à venir dans le domaine des transports, en particulier avec l'abandon du moteur thermique.
- Poids important de l'intérim et de la sous-traitance avec des risques afférents de défaillance "en cascade".
- Dialogue inexistant entre les acteurs économiques locaux majeurs et ceux de la formation.
- Précarisation des actifs : fort recours à l'intérim, flux permanents d'entrées et de sorties de l'entreprise.
- Double dépendance : l'une aux décisions stratégiques de grands groupes et aux cycles de production de l'industrie et l'autre à la santé économique de la Suisse.
- Difficultés de recrutement dans l'industrie en particulier pour des postes qualifiés voire très qualifiés.
- Pyramide des âges : nombreux départs en retraite au cours des prochaines années.



### ILLUSTRATION

20% d'intérimaires contre 7% en moyenne au niveau régional.

Concurrence induite entre intérim et formation, alors que les métiers, notamment dans le secteur automobile, vont changer dans le court/moyen terme et demander des nouvelles compétences (nouvelles chaînes de montage prévues par PSA dès 2022).

Commandes de formation par les grands groupes souvent fluctuantes, pouvant mettre les organismes de formation en difficulté.

## FORCES

- Savoir-faire industriel.
- Quelques employeurs d'importance (Technicentre SNCF, Look, Textilot, Aperam Alloys...).
- Hausse de l'emploi dans le secteur de la santé et l'action sociale.
- Tissu de TPE/PME varié.
- Secteur tertiaire développé (emploi public, secteur marchand et non marchand).
- Pôle d'innovation automobile (Magny-Cours).
- Taux de chômage inférieur au taux régional.



### ILLUSTRATION

Coopération CAP EMPLOI/Pôle Emploi très positive.

Parcours de formation et de qualification ad-hoc "Aménageur intérieur de trains" monté par Pôle Emploi à la demande du Technicentre SNCF.

Prévision d'emploi et mise en place de formations par la Fabrique Emploi et Territoires dans le secteur de l'usinage.

## OPPORTUNITÉS

- Localisation et connexion à de grandes villes à moins de 2 heures : rôle structurant de Nevers.
- Potentiel d'innovation : accueil de start-up.
- Relocalisation d'activités (post crise).
- Travail des collectivités sur la qualité de vie sur le territoire (attractivité).
- Montée en puissance du pôle d'enseignement supérieur ces 5 dernières années.



### ILLUSTRATION

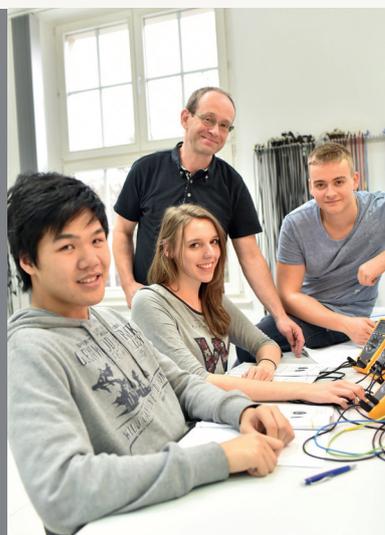
Positionnements de niche possibles et développement de structures de soutien (INKUB).

Initiatives locales intéressantes : bourses d'études du Département dans le domaine de la santé contre l'engagement de travailler localement pour une durée équivalente à la durée du versement de la bourse, dispositif d'accompagnement complet et individualisé par le PLIE (Plan local pour l'insertion et l'emploi).

3000 étudiants en 2021 répartis dans 50 filières (dont 30 sur le campus connecté, lancé en 2019).

## FAIBLESSES

- Tissu industriel qui se réduit.
- Malgré la présence du campus connecté, départ des jeunes pour poursuivre leurs études.
- Poursuite d'études post-bac moins importante qu'au niveau régional.
- Pyramide des âges vieillissante.
- Manque de communication et de coordination entre les acteurs.
- Des demandeurs d'emploi peu enclins à se former.
- Persistance de zones blanches.
- Difficultés de transport et de logements.
- Offre de formation à moderniser et adapter.



### ILLUSTRATION

Certains organismes de formation ne répondent plus aux appels d'offres de la Région (par exemple, le CFA de Marzy).

Peu de formations nouvelles et innovantes, nouvelles technologies peu utilisées, formes alternatives type VAE peu évoquées, besoin de modernisation des plateaux techniques.

## MENACES

- Mutation de l'industrie : risque de retard des entreprises locales.
- Recul structurel de l'emploi salarié dans l'industrie et le BTP.
- Fragilisation du tissu commerces/hôtellerie-restauration/loisirs (avec la crise sanitaire).
- Crainte d'une problématique exacerbée des reprises d'entreprises dans les 5/10 ans.
- Décalage entre les besoins des entreprises et l'ouverture des formations.
- Difficulté à pérenniser les démarches de gestion prévisionnelle.
- Davantage de situations de précarité qu'au niveau régional (souvent plus durables en milieu rural).



### ILLUSTRATION

Des organismes de formation, au contact du terrain et des entreprises, qui ont des difficultés à faire remonter les besoins auprès des financeurs.

Les démarches de GEPCT sur l'usinage et la viticulture ne sont plus soutenues alors que les besoins existent toujours.

## 2- La formation professionnelle continue : des constats partagés



### • Offre de formation

▣ L'offre de base, jugée de qualité, propose un large choix de formations. Cependant ce jugement globalement positif est nuancé par quelques écueils :

- Une concurrence peut exister entre organismes de formation, y compris avec des organismes nouveaux venus sur le secteur, profitant du déploiement de dispositifs (par exemple, le CPF) pour concurrencer des organismes historiquement implantés.
- Une tendance à l'individualisation et à la marchandisation de la formation se développe, entraînant des entrées en formation sans construction préalable d'un parcours de formation.
- L'achat de formations par la Région et Pôle Emploi, via la généralisation d'appels d'offres fléchés, tend à uniformiser l'offre et à accentuer la concurrence entre les organismes.
- L'organisation des formations par blocs de compétences soutenue par les financeurs contraint les organismes de formation à plus de souplesse et augmente la proportion des formations non qualifiantes.
- L'offre de formation est ciblée sur les personnes les plus éloignées de l'emploi. Cependant, l'effet pervers de cette politique est que celles ayant un niveau de qualification plus élevé ont des difficultés à trouver des formations adéquates ou des aides financières.

▣ Le métier de formateur est en tension<sup>11</sup> : les organismes peuvent se contraindre à ne pas ouvrir certaines formations en anticipant des difficultés de recrutement de formateurs.

### • Adéquation de l'offre de formation aux besoins des employeurs, des actifs, des territoires

▣ Le bon fonctionnement des observatoires et les réseaux permet de construire une offre de formation en adéquation avec les besoins des territoires, notamment économiques. Cependant, il apparaît que la bonne connaissance des besoins en formation est rendue difficile par l'existence d'un marché de l'emploi parallèle qui échappe aux structures institutionnelles.

▣ Le décalage temporel entre les besoins exprimés par les employeurs, souvent immédiats, et le processus de formation, plus long, est parfois important : la tentation est alors de faire appel à des compétences hors du territoire.

▣ Les organismes de formation ont des difficultés à se projeter sur le moyen/long terme en raison des appels d'offres successifs et de la mise en concurrence, qui entrave la construction d'une offre stable et récurrente.

▣ Les plateaux techniques et les référentiels de formation ne sont pas toujours adaptés aux transformations des métiers. Il est de plus difficile d'anticiper l'émergence des métiers de demain.

▣ La mutation de la formation avec l'individualisation des parcours (les personnes souhaitent se former "quand elles veulent, comme elles veulent") atteint ses limites pour certains publics : intérimaires, personnes isolées (notamment les femmes en milieu rural) ou en fort besoin d'accompagnement personnalisé.

▣ Certains métiers sont méconnus ou souffrent d'une mauvaise image. En conséquence, les formations y conduisant ne rencontrent pas toujours leur public.



### • Coordination entre les acteurs, fonctionnement des réseaux

▣ La gouvernance régionale est très structurée et organisée [voir schéma en annexe de ce rapport], mais tous les acteurs (organismes de formation, associations, employeurs...) n'y trouvent pas nécessairement leur place.

▣ Les attentes des acteurs (Région, Pôle Emploi, organismes de formation, collectivités...) sont différentes et les réseaux existants (par exemple les réseaux d'animation territoriale ou RAT) ne permettent pas toujours d'y répondre. La communication entre l'échelon régional et le niveau local est souvent perçue comme essentiellement descendante. L'articulation entre ces deux échelons ne fonctionne pas toujours.

▣ Les frontières administratives et les dispositifs qui en dépendent ne correspondent pas toujours à la logique du bassin de vie et de la zone d'emploi.

### • Freins à l'entrée en formation

▣ De nombreux freins sont communs à tous les territoires, notamment :

- problèmes de mobilité (offre de transport collective inadaptée, coût trop important),
- réticences à l'entrée en formation (notamment pour les personnes ayant été en échec scolaire),
- niveau faible dans les savoirs de base,
- difficultés d'apprentissage, illettrisme,
- mauvaise image des métiers, notamment dans l'industrie et le BTP, alors que des formations existent et que les employeurs ont du mal à recruter,
- précarité financière,
- contraintes familiales.

Les récents rapports du CESER sur la monoparentalité et sur l'isolement des femmes se sont fait l'écho de ces mêmes freins<sup>12</sup>.

▣ Des solutions sont proposées par la Région, les collectivités locales et les acteurs de la formation : aides à la mobilité et au logement, rémunération, levée des freins psychosociaux (dans le cadre des dispositifs en amont de la qualification). Cependant, ces aides ne sont pas suffisamment connues, et les potentiels bénéficiaires rencontrent des difficultés pour accéder à ces informations, souvent complexes.

▣ Les aides financières fixées au niveau régional ne sont pas nécessairement adaptées à la réalité locale (coûts des transports ou hébergement par exemple).

### • Place de la formation dans les projets de développement des territoires

▣ Dans les zones d'emploi étudiées, la formation professionnelle n'apparaît pas explicitement dans les projets de territoire. Pour autant, elle fait l'objet d'initiatives locales : levée des freins périphériques, réponse à des appels à projets (campus connectés), voire organisation de formations (par exemple, l'association AMDF à Autun).

▣ Dans les politiques d'attractivité, la priorité se porte davantage sur la volonté d'attirer des personnes qualifiées venant d'autres territoires que sur la formation des habitants de la zone d'emploi.

### • Évolutions à court, moyen et long terme liées à la crise du COVID 19

▣ La crise sanitaire a poussé les organismes de formation à développer leurs modules d'enseignement à distance. L'adaptation s'est portée essentiellement sur l'utilisation des outils numériques.

▣ Certains secteurs ont été fortement impactés par la crise. Dans l'hôtellerie-restauration et les services à la personne, l'impossibilité d'effectuer les stages en entreprises s'ajoutant au manque d'attractivité initial de ces métiers ont conduit à une forte démobilité des stagiaires.



# PRÉCONISATIONS



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

## Orientations générales

### 1. Inclure systématiquement un volet formation, notamment au niveau financier, dans les contrats passés entre la Région et les territoires

pour anticiper le développement des nouvelles technologies et l'implantation de nouvelles activités économiques et aller ainsi vers un véritable partenariat entre formation et économie au niveau local.

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

notamment SRADDET (Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires), SRESRI (Schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation), SRDEII (Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation) et CRDFOP (Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles).

### 3. Soutenir les démarches de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale (GPECT) sur le long terme

pour qu'elles puissent prendre en compte l'évolution de la situation de l'emploi et des besoins en compétences sur un territoire donné.

### 4. Inciter les établissements d'enseignement supérieur à identifier les compétences qui seront davantage sollicitées demain

et à développer de nouvelles modalités d'enseignement et d'apprentissage, en lien avec la recherche et le monde socio-économique.

### 5. Soutenir la transmission de compétences entre générations, en développant la formation dans l'entreprise

par exemple via des actions de formation en situation de travail ou AFEST pour anticiper les nombreux départs en retraite à prévoir dans les années à venir, dans certains territoires et certains secteurs d'activité.

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

Ceci implique une première partie de Conseil en évolution professionnelle (CEP) suffisamment solide pour bien prendre en compte les souhaits et la motivation de la personne.

### 7. Développer des dispositifs d'accompagnement individualisés

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

## Mesures

### 8. Diversifier les modes de financement

en ne se limitant pas aux seuls appels à projets.

### 9. Inclure des "appels à projets non fléchés"

répondant à des initiatives locales, dans les marchés de formation régionaux en plus des axes d'interventions habituels décidés par la Région.

### 10. Évaluer les initiatives locales en matière d'aides financières

pour les étendre ensuite au niveau régional, par le Conseil régional, si elles s'avèrent pertinentes.

### 11. Développer les Contrats de développement professionnel intérimaire (CDPI)

permettant aux travailleurs intérimaires d'alterner périodes de mission en entreprise et formation.



### 12. Améliorer la prise en compte des besoins exprimés par les acteurs de terrain

en matière de formation tout au long de la vie, en organisant une rencontre trimestrielle autour de sujets porteurs émergents.

### 13. Mettre en place un guichet unique avec accompagnement humain

recensant l'ensemble des aides permettant la levée des freins à l'entrée en formation pour les personnes éloignées de l'emploi. Au-delà de la simplification nécessaire des outils numériques, la médiation humaine est une prérogative à la réussite de cette démarche.

### 14. Rendre obligatoire la prise en compte des besoins des demandeurs d'emploi en recherche de formation, ou en formation, dans le plan mobilités de chaque EPCI

négocié avec la Région dans le cadre de la Loi d'orientation des mobilités (LOM), pour aider à lever les freins liés à la mobilité. En Bourgogne-Franche-Comté, la plupart des EPCI ont choisi de s'emparer de la compétence mobilité.

### 15. Initier une réflexion pour la création d'un campus des métiers franco-suisse,

l'expérimentation pouvant porter sur le campus des métiers microtechniques en lien avec le projet ARC HORLOGER du programme Interreg France-Suisse.



### 16. Maintenir et moderniser les plateaux techniques

pour les adapter aux évolutions des métiers.

### 17. Valoriser l'image de certains métiers et secteurs d'activité

souffrant d'une image dégradée et de conditions de travail et de rémunération peu attractives (BTP, aide à la personne...), en :

- proposant une meilleure indemnisation des personnes en formation dans ces secteurs à fort besoin et déserté par les candidats,
- abondant les CPF des personnes en reconversion dans ces secteurs, comme déjà préconisé par le CESER Bourgogne-Franche-Comté dans son rapport "Difficultés de recrutement et métiers en tension : des défis à relever" (juin 2017),
- travaillant avec les entreprises pour offrir des conditions de travail et de rémunération plus attractives.

### 18. Mettre en place un suivi des sortants de formation

au-delà des 6 mois habituels, afin d'évaluer l'impact de la formation à plus long terme.

### 19. Aménager les formations pour compenser le handicap,

afin de rétablir une égalité dans l'accès au droit à la formation, ainsi qu'une égalité des chances, sous la forme :

- d'aménagements techniques,
- d'aménagements organisationnels,
- d'un accompagnement humain.

# À SUIVRE

**Q**uelles perspectives de développement et d'évolution la formation tout au long de la vie offre-t-elle aux territoires de Bourgogne-Franche-Comté et à leurs habitants ? Pour tenter de répondre à cette question, le CESER a souhaité donner largement la parole aux acteurs de terrain : organismes de formation, associations, collectivités territoriales, services de l'emploi, stagiaires de formation... Près d'une trentaine de ces acteurs a été auditionnée au cours de ce travail.

Une des interrogations initiales portait sur les effets, au niveau infrarégional, des dispositifs nationaux ou régionaux, souvent dotés de moyens financiers importants. Il s'est avéré que ces effets restaient difficiles à mesurer en partant de l'expérience des acteurs de terrain, car ceux-ci ont peu évoqué cette question lors des auditions.

Au final, les échanges au cours des rencontres sur le terrain ont mis en lumière le fait que, dans l'état actuel des choses, la formation tout au long de la vie n'est pas suffisamment utilisée comme un levier dans les politiques de développement des territoires, pour réellement peser sur leur développement et sur les actifs. La formation est à penser à l'échelle locale, à la croisée de multiples enjeux : emploi, économie, mobilité, projet professionnel, attentes sociales et culturelles... À la multiplicité de ces enjeux s'ajoute celle des acteurs et des financements. La formation doit donc faire l'objet d'un projet construit avec les acteurs locaux pour répondre aux défis et à cette complexité. Elle exige coordination, partenariat et projet du territoire et ne peut dépendre des seules orientations régionales ou des attentes des élus locaux.

C'est particulièrement vrai en Bourgogne-Franche-Comté, territoire historiquement industriel en pleine reconversion et mutation, où la formation, tout particulièrement la formation professionnelle continue, est un défi à l'échelle locale. Il s'agit notamment de répondre aujourd'hui aux besoins générés par des transformations profondes de l'emploi et demain à la transformation des chaînes de production et l'arrivée de nouvelles technologies.

Se former prend au minimum une ou deux années. Comme dit récemment par Bertrand Martinot, de l'Institut Montaigne, "il y a une contradiction entre l'urgence de la réallocation de la main-d'œuvre et la lourdeur, la lenteur irréductible du processus de formation. Et cela s'ajoute à des problèmes de mobilité et d'attractivité dans certains secteurs..."<sup>13</sup>.

"Les territoires sont au croisement de processus multi-acteurs et multi-échelles dont il convient de rendre compte"<sup>14</sup>. L'évolution vers une organisation à l'échelle locale en réseaux d'acteurs du territoire paraît donc être une voie à suivre pour accompagner la transformation rapide des métiers et l'émergence de nouveaux besoins en compétences, dans un contexte de transformations technologiques et d'urgence climatique.

**La formation est à penser à l'échelle locale, à la croisée de multiples enjeux.**



# ANNEXES

## **Annexe 1**

Conseillères et conseillers de la commission Formation-Recherche **27**

## **Annexe 2**

Personnes auditionnées **28**

## **Annexe 3**

Synthèse des auditions "de terrain" **29**

## **Annexe 4**

La formation professionnelle en Bourgogne-Franche-Comté **36**

## **Annexe 5**

Schéma de gouvernance de la formation professionnelle  
en Bourgogne-Franche-Comté **37**

## **Annexe 6**

Table des sigles **38**

## **Annexe 7**

Glossaire **39**

## **Annexe 8**

Références bibliographiques **40**

## Commission Formation-Recherche

- **FRÈREBEAU Françoise**, UNSA, présidente de la commission
- **ANDRÉ Paule**, CNPL/CPME
- **BEN RAHMA Nadhem**, FAGE
- **BERNARD Julien**, CGT
- **BÉVALOT Françoise**, COMUE BFC
- **BURDIN Michel**, FCPE
- **CARRETTE Sandrine**, FSU
- **CHAMOUTON Michel**, CRMA
- **DABÈRE Patricia**, CFDT
- **DARLOT Nadine**, CRA
- **DESMAREST Tatiana**, CRESS
- **DESMEDT Christophe**, U2P
- **DUFOUR Loïc**, MEDEF - CJD
- **ÉCHALIER Bernard**, CCIR, **rapporteur de l'autosaisine**
- **FAUCOGNEY Stéphane**, UNSA
- **GALLET Dominique**, CGT
- **GENDRON Dominique**, CGT/FO
- **GENELOT Sophie**, CRAJEP
- **GUINOT Pierre**, CPME BFC
- **LACOUCHE Michel**, secteur du Handicap
- **LOUPIAS Sylvie**, CRMA
- **MOREAU Élise**, Ligue de l'enseignement
- **ORSACZEK Claudine**, PEEP

- **PANIER Jean-Philippe**, ARP
- **RAGOT Denis**, Pôle Véhicule du Futur
- **RICHARD Carole**, U2P
- **RIGAUD Thierry**, COMUE BFC
- **ROCH Emmanuelle**, CFTC, **rapporteuse de l'autosaisine**
- **ROUSSET Yann**, CFDT
- **RUHLMANN Dominique**, CFDT
- **SABARD Brigitte**, personnalité qualifiée environnement et développement durable
- **VERNET Jean-Marie**, CROS

Ont également participé à ces travaux mais ont depuis quitté la Commission Formation-Recherche ou le CESER :

- **COULET Marie-Odile**, CGT
- **DELATTE Vincent**, Fédération bancaire française
- **GRIMAUD Élisabeth**, URAF
- **NOIRCLÈRE Lou**, UNEF

Chargés d'études : **FRESQUET Muriel** et **HURIET Antoine**

## Personnes auditionnées

- **AMIOT Cécile**, responsable Régionale Transitions - AFPA Bourgogne-Franche-Comté.
- **BIZOUARD Catherine**, secrétaire générale de la sous-préfecture d'Autun.
- **CHAMPOURET Gilles**, directeur des opérations Adjoint DRAO - Pôle emploi Bourgogne-Franche-Comté.
- **CHARRET-GODARD Océane**, vice-présidente du Conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté, en charge de la Formation continue, des Mutations économiques, du Dialogue social territorial et de l'Orientation.
- **CHARRIÈRE Virginie**, directrice de la Fabrique Emploi et Territoires de Nevers.
- **CHEMARIN Angélique**, responsable de la formation continue - CCI de Saône-et-Loire.
- **COTINI Mathilde**, directrice de l'AMDF et du Campus connecté d'Autun.
- **COULON Michel**, directeur opérationnel du GRETA 58.
- **DAUVERGNE-GOUYER Claire**, directrice générale des services adjointe en charge du pôle Économie, Emploi et Formation - Région Bourgogne-Franche-Comté.
- **DORSIVAL Fabien**, directeur opérationnel du GRETA 71 - Sud Bourgogne.
- **DUBOST Laurence**, directrice générale du C2M "Campus Métiers Marzy".
- **DUPEY Laura**, directrice régionale adjointe du CNAM de Bourgogne-Franche-Comté.
- **ESSAHLAOUI Abdeljabbar**, directeur opérationnel du Campus des Métiers et des Qualifications Maroquinerie et Métiers d'Arts.
- **GARCERA Laurence**, directrice de l'AFPA Montceau-les-Mines.
- **GOURLOT Sébastien**, responsable d'équipe, référent Territoire d'industrie - Pôle Emploi Montbéliard.
- **JACQUINOT Arnaud**, directeur du Pôle Métropolitain Nord-Franche-Comté.
- **JACQUINOT Nicolas**, chargé d'études - Emfor Bourgogne-Franche-Comté (CARIF-OREF régional).
- **LABURTHE Lucie**, directrice de l'aménagement du territoire et des actions de développement économique de Nevers Agglomération.
- **LAMBOLEY Bruno**, directeur de l'AFPA Belfort.
- **LASSERRE Christophe**, chef du service Enseignement Supérieur, Formation Professionnelle et Recherche de Nevers Agglomération.
- **LEDAIN Laurent**, directeur d'APOR Autun.
- **LEPLAT Pierre**, directeur des Transitions professionnelles et de l'Orientation Formation - Région Bourgogne-Franche-Comté.
- **MALETRAS Maurice**, maire de Germigny-sur-Loire.
- **MICHOULIER Jean-Marie**, président du GRETA Haute-Saône/Nord Franche-Comté.
- **MIGNON Séverine**, directrice de la Formation des Demandeurs d'Emploi - Région Bourgogne-Franche-Comté.
- **MORIN Jérôme**, directeur territorial délégué - Pôle Emploi Nièvre et Yonne.
- **NOIROT Caroline**, Pôle développement des territoires de la sous-préfecture d'Autun.
- **PAGEAUX Catherine**, secrétaire générale de l'OPCO Santé Bourgogne-Franche-Comté et Antilles-Guyane.
- **PELLENZ Gaël**, responsable du centre de formation de la Chambre d'agriculture 71.
- **PERRIN Hervé**, directeur opérationnel du Campus des Métiers et des Qualifications Mobi-campus.
- **POURTIER Géraldine**, directrice de l'AFPA Nevers.
- **QUILLON Luc**, directeur du pôle Attractivité et Développement du Territoire de la Communauté de Communes du Grand Autunois-Morvan.
- **ROSSEEL Véronique**, directrice de la Cohésion Sociale et de la Santé du Département de la Nièvre.
- **TWARDOWSKI Nathalie**, chargée de mission - Direction Territoriale Pôle Emploi 71.
- **ZAJCHOWSKI Léa**, Responsable Emploi Bourgogne-Franche-Comté - OPCO interindustriel.
- Le service Animation Territoriale de la Région Bourgogne-Franche-Comté : **BESSET Élise** (Cheffe de service), **Thierry BODIN**, **Mofida HAOUAMED** et **Florence MAROTTE** (Chargés d'animation 90, 71 et 58).
- Des stagiaires de formation du CFA du Pays de Montbéliard et d'APOR Autun.

## Synthèse des **auditions "de terrain"**

Des auditions "de terrain" ont été menées en avril et mai 2021 par trois groupes de travail émanant de la commission Formation-Recherche, sur la base d'une trame de questions indicatives commune. Elles ont ensuite fait l'objet de restitutions synthétiques à l'ensemble de la commission.

L'objectif de ces auditions était d'aller à la rencontre des acteurs et de recueillir leur témoignage. Les synthèses présentées ici sont exclusivement basées sur ces témoignages et reprennent les éléments principaux entendus au cours des rencontres que chaque groupe de travail a souhaité conserver.

### **ZONE D'EMPLOI D'AUTUN**

#### **L'offre de formation**

- Quelle est l'offre de formation sur le territoire ? Quels types/niveaux de formation sont offerts ?
- Quelles évolutions récentes en matière de FTLV sont constatées ?
- Quels sont les enjeux en matière de FTLV sur le territoire ?
- L'offre répond-elle aux enjeux ?
- Quelle offre (si elle existe) pour les jeunes, les chômeurs de longue durée, les personnes en reconversion, les personnes en situation de handicap ?

L'offre de formation concerne principalement le niveau infra-bac, ce qui pose un problème sur la qualification au-delà du bac. C'est typiquement le cas pour les formations dans le domaine de l'aide à la personne, un des secteurs d'activité les plus développés sur le territoire. L'offre de formation est aussi conditionnée par la petite taille de la zone d'emploi. Il y a quand même des établissements reconnus avec une offre spécifique : l'EPIDE, le CFA du bâtiment, l'abattoir-école.

Les organismes de formation sont très structurés, spécialisés, mais se cantonnent à une offre classique sur la base de leur catalogue. Les autres organismes, comme les chambres consulaires, peuvent avoir plus de souplesse pour répondre à des besoins spécifiques ou ponctuels. La Chambre d'agriculture, par exemple, par-

vient à développer un programme local de formation assez riche et individualisé.

L'évolution récente la plus marquante est liée à la crise sanitaire, le 100% en présentiel est passé à près de 100% en distanciel. Au-delà des contraintes techniques et organisationnelles pour les organismes de formation, il y a eu une hausse des abandons en cours de formation.

Les principaux enjeux du territoire :

- pourvoir les postes d'encadrement : la tendance est de faire venir de nouvelles populations de cadres. Il faudrait également développer l'offre de formation sur le territoire pour permettre aux actifs sur place d'accéder à ce niveau de postes,
- assouplir les frontières administratives : la taille et la position géographique du territoire (avec des bassins voisins dans des départements différents - la Côte-d'Or et la Nièvre) met en lumière le besoin de souplesse en matière d'accès à l'offre de formation des territoires adjacents,
- accompagner la transmission des exploitations, pour répondre aux difficultés de renouvellement des générations dans le domaine agricole, très marquées sur le territoire.

En matière de publics spécifiques, il peut y avoir quelques formations proposées, mais la plupart des offres s'adresse à tous les publics. Les jeunes, avec le dispositif "accompagnement intensif jeunes" et les femmes en milieu rural, avec un Dispositif d'accompagnement territorial (DTA) sont identifiés par Pôle Emploi comme des catégories ayant besoin d'un accompagnement spécifique sur le territoire.

À noter que le métier de formateur est cité comme étant en tension sur le territoire.

#### **Les dispositifs**

- Quel rôle jouent les grands dispositifs sur le territoire en matière de FTLV : TI, TIGA, campus connecté, transitions collectives... ?
- Y a-t-il une démarche de GPECT ?

La question de l'évolution des compétences (notamment GPECT) a été identifiée, notamment dans le cadre du programme Territoires d'industrie avec Le Creusot

(trop peu de personnes et d'entreprises concernées sur Autun).

Les dispositifs comme Territoire d'industrie ou le Campus connecté sont trop récents pour pouvoir faire un véritable bilan. Le Campus connecté est en progression constante (30 étudiants en 2021 avec un objectif à 60 en 24 mois).

Le plan de ré-industrialisation de l'État pourrait être pertinent pour certains secteurs (textile, bois, sous-traitance industrielle...) mais il faudrait que les nouvelles implantations potentielles correspondent à des compétences existantes sur le territoire, notamment dans les métiers de l'industrie. S'appuyer sur des compétences locales pointues permet aussi de pérenniser les entreprises (par exemple le textile, avec l'exemple de DIM), mais il faut aussi que ces compétences soient actualisées.

#### **L'adéquation offre/besoins**

- Quelle adéquation entre offre de formation et besoins des employeurs ? Quelle adéquation entre offre de formation et besoins des actifs ?

- Par qui et comment sont identifiés les besoins des employeurs ?

Par qui et comment sont identifiés les besoins des actifs ?

- Comment sont évaluées les formations ? Qui sont les formateurs ?

Le besoin d'adapter l'offre de formation aux besoins des entreprises a été bien identifié par tous les acteurs.

L'analyse des besoins est faite essentiellement par Pôle Emploi et la Région, qui ont développé un partenariat solide sur le territoire. Le Réseau d'animation territoriale (RAT) est bien identifié par les acteurs, mais les organismes de formation n'ont pas la possibilité de faire remonter leur analyse des besoins au sein des instances existantes, et le regrettent. L'EPCI vient en complément et construit sa stratégie dans la limite de ses compétences : par exemple, fournir des locaux aux associations proposant accompagnement et formation.

Les organismes de formation sont évalués directement par les stagiaires. Les organismes vont également être obligés d'obtenir une labellisation (QUALIOPI) pour pouvoir continuer à former. La Région effectue des bilans sur la réussite de parcours, le taux d'emploi à 3 ou 6 mois...

#### **Les réseaux**

- Quel est le réseau d'acteurs en matière de FTLV sur le territoire ?

- Quel type de relations s'est mis en place entre les acteurs (organismes de formation, collectivités, Département, Région, services de l'État, Pôle Emploi...) ?

- Comment ce réseau s'articule-t-il sur le territoire ? Y a-t-il des spécificités ?

- Qui coordonne ?

Il y a un bon réseau sur Autun (GRETA, Campus connecté, APOR...), les structures se connaissent bien et peuvent travailler ensemble. L'interconnaissance avec les services de l'État, la Région, Pôle Emploi est également bonne.

Ce sont essentiellement les services de l'État et de la Région qui donnent le "tempo", avec des instances de concertation pour mettre ensemble les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle. Les collectivités locales et les structures de formation sont impliquées dans la mise en œuvre et la mise à disposition de moyens (mise à disposition de locaux, rénovation...).

La coordination entre organismes de formation est plus compliquée, notamment en raison de la taille réduite du territoire. Sur Autun, c'est l'AMDF qui s'est au final positionnée comme assemblée (le GRETA aurait pu également prendre ce rôle, mais s'est retiré).

Un point de vigilance est exprimé par les organismes de formation implantés géographiquement sur le territoire : des organismes extérieurs (sans locaux ou formateurs sur place) viennent perturber l'écosystème de formation, notamment avec le CPF ou le système d'appel d'offres de la Région, qui ouvre le champ des formations à tous les organismes, qu'ils soient implantés localement ou non.

#### **Les freins**

- Quels sont les freins à l'entrée en formation et/ou au retour à l'emploi ?

- Comment ces freins sont-ils levés ?

- Quelles améliorations pourraient encore être apportées pour lever ces freins ?

La question de la mobilité est prégnante et ressort de tous les entretiens : posséder un permis et avoir un véhicule est essentiel pour ce territoire, avec peu d'offres de transport en dehors de la voiture individuelle, y compris pour accéder au territoire depuis l'extérieur. Il peut égale-

ment y avoir des freins plus psychologiques à la mobilité : certains craignent de changer de secteur d'activité ou de métier. Dans ce cas, l'accompagnement est alors primordial dans la construction du parcours de formation.

Il existe beaucoup d'aides pour lever ces freins, mais elles ne sont pas nécessairement connues : aide au permis, co-voiturage, rémunération et aides de la Région... Ce sont souvent les organismes de formation qui informent les stagiaires, ou les aident à obtenir ces aides.

Un autre frein évoqué est la difficulté de se former à des niveaux supérieurs, alors que les acteurs s'accordent à dire que la formation tout au long de la vie ne peut se cantonner à la formation des publics peu ou pas qualifiés. Une personne diplômée du supérieur a fait part des nombreuses difficultés rencontrées pour faire financer sa nouvelle formation, dans le cadre d'une reconversion.

Un autre frein largement évoqué concerne les contraintes familiales (charges de famille, revenus insuffisants...). L'AFPA a notamment signalé les difficultés pour certaines femmes de basculer vers l'enseignement à distance pendant la crise du COVID, car la formation est parfois leur seul lien social (un parallèle est fait avec la montée des violences intrafamiliales pendant la crise).

### **Le développement du territoire et de ses actifs**

- Comment développer les compétences des habitants du territoire ? Dans quel but ?
- Si la FTLV est un levier de développement du territoire, comment cela se traduit-il concrètement ?
- L'offre de formation fait-elle partie du projet de territoire ?

Ce sont essentiellement les organismes de formation qui permettent de développer les compétences des actifs, de par leur offre de formation développée localement. Le niveau de formation sur Autun est inférieur au niveau régional, il faut donc l'élever avec des formations de grande proximité géographique, en raison de l'enclavement du territoire. Le milieu économique est demandeur, en particulier dans le secteur de l'aide à la personne.

Le projet de territoire de la Communauté de Communes du Grand Autunois Morvan est axé sur l'attractivité (faire venir de

nouvelles populations) et l'amélioration de l'offre de mobilité. Dans la région, il existe toutefois une compétition entre territoires pour accueillir les nouvelles entreprises.

### **Les perspectives**

- Quelles évolutions à court/moyen/long terme en matière de FTLV (pédagogie, contenu...) sont perçues ?
- Quel impact du Covid sur les domaines recherchés par les stagiaires, ou les besoins des employeurs ?
- Quelles innovations en matière de formation sont déjà en place ? Quelles tendances se dessinent ?

La transition vers davantage de formation via les outils numériques était déjà entamée avant la crise, mais elle s'est accélérée. 10% du budget des organismes de formation est consacré à la formation à distance. Il faut également évoluer vers des pratiques pédagogiques "cousues main", adaptées à chaque individu. Cette tendance est renforcée par le développement du CPF, la formation devient un objet de consommation courante.

Les organismes de formation envisagent des formations "hybrides" (combinant présentiel et distanciel) car ils constatent que le 100% à distance ne s'adresse pas à tous et n'est pas adapté à tous les types de formation.

L'impact du COVID sur les besoins de formation en lien avec ceux de l'économie locale n'est pas encore observé, la crise étant encore récente.

### **ZONE D'EMPLOI DE BELFORT-HÉRICOURT-MONTBÉLIARD**

#### **L'offre de formation**

- Quelle est l'offre de formation sur le territoire ? Quels types/niveaux de formation sont offerts ?
- Quelles évolutions récentes en matière de FTLV sont constatées ?
- Quels sont les enjeux en matière de FTLV sur le territoire ?
- L'offre répond-elle aux enjeux ?
- Quelle offre (si elle existe) pour les jeunes, les chômeurs de longue durée, les personnes en reconversion, les personnes en situation de handicap ?

L'offre de formation est large. De nombreuses formations sont accessibles tant en formation initiale qu'en formation con-

tinue. Les secteurs les plus développés sont l'industrie (cœur historique du territoire) et les services.

Différents acteurs se côtoient :

- les deux Campus des métiers et des qualifications (CMQ) : Automobile et Mobilités du Futur et Maroquinerie et Métiers d'Arts, qui sont des réseaux d'établissements et des facilitateurs d'échanges,

- des organismes de formation historiques, comme le GRETA, qui s'est développé sur toute l'Aire Urbaine Nord Franche-Comté ou l'AFPA, avec une orientation très marquée vers l'industrie,

- le CNAM, qui travaille en complémentarité avec les autres organismes, et s'éloigne du format traditionnel "cours du soir" pour aller vers de l'alternance.

À noter sur ce territoire le poids très important de l'intérim. Les commandes de formation peuvent s'en trouver fortement perturbées : les grands groupes passent et annulent continuellement des formations, en fonction de la disponibilité de main-d'œuvre en intérim. Pourtant, l'évolution des process en industrie va très fortement pénaliser les intérimaires à très court terme. PSA, principal employeur du bassin, va lancer une nouvelle ligne de montage en 2022 et les actuels intérimaires ne seront pas formés pour répondre à la demande de l'entreprise (connaissances et compétences pointues).

### Les dispositifs

- Quel rôle jouent les grands dispositifs sur le territoire en matière de FTLV : TI, TIGA, campus connecté, transitions collectives...?

- Y a-t-il une démarche de GPECT ?

- Territoire d'Industrie : la formation n'est pas un axe fort du programme. Il y a eu la volonté de mise en place du Volontariat Territorial en Entreprise mais aucun contrat n'a encore pu être signé. La mise en place du programme (depuis 2 ans) n'a pas encore apporté de nouveau projet de formation à Pôle Emploi, mais il est sans doute trop tôt pour dresser un véritable bilan.

- CMQ : les campus mettent en relation des organismes de formation et des entreprises. Ils peuvent également faire part de leur analyse de l'évolution des besoins en compétences auprès de la Région, via la GPEC territoriale.

- CNAM : travaille sur la mise en place d'une licence professionnelle avec l'université car il y a un besoin de former des cadres

pour les entreprises, qui sont en recherche de ces compétences.

Le cloisonnement en matière de formation est également évoqué, illustré par les difficultés d'échange d'information entre l'Éducation Nationale et les CMQ.

### L'adéquation offre/besoins

- Quelle adéquation entre offre de formation et besoins des employeurs ? Quelle adéquation entre offre de formation et besoins des actifs ?

- Par qui et comment sont identifiés les besoins des employeurs ?

Par qui et comment sont identifiés les besoins des actifs ?

- Comment sont évaluées les formations ? Qui sont les formateurs ?

Il y a une bonne adéquation entre les besoins des employeurs et les offres de formation, notamment pour les publics en recherche d'emploi et de niveau infra-bac (les publics du PRIC). Pôle Emploi dispose de nombreuses données (même si elles sont développées au niveau régional) pour orienter les choix de formation. Il s'appuie beaucoup sur les remontées de la part des entreprises, car ce sont elles qui connaissent le mieux les besoins. La publication récente des "Diagnostic Flash" par la Région est également un outil précieux.

Les Campus des métiers et qualifications identifient les secteurs émergents, les besoins et montent les formations, en s'appuyant sur leurs nombreux partenaires. Par exemple, le Campus Automobile et Mobilités du Futur regroupe 6 lycées, des établissements d'enseignement supérieur, un réseau d'entreprises (PSA, Faurecia). Le partenariat va encore s'élargir grâce à l'obtention du label "campus d'excellence". Il est plus difficile d'appréhender si les besoins des salariés sont en adéquation avec l'offre de formation. Très peu de salariés en reconversion s'adressent à Pôle Emploi. Les rares cas se font à la demande de DRH pour des présentations des offres de services de l'agence au sein de l'entreprise. Il est au final difficile d'avoir une visibilité sur la formation en interne des personnes déjà en emploi.

Pour certains métiers en tension (ex : boucher, agent de propreté), l'offre de formation proposée est à même de répondre aux besoins. Il y a néanmoins peu de candidats en raison de l'image négative de ces métiers.

## Les réseaux

- Quel est le réseau d'acteurs en matière de FTLV sur le territoire ?
- Quel type de relations s'est mis en place entre les acteurs (organismes de formation, collectivités, Département, Région, services de l'État, Pôle Emploi...) ?
- Comment ce réseau s'articule-t-il sur le territoire ? Y a-t-il des spécificités ?
- Qui coordonne ?

Il existe un bon réseau entre les organismes de formation, ils se connaissent tous. La complémentarité est très importante. Les relations entre organismes de formation, Région, Pôle Emploi et collectivités locales sont considérées comme satisfaisantes.

Le GRETA, l'AFPA, le CNAM, le pôle formation de l'IUMM... proposent souvent des formations sur des thématiques similaires, l'intérêt est donc de renforcer la complémentarité et la continuité sur les offres autour des métiers, en proposant des parcours de formation complets. Néanmoins, la concurrence entre organismes est bien réelle sur certaines formations, ce qui peut compliquer les relations.

Pour les CMQ, le réseau est essentiel. Ils sont amenés à travailler avec les missions locales, Pôle Emploi, les structures associatives... Il est parfois difficile de cibler les formations, car le réseau est très large. Le CMQ Automobile souhaite créer un mini observatoire en Nord-Franche-Comté sur les thématiques qui émergent (hydrogène, mobilité du futur...) et voudrait faire de la valorisation des nouveaux métiers et formations, par exemple via un forum.

Les organismes de formation font part d'expériences contradictoires en terme de partenariat avec les grands groupes industriels du bassin d'emploi (PSA, Alstom, General Electric) : certains disent ne pas arriver à créer de liens (AFPA, GRETA) alors que d'autres affirment l'inverse (CMQ Automobile et CNAM).

Un exemple intéressant est l'installation des manufactures d'Hermès, attirées par la présence de l'école Boudard (école de maroquinerie privée, très reconnue dans le secteur, logée dans un lycée public avec des places de formation financées par la Région).

## Les freins

- Quels sont les freins à l'entrée en formation et/ou au retour à l'emploi ?
- Comment ces freins sont-ils levés ?

- Quelles améliorations pourraient encore être apportées pour lever ces freins ?

De nombreux freins à l'entrée en formation sont cités :

- freins financiers (coût des transports, frais supplémentaires de garde d'enfant ou de cantine, frais d'hébergement),
- image négative de certains secteurs et métiers (industrie, métiers de bouche...),
- proximité avec la Suisse (facilité d'obtenir un emploi très bien rémunéré sans nécessité de formation),
- attrait pour l'intérim,
- territoire couvrant trois départements.

Les aides, notamment financières, pour lever ces freins ne sont pas toujours bien connues par les stagiaires, et les informations sont parfois difficiles d'accès. Les organismes de formation doivent souvent aider les stagiaires sur ces aspects, en dehors de leur cœur de métier.

La difficulté de maintien des jeunes (en particulier les jeunes femmes) sur le territoire est également citée, en raison de la prépondérance du secteur de l'industrie, tant en matière de formation que de perspective d'emploi, qui souffre d'un déficit d'attractivité auprès de ce public.

## Le développement du territoire et de ses actifs

- Comment développer les compétences des habitants du territoire ? Dans quel but ?
- Si la FTLV est un levier de développement du territoire, comment cela se traduit-il concrètement ?
- L'offre de formation fait-elle partie du projet de territoire ?

La spécialisation du territoire, tributaire des grands groupes et de la concentration des activités sur quelques domaines (transports ferroviaires et automobiles, énergie) est identifiée comme problématique. Un des enjeux est d'accroître la diversification, tout en maintenant l'excellence.

Le territoire rencontre aussi des difficultés à promouvoir son image et son attractivité, malgré ses atouts (prix du logement raisonnable, offre culturelle, imbrication ville/campagne...). Ce constat vaut également pour les entreprises ou les formations, qui connaissent pourtant de vraies réussites mais restent peu connues.

## Les perspectives

- Quelles évolutions à court/moyen/long terme en matière de FTLV (pédagogie, contenu...) sont perçues ?

- Quel impact du Covid sur les domaines recherchés par les stagiaires, ou les besoins des employeurs ?

- Quelles innovations en matière de formation sont déjà en place ? Quelles tendances se dessinent ?

Les stagiaires souhaitent de plus en plus de souplesse, ils souhaitent se former "où et quand ils veulent".

Le développement de la formation à distance peut répondre en partie à cette demande, mais elle suppose une grande autonomie des stagiaires, et une remise à plat des contenus et des méthodes d'enseignement. De plus, elle n'est pas adaptée à tous les types de formation.

D'autres pistes seraient intéressantes à développer : l'AFEST (action de formation en situation de travail), la VAE...

## **ZONE D'EMPLOI DE NEVERS**

### **L'offre de formation**

- Quelle est l'offre de formation sur le territoire ? Quels types/niveaux de formation sont offerts ?

- Quelles évolutions récentes en matière de FTLV sont constatées ?

- Quels sont les enjeux en matière de FTLV sur le territoire ?

- L'offre répond-elle aux enjeux ?

- Quelle offre (si elle existe) pour les jeunes, les chômeurs de longue durée, les personnes en reconversion, les personnes en situation de handicap ?

L'offre de formation sur le territoire est diversifiée et correspond aux besoins des entreprises (bâtiment, métiers du bois, services à la personne). L'offre dans l'enseignement supérieur est également citée (avec environ 2 000 étudiants).

Le niveau de formation du territoire est plus bas que le niveau régional. 80 % de l'offre (GRETA, AFPA) est de niveau 3.

Pour les salariés, beaucoup de formations se mettent en place par les plans de formation des entreprises, mais il est à noter que sur les dernières années, on observe une montée des demandes individuelles avec le CPF.

Les organismes de formation n'ont pas d'approche spécifique par public, il s'agit davantage de construire des parcours de formation individualisé répondant aux besoins des personnes.

Une expérimentation particulièrement réussie est citée : les agences Pôle Emploi de la Nièvre accueillent des conseillers CAP EMPLOI, pour mieux intégrer l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans les dispositifs globaux mis en place par Pôle Emploi. Les formations destinées aux allocataires du RSA mises en place par le Département sont également mentionnées.

### **Les dispositifs**

- Quel rôle jouent les grands dispositifs sur le territoire en matière de FTLV : TI, TIGA, campus connecté, transitions collectives... ?

- Y a-t-il une démarche de GPECT ?

Les dispositifs sont connus et identifiés par les acteurs : PRIC, Campus connecté, Territoires d'industrie...

D'autres initiatives sont également mentionnées :

- action de formation de Pôle Emploi avec le Technicentre industriel SNCF de Varennes-Vauzelles pour un parcours de qualification avec la SNCF,

- accompagnement des personnes très éloignées de l'emploi via le Plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE) sans limite de durée, en complément de l'action de la Mission Locale et du Département (entre 2006 et 2020, 600 personnes de plus de 26 ans sont entrées dans ce parcours),

- bourses du Département pour les étudiants en santé (médecine, ergothérapie, kinésithérapie) à hauteur de 500€/mois sur 12 mois, la contrepartie étant un engagement contractuel à servir dans le département d'une durée équivalente à la durée de la bourse.

### **L'adéquation offre/besoins**

- Quelle adéquation entre offre de formation et besoins des employeurs ? Quelle adéquation entre offre de formation et besoins des actifs ?

- Par qui et comment sont identifiés les besoins des employeurs ?

Par qui et comment sont identifiés les besoins des actifs ?

- Comment sont évaluées les formations ? Qui sont les formateurs ?

Les organismes de formation mettent essentiellement en place des formations dans le cadre des appels d'offres de la Région et de Pôle Emploi ou en réponse à des demandes spécifiques des entreprises.

Ils sont très peu force de proposition. Pôle Emploi dispose de beaucoup de données statistiques, qui permettent de déterminer assez finement les besoins sur le territoire. Les organismes de formation ont toutefois une connaissance de terrain qui pourrait compléter les données statistiques, et ils regrettent de ne pas pouvoir partager de façon régulière cette connaissance avec les financeurs. Le Réseau d'animation territoriale (RAT) fonctionne bien et permet d'analyser les besoins du territoire, mais l'information reste descendante et tous les acteurs n'y participent pas.

En matière de définition de l'offre, un vrai chantier serait à mettre en place sur les métiers de demain. L'offre de formation est réactive mais pas assez prospective. Il existe un décalage entre les besoins exprimés par les entreprises et le temps de formation. La modernisation des plateaux techniques paraît également essentielle pour répondre aux besoins des employeurs.

### Les réseaux

- Quel est le réseau d'acteurs en matière de FTLV sur le territoire ?
- Quel type de relations s'est mis en place entre les acteurs (organismes de formation, collectivités, Département, Région, services de l'État, Pôle Emploi...)?
- Comment ce réseau s'articule-t-il sur le territoire ? Y a-t-il des spécificités ?
- Qui coordonne ?

Les réseaux de Pôle Emploi et de la Région, via le RAT notamment, se retrouvent sur le territoire et permettent des échanges réguliers. Les relations entre les acteurs et leur niveau d'interconnaissance sont jugés satisfaisants.

La Fabrique Emploi et Territoire (association départementale) intervient également pour mettre en lien les organismes de formation, les entreprises et les personnes à former, sur la base d'une bonne connaissance des entreprises, via différents outils d'animation de son réseau (petits déjeuners entreprises ou rencontres métiers).

### Les freins

- Quels sont les freins à l'entrée en formation et/ou au retour à l'emploi ?
- Comment ces freins sont-ils levés ?
- Quelles améliorations pourraient encore être apportées pour lever ces freins ?

Les freins principaux cités :

- difficultés à trouver les informations sur les formations et les aides (notamment financières) qui peuvent être obtenues,
  - difficultés organisationnelles et financières pour les stagiaires (en matière de transport ou de logement),
  - décalage entre les besoins des entreprises et le temps de formation,
  - réticence à entrer en formation, notamment pour les personnes les moins qualifiées,
  - illettrisme et persistance des zones blanches sur le territoire,
  - manque d'attractivité de certains secteurs d'activité et mauvaise image des métiers.
- Pérenniser certaines formations répondant à des besoins récurrents des entreprises locales, en offrant des modalités d'organisation variées, pourrait enrichir l'offre de formation et permettre à plus de personnes de se former.

Pour remédier à certaines difficultés, un guichet unique pourrait être créé au niveau régional pour guider les demandes d'information ou d'aide vers le meilleur interlocuteur et traiter les questions de manière plus transversale.

### Les perspectives

- Quelles évolutions à court/moyen/long terme en matière de FTLV (pédagogie, contenu...) sont perçues ?
- Quel impact du Covid sur les domaines recherchés par les stagiaires, ou les besoins des employeurs ?
- Quelles innovations en matière de formation sont déjà en place ? Quelles tendances se dessinent ?

Il serait important d'accompagner les entreprises les plus petites pour qu'elles puissent bâtir une vision à plus long terme sur l'évolution de leur secteur d'activité, et les compétences à maintenir ou développer. Les organismes de formation expriment également l'importance d'offrir des organisations différentes en matière de formation, qui sont de plus en plus construites sur un même modèle pour répondre aux appels d'offres des financeurs.

## La formation professionnelle en Bourgogne-Franche-Comté

En Bourgogne-Franche-Comté, le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) 2017-2022 répond à 4 ambitions :

- Relever le défi des transformations économiques.
- Proposer une orientation et une formation tout au long de la vie qui sécurisent les parcours professionnels.
- Garantir une offre de formation territorialement équilibrée.
- Analyser les transformations sociétales.

La politique régionale de formation des demandeurs d'emploi :

- vise en priorité les publics les plus vulnérables, pour qu'ils puissent accéder à un premier niveau de qualification permettant un retour à l'emploi durable,
- cherche à s'adapter aux besoins en compétences et en emplois des différents employeurs et secteurs d'activité,
- doit s'adapter aux projets et besoins des territoires pour accompagner leur déploiement.

La Région intervient également, de façon volontariste et en articulation avec les autres financeurs (État, Fond Social Européen, OPCO...), en matière de formation des actifs en emploi pour :

- favoriser le développement économique,
- garantir les emplois face aux mutations,
- renforcer l'attractivité de la région.

Elle accompagne les démarches de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales (GPECT) des territoires qui en font la demande. Par ailleurs, elle est impliquée dans la Validation des acquis de l'expérience (VAE) et dans la formation à la création-reprise d'entreprise.

En 2019, en Bourgogne-Franche-Comté, les bénéficiaires de la formation sont les demandeurs d'emploi (26%), les salariés d'employeurs privés (22,1%) et les particuliers à leurs propres frais (8,3%). Les autres bénéficiaires sont notamment les apprentis et les agents du secteur public<sup>1</sup>.

43681 personnes en recherche d'emploi ont intégré une formation financée par la Région entre 2018 et 2020, réparties entre des formations "Amont de la qualification" (55%) et des formations "métiers" qualifiantes (45%).

Une enquête<sup>2</sup> a été menée entre mi-2019 et début 2020 (avant la crise sanitaire) en Bourgogne-Franche-Comté sur les personnes sorties de formation 6 à 9 mois auparavant :

- 37% des stagiaires déclarent être en emploi, un peu moins qu'au niveau national (42%). Le pourcentage est plus élevé pour les stagiaires de niveau Bac ou plus (45%) que pour les peu/pas qualifiés (33%),
- 33% sont toujours en recherche d'emploi,
- 8% sont à nouveau en formation,
- 2% en emploi imminent (promesse d'embauche notamment).

Les 20% restant sont dans une autre situation ou n'ont pas souhaité répondre à la question.

En 2021, un budget de 159 M€ est consacré à la formation professionnelle par la Région. En réponse à la crise sanitaire, plus de 4000 places de formation supplémentaires ont été financées grâce au plan France Relance et au Plan d'accélération de l'investissement régional (PAIR)<sup>3</sup>.

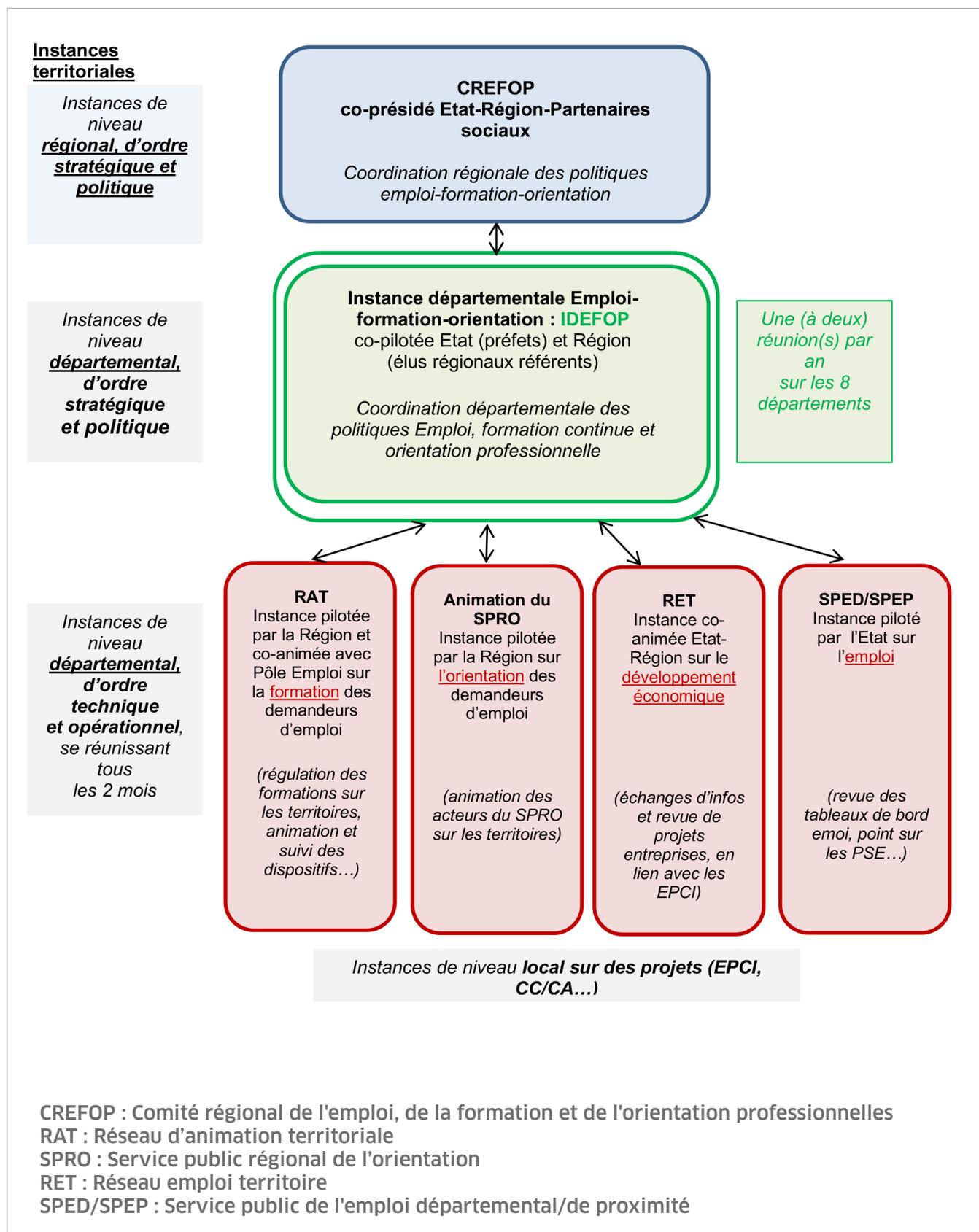
(1) Source : DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) Bourgogne-Franche-Comté - Bilans pédagogiques et financiers des OF en 2019.

(2) Les sortants de formation en Bourgogne-Franche-Comté - Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) de Bourgogne-Franche-Comté - Février 2021.

(3) Source : Région Bourgogne-Franche-Comté.

# Schéma de gouvernance de la formation professionnelle

en Bourgogne-Franche-Comté



Source : Conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté.

## Table des **SIGLES**

### **ADEME**

Agence de la transition écologique  
(anciennement Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie)

### **AFEST**

Action de formation en situation de travail

### **AFPA**

Association pour la formation professionnelle des adultes

### **AGEFIPH**

Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

### **AMDF**

Autunois Morvan Développement Formation

### **BFC**

Bourgogne-Franche-Comté

### **CEP**

Conseil en évolution professionnelle

### **CFA**

Centre de formation des apprentis

### **CIFA**

Centre interprofessionnel de formation des apprentis

### **CMQ**

Campus des métiers et des qualifications

### **CNAM**

Conservatoire national des arts et métiers

### **CPF**

Compte personnel de formation

### **CPRDFOP**

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

### **CRBFC**

Conseil régional Bourgogne-Franche-Comté

### **CREFOP**

Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle

### **DGEFP**

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

### **DIRECCTE**

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, remplacée par la **DREETS** Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités

### **EPCI**

Établissement public de coopération intercommunale

### **FSE**

Fonds social européen

### **FTLV**

Formation tout au long de la vie

### **GPECT**

Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences territoriales

### **GRETA**

Groupement d'établissements publics locaux d'enseignement

### **LCAP**

Groupement d'intérêt économique "ingénierie du maintien à domicile des personnes âgées"

### **NEETS**

"neither in employment nor in education or training" (jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation)

### **OPCA**

Organisme paritaire collecteur agréé, remplacé par **OPCO** Opérateur de compétences

### **PIC**

Plan d'investissement dans les compétences

### **PLIE**

Plan local pluriannuel pour l'insertion et l'emploi

### **PRIC**

Pacte régional d'investissement dans les compétences

### **SPRF/SPRO**

Service public régional de la formation/de l'orientation

### **SRADDET**

Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires

### **TI**

Territoire d'Industrie

### **TIGA**

Territoire d'innovation de grande ambition

### **UBFC**

Université de Bourgogne-Franche-Comté

### **UTBM**

Université de technologie de Belfort Montbéliard

### **VAE**

Validation des acquis de l'expérience

### **ZE**

Zone d'emploi

# GLOSSAIRE

## **AFEST (Action de formation en situation de travail)**

Mise en situation de travail à finalité pédagogique. C'est une nouvelle modalité de formation reconnue par la loi du 5 septembre 2018.

## **Apprentissage**

Mode de formation par alternance qui permet, à travers le dispositif du contrat d'apprentissage, d'obtenir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master...) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

## **Blocs de compétences**

Ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées.

## **Centre de formation d'apprentis (CFA)**

Établissement qui dispense un enseignement par alternance, en apprentissage, à des jeunes de 16 à 29 ans révolus.

## **Certification professionnelle**

Ensemble des formations visant la validation des compétences professionnelles et qui sont sanctionnées par les passages d'une certification (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle).

## **Conseil en Évolution Professionnelle**

Processus incluant un bilan de situation professionnelle, et, le cas échéant, l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie d'évolution professionnelle.

## **Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP)**

Instance régionale quadripartite État, Région, organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs, ayant pour mission d'assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation en région.

## **France Compétences**

Établissement public créé en 2019 et ayant pour mission d'assurer le financement, la régulation, le contrôle et l'évaluation du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

## **Opérateurs de compétences (OPCO)**

Organismes instaurés par la loi du 5 septembre 2018 en remplacement des OPCA et ayant pour mission d'apporter un appui technique et un financement aux branches adhérentes en matière d'emploi et de formation professionnelle.

## **Pacte régional d'investissement dans les compétences (PRIC)**

Contribution régionale à la mise en œuvre du plan d'investissement dans les compétences destinée à financer des parcours de formation destinés aux publics peu qualifiés, ainsi que des expérimentations au service d'innovations pédagogiques et de parcours.

## **Plan d'Investissement dans les compétences (PIC)**

Un des quatre défis du Grand plan d'investissement (GPI), visant la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi peu qualifiés et la transformation de l'offre de formation, via des actions nationales, des appels à projets pour susciter des expérimentations et par les pactes régionaux d'investissement dans les compétences.

## **Remise à niveau, maîtrise des savoirs de base, initiation**

Formations permettant d'acquérir des compétences ou techniques transversales dans les disciplines générales (français, mathématique de base), mais également d'initiation aux langues et aux logiciels courants de bureautique.

## **Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

Dispositif permettant à tout individu de faire valider son expérience professionnelle ou bénévole afin d'obtenir tout ou partie d'une certification.

## **Zone d'emploi**

Ensemble de communes dans lequel la plupart des actifs résident et travaillent.

## Bibliographie

### • RESSOURCES CITÉES DANS LE RAPPORT

(1) CESER Bourgogne-Franche-Comté.  
**Projet de mandat du CESER 2018-2023**

(2) Région Bourgogne-Franche-Comté.  
**Les nouvelles donnes territoriales en Bourgogne-Franche-Comté. Mieux comprendre les dynamiques d'aujourd'hui pour dessiner l'avenir des territoires en 2050**, novembre 2020

(3) **Chapitre 1, principe 1 du Socle européen des droits sociaux**, novembre 2017

(4) CESER Bourgogne.  
**Vers un service d'orientation tout au long de la vie adapté aux besoins du public et du territoire**, janvier 2015  
CESER Bourgogne-Franche-Comté.  
**Difficultés de recrutement et métiers en tension : des défis à relever**, juin 2017

(5) **Art. 6311-1 du Code du travail**

(6) Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES).  
**La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2016 et 2017**, janvier 2021

(7) Centre Inffo/CSA.  
**Baromètre de la formation et de l'emploi**, 2e édition 2021

(8) DREETS.  
**Rapport "Les sortants de formation en Bourgogne-Franche-Comté"**, février 2021

(9) Source : Urssaf, Acof 2007-2019.  
**Pas de données disponibles pour la zone d'Héricourt**

(10) Insee.  
**Omphale 2017 (scénario central 2018)**

(11) Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.  
**Liste des métiers en tension**, octobre 2020

(12) CESER Bourgogne-Franche-Comté.  
**Femmes et monoparentalité, un double constat d'inégalités**, janvier 2020  
**De l'invisible détresse à la détresse des invisibles. Isolement des femmes en Bourgogne-Franche-Comté : mise en lumière et défis à relever**, juin 2021

(13) Le Bien Public.  
**La formation n'est pas une baguette magique - Entretien avec Pierre Martinot**, 25 août 2021

(14) Région Bourgogne-Franche-Comté.  
**Les nouvelles donnes territoriales en Bourgogne-Franche-Comté**, novembre 2020

### • AUTRES RESSOURCES

Ouvrage collectif associations AdCF, AVUF, FNAU, France urbaine, et Villes de France.  
**Le B.a.-ba de l'enseignement supérieur et de la recherche**, décembre 2020

Région Bourgogne-Franche-Comté.  
**Diagnostics Flash Territoriaux**, février 2021

Pôle Emploi.  
**Études "Regards sur..., Statistiques et Indicateurs"**, mai 2021

Pr. Jean-Claude Bouly, directeur du Cnam en Grand Est.

**Et si l'avenir de la formation professionnelle tout au long de la vie s'inventait dans les villes moyennes ?**  
10 juillet 2019

## Bibliographie (suite)

DARES.

**La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi en 2018 et 2019**, mars 2021

EMFOR.

**Les demandeurs d'emploi sortant de formation financée par la Région Bourgogne-Franche-Comté en 2019**, avril 2021

Les Échos.

**La formation au carrefour de la croissance des entreprises et des territoires**, 13 octobre 2020

ADEME.

**Panorama des acteurs français de l'emploi, de l'orientation et de la formation - Guide à destination des acteurs territoriaux de l'environnement**, avril 2021

## Sitographie

C2RP CARIF-OREF Hauts-de-France

[www.c2rp.fr](http://www.c2rp.fr)

Emfor

[www.emfor-bfc.org](http://www.emfor-bfc.org)

Insee Bourgogne-Franche-Comté

[www.insee.fr/fr/information/2016532](http://www.insee.fr/fr/information/2016532)

Observatoire Pôle Emploi

[www.observatoire-poleemploi-bfc.fr](http://www.observatoire-poleemploi-bfc.fr)

Région Bourgogne-Franche-Comté

[www.bourgognefranchecomte.fr](http://www.bourgognefranchecomte.fr)



# DÉCLARATIONS

**Julien Bernard**, au nom de la CGT

**43**

**Joseph Battault**, au nom de la CFDT

**43**

## Julien Bernard, au nom de la CGT

Nous sommes globalement en phase avec les analyses et les préconisations contenues dans l'autosaisine "La formation tout au long de la vie : levier de développement pour les territoires et leurs actifs ?", la CGT votera cette autosaisine.

Cependant, il nous semblait important de rappeler quelques éléments qui transparaissent dans cette autosaisine et qui en constituent la toile de fond.

Il est rappelé que le système d'appels d'offres est loin de satisfaire les organismes de formation. D'une part, parce qu'une formation a besoin d'un temps long pour s'installer et être pleinement efficace ; d'autre part, parce que ces appels d'offres répondent à des besoins immédiats et ne permettent pas, dans la plupart des cas, une formation qualifiante. C'est une des nombreuses conséquences de la réforme de 2018 qui a renforcé l'individualisation et la monétarisation des formations, offrant dès lors de nombreuses qualifications non-complètes, rendant ainsi plus difficile une insertion durable ou un changement d'emploi, notamment pour l'accès à un grand nombre de métiers du même secteur avec des contenus différents. Pour la CGT, un des principaux enjeux est de permettre à chacune et chacun de pouvoir accéder facilement à un parcours complet de qualification, dans un temps raisonnable avec une certification reconnue.

Au-delà, c'est bien le fameux marché de l'emploi, et donc de la formation, qui dysfonctionne.

L'autosaisine constate que beaucoup de métiers en tension ne sont pas assez attractifs. Ils offrent souvent des conditions d'exercice peu attrayantes (horaires décalés, travail le dimanche, travaux difficiles, etc) peu compatibles avec une vie de famille. Ils sont peu reconnus socialement malgré leur rôle majeur attesté pendant la pandémie, et enfin (et surtout) ils sont très mal payés, souvent au SMIC, avec des temps partiels imposés. À tel point que le syndicat patronal UMIH (Union des métiers et des industries de l'hôtellerie) a récemment proposé de revaloriser les métiers de l'hôtellerie-restauration avec des augmentations de salaires "entre 6% et 8,5%, voire peut-être 9%", ajoutant, je cite : "si on veut mettre fin à la pénurie, il faut rémunérer les salariés à la hauteur du travail qui est fourni". Si le marché de l'emploi était un véritable marché, et donc que la fameuse loi de l'offre et de la demande était vérifiée, les salaires auraient augmenté depuis longtemps pour combler le manque de main-d'œuvre. Il n'en est rien. Et d'ailleurs, cette proposition de l'UMIH a fait pschit auprès des professionnels du secteur.

Le marché n'est pas la réponse à tout. Dès lors, est-ce vraiment une si bonne idée d'organiser la formation sous forme de marché ? À l'évidence, non. Heureusement, une partie de la formation, notamment la formation initiale sous statut scolaire ou universitaire, échappe encore à cette logique, mais de larges pans de la formation sont contraints de s'y soumettre au fur et à

mesure. Avec toutes les conséquences négatives déjà évoquées pour peu d'avantages réellement constatés. Mais quand bien même nous n'aurions pas le choix que d'organiser un marché, même s'il n'en a que le nom, il serait tout à fait possible d'y mettre des clauses qualitatives, sociales et environnementales, c'est-à-dire de donner un contenu à ce marché, et de ne pas choisir systématiquement le moins-disant.

Crédits récurrents et répondant aux besoins, qualité des professionnels de la formation, formations qualifiantes et accessibles au plus grand nombre : voilà sans doute la recette gagnante pour que la formation soit réellement un levier de développement.

## Joseph Battault, au nom de la CFDT

La CFDT se félicite de ce travail présenté aujourd'hui. Cet avis porte sur un sujet majeur pour notre région et les enjeux sont importants.

L'analyse qui s'appuie sur les acteurs de 3 territoires est originale et nouvelle pour le CESER. Elle est construite sur la grille connue mais efficace : forces, opportunités, faiblesses menaces.

Ce travail élaboré dans les conditions difficiles liées à la crise sanitaire, étalé sur une longue durée, n'a pas permis toutes les rencontres nécessaires (notamment les employeurs et partenaires sociaux).

### Des interrogations

Pour compléter l'analyse des territoires, il aurait été intéressant de connaître les chiffres de l'emploi et leur évolution en absolu et pas seulement en pourcentage. Ces moyennes masquent des réalités tellement différentes et parfois très inégalitaires. Ainsi, il y a 13 fois plus de salariés dans le territoire de Belfort-Montbéliard que dans celui d'Autun, mais il y a 25 fois plus de places de formation financées par la Région. Quelles raisons expliquent cette situation ?

### Les préconisations, notre cœur de métier

Pour la CFDT, ces préconisations peuvent être classées en quatre grands chapitres :

1. L'accompagnement qui reprend les préconisations n°6, 7, 13, 17. Pour la CFDT c'est la priorité. Nous devons passer d'une administration qui prescrit à une administration qui accompagne.
2. Le travail des acteurs dans les territoires regroupe les préconisations n°3, 10, 12, 14, 15. C'est la seconde priorité de la CFDT, conséquence de la précédente : rendre la main aux acteurs. Cela nous renvoie à l'avis du CESER Bourgogne sur le Dialogue social Territorial qui garde toute son actualité.
3. La gouvernance et les schémas stratégiques : préconisations n° 1, 2, 8, 10.
4. Faire évoluer et adapter la formation : préconisations n°4, 5, 9, 11, 16, 19.

### Au final

Ce travail original constitue un bon début mais nécessite une suite pour affiner et préciser la mise en œuvre des préconisations. La CFDT votera cet avis.











## Conseil économique, social et environnemental

### Site de Besançon

4 square Castan | CS51857 | 25031 Besançon cedex  
Tél. 03 81 61 62 90

### Site de Dijon

17 boulevard de la Trémouille | CS23502 | 21035 Dijon cedex  
Tél. 03 80 44 34 32



[www.ceser.bourgognefranche.comte.fr](http://www.ceser.bourgognefranche.comte.fr)