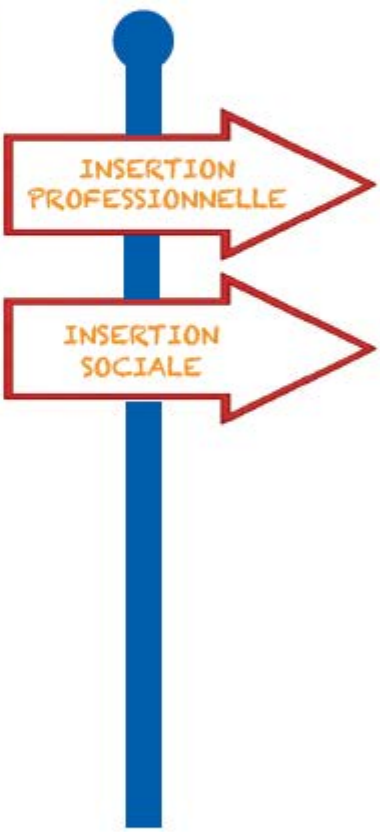
La Région Occitanie Pyrénées · Méditerranée

CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL RÉGIONAL

AGIR POUR FAVORISER L'INCLUSION

LEVER LES FREINS POUR ACCÉDER ET SE MAINTENIR EN EMPLOI



Avis du Conseil Économique, Social et Environnemental Régional

Assemblée Plénière du 10 juin 2025

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

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

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

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

Assemblée Plénière du CESER Occitanie / Pyrénées-Méditerranée
du 10 juin 2025

AVIS

AGIR POUR FAVORISER L'INCLUSION – Lever les freins pour accéder et se maintenir en emploi

Adopté

Rapporteure **: Madame Josette RAYNAUD**

Conseil Économique, Social et Environnemental Régional
Occitanie / Pyrénées-Méditerranée

SOMMAIRE

DISCOURS INTRODUCTIF
DE MONSIEUR JEAN-LOUIS CHAUZY,
PRÉSIDENT DU CESER OCCITANIE / PYRÉNÉES-MÉDITERRANÉE

AVIS
AGIR POUR FAVORISER L'INCLUSION – Lever les freins pour accéder et se maintenir en emploi

EXPLICATIONS DE VOTE

CONCLUSION DES DÉBATS PAR MONSIEUR JEAN-LOUIS CHAUZY,
PRÉSIDENT DU CESER OCCITANIE / PYRÉNÉES-MÉDITERRANÉE

DISCOURS INTRODUCTIF
DE MONSIEUR JEAN-LOUIS CHAUZY,
PRÉSIDENT DU CESER OCCITANIE / PYRÉNÉES-MÉDITERRANÉE

DISCOURS INTRODUCTIF
DE MONSIEUR JEAN-LOUIS CHAUZY,
PRÉSIDENT DU CESER OCCITANIE / PYRÉNÉES-MÉDITERRANÉE

Monsieur le Premier vice-président de la Région Occitanie, représentant Madame la Présidente de Région, Cher Didier,
Monsieur le Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt de la région Occitanie, représentant Monsieur le Préfet de région,
Monsieur le Conseiller régional,
Mesdames les Conseillères et Messieurs les Conseillers,
Mesdames et Messieurs,
Chers collègues,

Je vous remercie pour votre présence aujourd'hui. Nous sommes réunis pour cette 2e assemblée plénière de l'année au Palais des Congrès de Gruissan qui se déroulera sur la journée, 4 projets d'Avis étant présentés pour adoption.
Je suis reconnaissant à Didier CODORNIOU pour avoir facilité la tenue de cette session plénière au Palais des Congrès, pour l'accueil réservé et sa présence. Je tiens à le remercier également pour la qualité des relations de travail avec le CESER et son président ainsi qu'avec les conseillères et conseillers qui siègent au Parlement de la mer.
.../...

À l'ordre du jour, comme annoncé, 4 projets d'Avis :

- « Reconnaissance des spécificités du modèle agricole méditerranéen dans la prochaine PAC », élaboré par la commission 2 « Espace et développement rural, montagne, agri-agro, forêt-bois, alimentation » présidée par Denis CARRETIER ; le rapporteur est Pierre HYLARI. Je salue aussi le travail de Marylise BERGER qui avait été nommée rapporteure par le Bureau du 1er juillet 2024 et qui a fait le travail jusqu'au mois d'avril 2025.
- « Carburants alternatifs pour les mobilités : un enjeu majeur et stratégique pour l'Occitanie ! », élaboré par la commission 3 « Activités et mutations économiques, transitions et filières énergétiques, économie sociale et solidaire » présidée par Éric LALANDE ; la rapporteure est Émeline LAFON ;

Ces deux projets d'Avis sont rendus sur saisine de la présidente de Région Carole DELGA, en date du 3 mai 2024.

- « Agir pour favoriser l'inclusion – Lever les freins pour accéder ou se maintenir en emploi », élaboré par la commission 5 « Éducation, formation, emploi, jeunesse, enjeux de société » présidée par Beatriz MALLEVILLE ; la rapporteure est Josette RAYNAUD.
- « Lagunes et zones humides littorales d'Occitanie » élaboré par la commission 6 « Littoral, coopérations transfrontalières et méditerranéennes, Europe » présidée par Émilie VARRAUD ; la rapporteure est Maria RUYSSEN.

Ces deux derniers projets d'Avis sont des autosaisines du CESER.

Avant de présenter ces travaux et les initiatives que nous avons mises en place, permettez-moi de vous parler de l'actualité, qui nous concerne tous, et en particulier de l'avenir des Conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux (CESER).

Avenir des Conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux

Comme vous le savez, les CESER ont récemment échappé à une lourde menace : leur suppression. Le projet de loi sur la simplification de la vie économique examiné début avril par l'Assemblée nationale, contenait une disposition surprise que permet l'article 45 de la Constitution, un « cavalier législatif », visant à éliminer les CESER, ainsi que d'autres organismes nationaux ou agences de l'État, pour des raisons budgétaires - sans qu'aucune concertation préalable n'ait été menée avec les CESER ni même avec les Régions qui assurent leur budget et leurs moyens de fonctionnement dans le cadre des missions confiées par le législateur. Grâce à la mobilisation collective de tous les CESER et à l'appui de Régions de France et des parlementaires que nous sommes allés convaincre ensemble, nous avons pu éviter ce scénario. Je tiens à vous remercier chaleureusement pour votre engagement et pour les déclarations de soutien que vous avez transmises. Les CESER ne sont des agences ni de l'État, ni de la collectivité.

Cependant, nous devons rester vigilants. Dans le cadre de la préparation engagée du budget de la France pour 2026, il est probable que les demandes de suppression des CESER ressurgissent. Certaines organisations nationales continuent de plaider pour leur transformation en Conseils de développement, sans indemnisation pour leurs membres. Il est crucial que nous restions mobilisés et que nous défendions nos assemblées, véritables instances de démocratie participative.

Rappel de la loi

Les CESER sont au service de la démocratie régionale depuis la loi du 5 juillet 1972, qui a érigé la région en établissement public avec 2 assemblées, l'une délibérante le Conseil régional, l'autre consultative le comité économique et social. La loi du 2 mars 1982 a fait de la région une collectivité territoriale de plein exercice, et des lois successives ont modifié l'appellation de l'assemblée consultative et renforcé ses compétences. Aujourd'hui, les CESER sont consultés sur les documents budgétaires du conseil régional, les plans et schémas régionaux, et contribuent à l'évaluation des politiques publiques régionales (loi NOTRe) et peuvent conduire des études de prospective territoriale régionale (loi 3DS). Leur représentativité de la société civile est unique et leur utilité s'exerce particulièrement lorsqu'il s'agit de sujets difficiles. Il est donc légitime que des moyens soient alloués à leur fonctionnement, y compris l'indemnisation de leurs membres.

Initiative des CESER
Je vous invite donc à rester mobilisés auprès de vos organisations.
Au niveau de l'Association des CESER de France, des rendez-vous sont pris avec Régions de France et le ministre de l'Aménagement du territoire et de la décentralisation François REBSAMEN pour défendre nos assemblées.
Notre association de présidents de CESER appuyée par l'association des directeurs a travaillé sur un document intitulé « Chemins d'avenir : pour un renforcement de la démocratie régionale permanente ».
Refonder la démocratie régionale permanente pour une meilleure vitalité de la relation Région/ CESER articulant le consultatif, le délibératif et l'exécutif. Ce texte rappelle d'où nous venons, les acquis législatifs, et se termine par une liste de points que nous avons identifiés pour en discuter dans chaque région.
Nous avons prévu un séminaire de 2 jours les 3 et 4 juillet à Blois pour élaborer une stratégie et un calendrier et rencontrer l'association de Régions de France à la fin du mois de septembre puis ensuite le ministre de la décentralisation et de l'aménagement du territoire.
C'est un document qui liste des propositions, il n'est pas soumis à délibération - contrairement à ce qui a été dit ici ou là - car chaque CESER a une relation et des pratiques spécifiques avec sa région.

Une réunion de la conférence permanente est déjà programmée qui examinera comment renforcer notre relation avec l'exécutif. Il appartiendra à chaque collège de prendre connaissance des points identifiés dans le document. Une note sera présentée pour le Bureau de la fin du mois de juin et chaque collège pourra ensuite se réunir et nous faire part de ses remarques. Le Bureau de rentrée fera le point de la situation.
Pour éviter toute confusion : je rappelle que les CESER ne sont pas des agences mais ils représentent l'assemblée consultative du Conseil régional et reconnue comme telle par le code général des collectivités territoriales.
Le budget des CESER au plan national n'est pas de 80 millions d'euros comme l'explique le député Philippe JUVIN mais il est de 30 millions d'euros… il est donc inférieur. Dans chaque région, il est estimé à 0,1 % du budget du Conseil régional. Il permet une équité de représentation des acteurs économiques, sociaux et associatifs au regard des compétences de la Région et de l'État déconcentré pour examiner le budget, le contrat de plan, les schémas régionaux, participer à l'évaluation des politiques publiques, et depuis la loi 3DS, organiser la prospective territoriale régionale que nous avions déjà créée dès que le décret nous l'avait permis sans la rendre obligatoire par l'application de la loi ATR de février 1992.
S'il n'y avait pas de budget et des moyens financiers pour le dialogue territorial et exprimer une ambition pour la région, qui aurait les moyens de le faire ? Les chambres consulaires peut-être, les organisations patronales ??? Par contre, nous n'avons pas à être plus nombreux que le Conseil régional. Nous devons être plus agiles et plus réactifs.

C'est un faux prétexte, nous savons qui sont les soutiens actifs des parlementaires pour supprimer la démocratie économique, sociale et associative territoriale.
Ce serait une erreur et une faute. C'est pourquoi, nous avons organisé une concertation pour rappeler nos droits et devoirs autour de 3 thématiques :

- l'évaluation des politiques publiques ;
- la prospective territoriale en sachant anticiper les mutations en cours et à venir dont la transition écologique ;
- la participation citoyenne dans la co-construction des politiques publiques et leur acceptation.

Nous prévoyons d'organiser une réunion de travail avec la Région pour mieux formaliser ce dialogue territorial en amont des décisions et en aval une fois nos avis votés, ce qui requiert de notre part de synthétiser une réflexion aboutie et partagée de nos avis concernant :

- les délais ;
- le temps de chaque diagnostic et des auditions ;
- l'élaboration des préconisations en vérifiant au préalable les travaux déjà conduits par la Région ;
- notre obligation d'être plus agiles, plus réactifs pour finaliser nos travaux dans une période comprise entre 6 et 8 mois ; c'est un objectif tenable.

Mais rien ne peut se faire enfin sans effort, sans lire les documents, sans valider chaque étape des process d'élaboration, pour progresser ensemble dans nos différentes instances par votre présence dans les réunions ; sans oublier que la meilleure communication sur nos travaux est celle que doivent faire les 83 organisations membres du CESER.
Le CESER doit aussi rester un lanceur d'alertes notamment sur ce qui a trait à nos souverainetés économique et alimentaire, à l'éducation, à la santé, au service public de l'énergie avec la reconstitution de l'entreprise publique EDF dont les activités industrielles appartiennent au peuple français (concessions hydroélectriques, centrales nucléaires, réseaux…).

Relever le défi du changement climatique

Les CES présents à Nice ! Création d'un observatoire de la pollution par les plastiques en Méditerranée

Pour faire face aux défis actuels tel le changement climatique, nous devons redoubler d'efforts. À l'approche de l'ouverture de la troisième Conférence des Nations Unies sur l'Océan (UNOC-3) – organisée du 9 au 13 juin par la France et le Costa Rica - qui a pour thème « Accélérer l'action et mobiliser tous les acteurs pour conserver et utiliser durablement l'océan », le CESER a participé le samedi 7 juin à la journée du 22e forum international de la météo et du climat à Nice. Nous avons fait reconnaître le réseau des CES de l'Arc méditerranéen que nous avons créé par la société Mercator Ocean International qui nous a proposé l'organisation d'une conférence ce 7 juin dans son pavillon, en amont de l'ouverture de la conférence. Ainsi, le réseau des CES de l'Arc méditerranéen s'est mobilisé pour porter dans ce cadre les travaux sur la pollution plastique de la Méditerranée des CES et notamment annoncer officiellement la création d'un observatoire sur la pollution plastique en Méditerranée, en partenariat avec les gouvernements et exécutifs des régions concernées, comme il s'y était engagé dès 2022 à l'occasion de la conférence internationale du 29 septembre à Montpellier « Maintenant ou jamais : Sauvons la Méditerranée ». Les CES espagnols ne pouvaient être présents en raison de contraintes financières et m'ont demandé de les représenter. J'étais accompagné d'une délégation du CESER composée de : Émilie VARRAUD, présidente de la commission 6, Nathalie VEYRE, rapporteure de l'Avis de décembre 2020 sur les pollutions par les plastiques en Méditerranée, Maria RUYSSEN, Directrice de l'IFREMER à Sète, Gérard VALLES, personnalité extérieure de la section Prospective. Serge PALLARES, président de l'Union des villes portuaires d'Occitanie n'a pu se joindre à nous. Le responsable de service en charge de la coopération interrégionale, Frédéric FERRAGE, et la chargée de mission de la commission 6 « Littoral, coopérations transfrontalières et méditerranéennes, Europe », Sandra IMBERT, étaient également présents à cette manifestation ; je les remercie pour leur engagement et contribution à la préparation de cette manifestation.

Après la mise en place du Réseau le 1er décembre 2023, deux groupes de travail ont vu le jour pour travailler sur des sujets que le Réseau a jugé importants : la reconnaissance de la spécificité de l'agriculture méditerranéenne dans la prochaine PAC et la Création de l'Observatoire sur la pollution par les plastiques. Ce dernier groupe n'a pas encore pu être réuni. Mais les CES de l'Arc méditerranéen ont saisi cette occasion unique de la tenue de l'UNOC-3 pour dévoiler leur engagement de créer un observatoire sur la pollution par les plastiques en Méditerranée, l'objectif poursuivi et les moyens qui seront mis en œuvre pour une concrétisation dans les mois à venir.

Cet observatoire s'inscrit dans la mise en œuvre des objectifs mondiaux, notamment l'Objectif de développement durable 14 (ODD 14) dédié à l'océan. La mer Méditerranée est une mer semi-fermée avec un degré élevé de vulnérabilité économique, qui fait face aujourd'hui à une pollution par les plastiques massive, conséquence des activités humaines. La pollution par les plastiques menace la faune et la flore marines, les activités économiques, la qualité et la sécurité alimentaires, ainsi que la santé humaine. Il est urgent d'agir de manière efficace et concertée. Aujourd'hui, l'absence d'un observatoire rend difficile la mesure pleine et entière de la pollution par les plastiques à l'échelle de l'Arc méditerranéen, l'impact des politiques publiques, le partage des connaissances et des bonnes pratiques.

L'objectif de cet observatoire est donc d'établir un état des lieux de la situation de la pollution par les plastiques dans les régions de l'Arc méditerranéen, de mesurer son évolution, et de proposer des actions adaptées pour enrayer le phénomène et interdire la production de plastique au plan mondial.

La mise en place de cet observatoire consiste en une mise en réseau pérenne des laboratoires de recherche publics et privés travaillant sur la pollution par les plastiques en Méditerranée. Mercator

Ocean International, organisation intergouvernementale, basée à Toulouse, a été désignée comme tête de réseau. Cette société à but non lucratif développe des systèmes complexes de simulation de l'océan basés sur des données d'observation, capables de décrire, analyser et prévoir l'état physique et biogéochimique de l'océan. Mercator Ocean International est le leader mondial dans son domaine et travaille avec d'autres centres en Europe spécialisés par bassins.

Mercator Ocean International met en place actuellement avec le soutien de l'Union européenne le jumeau numérique de l'Océan qui combinera la modélisation océanique de nouvelle génération avec d'autres données scientifiques, économiques, statistiques ; il combinera les techniques de l'intelligence artificielle, du machine learning et les moyens de calcul à haute performance, pour offrir une représentation cohérente, haute résolution, multidimensionnelle, multi-variable et en temps quasi réel de l'Océan tout en privilégiant l'interactivité et le partage de connaissance. Cette « copie numérique » de l'Océan sera accessible à tous. Sur la pollution par les plastiques, pour Mercator Océan International, le champ d'étude actuel est celui des macroplastiques et des microplastiques.

Cet observatoire sera une plateforme unique de référence, un réseau d'information, de diffusion et de partage. Il permettra d'orienter les décisions des élus locaux pour adapter les politiques publiques aux réalités environnementales et économiques.

Le Réseau des CES de l'arc méditerranéen, Mercator Océan International et les représentants des régions concernées ont signé une déclaration d'engagement pour créer cet observatoire qui préfigure une convention de partenariat avec tous les acteurs concernés. Cette déclaration collective marque notre volonté, par nos recherches et nos changements de pratiques, à relever l'un des défis majeurs de notre siècle, à savoir la lutte contre les pollutions des mers et océans pour un développement soutenable de la planète au bénéfice des générations actuelles et des générations futures. Sans notre engagement et notre détermination, il ne se passerait rien. Il y a aujourd'hui une grande urgence pour la Méditerranée qui nécessite enfin une décision unanime des États pour la fin 2025, en décrétant l'arrêt de la production de plastique dans le monde.

Et au-delà de la question des plastiques, en signant cette déclaration, nous souhaitons relancer une dynamique euro-méditerranéenne et appelons à l'organisation d'un Sommet européen sur le changement climatique en Méditerranée, 25 ans après le premier forum euro-méditerranéen de Marseille, pour tenir compte des constats suivants : le réchauffement accéléré de la Méditerranée, la fragilisation des écosystèmes marins et côtiers, l'intensification des phénomènes climatiques extrêmes (sécheresses prolongées, pluies diluviennes, inondations destructrices comme celles survenues à Valence ou en Corse ces dernières années), les flux migratoires.

Nous ferons une communication sur nos engagements à destination du réseau des CES de l'Arc méditerranéen.

Nous travaillons déjà sur la suite de cette manifestation ; rendez-vous est pris avec Mercator Ocean International dont le reconnaissance internationale est désormais établie ! Nous rencontrerons après la Conférence de Nice, la Présidente de Région et le Premier vice-président Didier CODORNIOU.

Lagunes et zones humides littorales, des espaces naturels à préserver

Toujours dans ce contexte de politiques mondiales de protection de l'environnement, le CESER dans le projet d'Avis sur les lagunes et zones humides littorales d'Occitanie qui va être présenté, met l'accent sur la préservation des écosystèmes, l'équité et la coopération entre les territoires, pour et avec les populations. Les lagunes et zones humides littorales représentent un enjeu méconnu mais crucial pour la préservation de l'eau et de la biodiversité, mais ces milieux naturels vulnérables sont menacés par le changement climatique et les activités humaines.

Le pourtour de la Méditerranée, nous le savons, est à l'épreuve du changement climatique, et l'Occitanie est malheureusement concernée. Comme l'a démontré le GIEC, les impacts sont observés sur l'augmentation de la température atmosphérique (+ 1,5°C par rapport à la seconde moitié du XIX^{e} siècle), l'acidification des eaux marines en passant par l'augmentation de la température de la mer, des épisodes de sécheresse plus fréquents et plus intenses, des pénuries d'eau. Ces péjorations climatiques se répercutent à la fois sur les écosystèmes marins, les écosystèmes terrestres et d'eau douce entrainant une perte d'habitat et de biodiversité ; écosystèmes qui sont des soutiens des activités humaines telles que la pêche, l'agriculture, le tourisme…
Notre région connaît une forte expansion démographique et les mouvements migratoires induits par le changement climatique viendront l'accentuer, générant une pression sur les milieux littoraux par l'artificialisation des sols, la consommation d'espaces naturels.

À l'échelle de l'Occitanie, les zones humides sont en régression. Par ce projet d'Avis sur les lagunes et zones humides littorales, le CESER rappelle au Conseil régional l'importance de préserver ces espaces naturels dans la protection des populations tout en maintenant un dynamisme économique pérenne et fait des préconisations en ce sens. Pour exemple :
- *éduquer et sensibiliser* : transmettre les bienfaits des lagunes au grand public et aux jeunes générations, pour instaurer et développer une culture de la préservation ;
- *soutenir les activités traditionnelles* (pêche, conchyliculture, riziculture, etc.), dont les dimensions économiques, sociales et patrimoniales sont structurantes, en renforçant leur résilience et en facilitant leur transition vers des modèles adaptés aux nouvelles conditions climatiques ;
- *développer une gestion concertée des lagunes* : associer tous les acteurs (usagers, professionnels, gestionnaires) pour une gouvernance équilibrée, prévenant les conflits d'usage tout en protégeant les écosystèmes ;
- *valoriser l'attachement des populations* (citoyens, associations, partenaires sociaux, décideurs, acteurs économiques) : ces milieux sont des biens communs, porteurs de mémoire et d'identité ;
- *transformer cet attachement en force collective* : les lagunes, symboles de souvenirs heureux (vacances, traditions, moments partagés…), incarnent un levier puissant pour la mobilisation.

Ainsi, en mettant le focus sur ces milieux naturels, ce rapport révèle les « aménités naturelles », c'est-à-dire les bénéfices environnementaux qui permettent de soutenir une économie locale dynamique (tourisme, pêche, etc.) tout en favorisant un lien social fort entre les populations et leur environnement.
Je remercie Maria RUYSSEN dans son rôle de rapporteure mais aussi pour son investissement dans l'écriture du chapitre III de cet Avis qui traite de la question des aménités, c'est-à-dire de la nécessité de travailler avec tous les acteurs d'un écosystème qui s'appelle la Camargue, pour trouver les bonnes solutions, les bonnes pratiques pour préserver un écosystème remarquable qui crée pour les hommes et les femmes qui y vivent un sentiment d'appartenance.

Les spécificités du modèle agricole méditerranéen à reconnaître

L'adaptation au changement climatique concerne aussi d'autres secteurs tels que l'agriculture.

Notre région Occitanie avec une agriculture développée doit trouver des réponses. Essentielle pour l'identité et l'économie de la région Occitanie, l'agriculture méditerranéenne est diversifiée et fragile et fait face à des défis majeurs à relever : gestion de l'eau, pression foncière, changement climatique et souveraineté alimentaire. Le projet d'Avis qui sera présenté, rendu sur saisine de la présidente de Région, parle de la prise en compte nécessaire par la Politique agricole commune (PAC) des spécificités du modèle agricole méditerranéen avec un rééquilibrage de ses dispositifs pour garantir la viabilité des exploitations, renforcer la résilience des territoires, et préserver une agriculture à haute valeur ajoutée humaine, environnementale et sociale.

Ce projet d'Avis s'inscrit aussi dans une dynamique de coopération euro-méditerranéenne, portée par les 8 CES de l'Arc Méditerranéen, réunis pour faire entendre une voix commune auprès des institutions européennes. Dans le cadre du groupe de travail mis en place dont les réunions ont été organisées par la commission 2 du CESER, les CES ont proposé un plaidoyer pour une reconnaissance spécifique dans la PAC de cette agriculture et proposent des stratégies concrètes pour améliorer sa compétitivité, sa durabilité et sa résilience. Ils soulignent également la nécessité de promouvoir un dialogue structuré et permanent entre les agriculteurs, les partenaires sociaux et les institutions.
Nous présenterons notre plaidoyer à la Présidente de Région et demanderons collectivement d'être associés au rendez-vous à Bruxelles. Vous le voyez, nous sommes à l'initiative pour innover et porter les problèmes au niveau où ils doivent l'être.

Notre projet d'Avis émet des préconisations concrètes ; le CESER souhaite qu'elles soient prises en compte dans la future PAC afin de garantir la pérennité et la résilience des agricultures méditerranéennes. Je cite parmi celles-ci : la mise en place d'une enveloppe supplémentaire dédiée à la lutte contre le changement climatique qui renforcerait le second pilier de la PAC, en mettant l'accent sur l'adaptation au changement climatique et les éco-régimes ; la mise en place d'une indemnité compensatoire de handicaps naturels (ICHN) climatique intégrant des critères spécifiques aux régions méditerranéennes (aridité, ventosité, insolation, capacité érosive des pluies, bilan hydrique, impact du changement climatique) ; la création d'un label spécifique aux productions méditerranéennes, prenant en compte le maintien de la santé des sols, l'équilibre entre forêt et agriculture, la diversité des cultures, l'adaptation et la lutte contre le changement climatique.

Les conséquences pour la France et notre région de l'élection présidentielle américaine : un bon travail de la section Prospective

Au-delà de cette partie méditerranéenne de l'Occitanie dont nous cherchons à mieux comprendre les problématiques et les enjeux pour agir de façon efficace et concertée, le développement de notre région est impacté par la conjoncture économique et la situation internationale incertaines.

J'aborde ici un sujet d'une importance capitale : les conséquences de l'élection présidentielle américaine sur la France et, plus particulièrement, sur notre belle région Occitanie.

Nous vivons une époque marquée par une conjoncture économique imprédictible et une situation internationale en constante évolution. L'Occitanie, avec son dynamisme économique et ses filières performantes telles que l'aéronautique, l'agriculture, l'agroalimentaire et le tourisme, est un véritable moteur de croissance. Cependant, nous ne pouvons ignorer les impacts des décisions prises à l'échelle mondiale, notamment celles de la première puissance économique du monde, les États-Unis.

L'élection de Donald Trump et ses décisions politiques en matière de commerce extérieur, et de recherche scientifique, sont vouées à avoir des répercussions directes sur notre région.

Les droits de douane imposés sur les importations en provenance de l'Union européenne et d'autres pays du monde ont créé un climat d'imprévisibilité qui affecte notre commerce extérieur et notre croissance économique.
Dans sa guerre commerciale lancée, le Président Trump continue de souffler le chaud et le froid, entre mise en œuvre immédiate de l'imposition de droits de douane et temporisation. Aujourd'hui, la France comme l'Europe doivent relever de lourds défis économiques mais disposent de nombreux atouts. Face à ce protectionnisme américain, il est important comme le rappelle la Banque de France dans sa lettre annuelle 2025 adressée au président de la République, que le pays se mobilise sans attendre pour retrouver une souveraineté monétaire et budgétaire, une croissance accrue, pour réindustrialiser ses territoires.

Face à ces défis, le CESER a réagi. Ainsi, notre section Prospective a élaboré une note d'éclairage sur les conséquences de ces bouleversements géopolitiques pour l'Occitanie. Cet excellent travail, approuvé par notre Bureau le 7 avril, dresse un constat global et propose des pistes de réflexion et des tendances à envisager. Il met en évidence des sujets et processus qui nécessitent une attention particulière et des mesures adéquates.

En matière de recherche et d'enseignement supérieur, les décisions de l'administration Trump de réduire les financements des activités de recherche et de formation aux États-Unis *(pour exemple, Harvard a 2,2 milliards de dollars US supprimés et les crédits destinés aux doctorants et aux chercheurs postdoctorants (souvent étrangers) sont également supprimés)* ont des conséquences directes sur notre pays et notre région. Ces décisions ont suscité aux États-Unis des mouvements de protestation dans les milieux universitaires et de la recherche qui ont trouvé un certain écho en Europe.

L'Occitanie, première région française pour l'effort consacré à la recherche avec plus de 3 % du PIB, doit se préparer à accueillir des chercheurs étrangers, notamment américains, qui pourraient être contraints de quitter les États-Unis.

Trump : un désastre historique. Le système financier et monétaire à l'industrie a été instauré par Biden mais il élimine les programmes de recherche des universités au nom de la politique contre les marxistes, s'en prenant à la science et en nommant à des postes clés des ministres antivax ou incompétents, créant un réflexe anti-scientifiques alors que ce pays a accueilli depuis de longues années la moitié des prix Nobel formés aux USA.

Le plan chinois « Made in China » a été émis, quant à lui, sur le long terme, sans bruit, se dotant de moyens pour acquérir la suprématie dans 10 secteurs : transport, route, rail, acier, ciel, robotique, informatique et biochimie. Avec de gros moyens financiers, la Chine continue les activités de fabrication du pays visées et fait des acquisitions qui sont parfois en France des miroirs aux alouettes, c'est le cas en Occitanie. Aujourd'hui, l'industrie représente 29 % du PIB chinois, 10,2 % en France !

Bien sûr l'Europe doit se protéger mais nous devons redoubler d'effort en faveur de la science et de l'innovation. La France doit choisir !

Nous devons nous affirmer en solidarité et préparer nos universités et organismes de recherche à accueillir ces « réfugiés scientifiques » pour qu'ils puissent contribuer au développement de nos filières scientifiques et technologiques. Compte tenu de l'importance de la recherche publique et privée en Occitanie, l'assemblée exprime sa solidarité et sollicite l'appui financier de l'État, de grandes collectivités, pour permettre aux universités et organismes de recherche de toute l'Occitanie, de trouver une place et de s'installer pour contribuer au développement des filières scientifiques et technologiques, dans la plus grande liberté. Cela nécessite aussi d'accompagner et de mieux reconnaître nos doctorants et nos jeunes chercheurs qui s'expatrient faute de moyens suffisants et de perspective. C'est là ce que j'ai exprimé dans une tribune adressée au président de la République et au Premier ministre le 2 mai.

Le 5 mai, le président de la République a annoncé un investissement de 100 millions d'euros pour attirer ces chercheurs en France, et la présidente de la Commission européenne a prévu 600 millions d'euros pour soutenir ces initiatives. Notre démarche s'inscrit dans ces dynamiques, et il importe maintenant de mettre en œuvre un plan pluriannuel pour la recherche en France et en Europe.

Une recherche dont nous avons besoin et qui est en interrelation avec les activités de nos entreprises.
En Occitanie, poursuivre la réindustrialisation

Ce qui m'amène à évoquer nos entreprises qui sont de plus en plus fragilisées.

Alors que l'État parle de nécessité de réindustrialiser notre pays pour asseoir une souveraineté économique, industrielle et renforcer les territoires d'industrie, le spectre de la désindustrialisation y refait surface avec la multiplication de plans sociaux et de rachats d'entreprises.

L'Occitanie est une terre d'industrie en pleine mutation mais dans le même temps des entreprises sont en difficulté avec le risque de délocalisation de leurs activités ou de poursuite de leurs activités par des repreneurs étrangers. J'illustre ce propos par l'exemple de l'entreprise albigeoise Safra créée par un Albigeois Serge BODOIRA en 1955 ; société fleuron de la mobilité décarbonée, 1er constructeur français de bus à hydrogène et spécialisée dans le rétrofit, placée en redressement judiciaire début 2025, et qui par décision du tribunal de commerce d'Albi en date du 20 mai, sera reprise par le groupe chinois Wanrun**.** Les pressions locales pour retenir le groupe français TTH candidat et maintenir ainsi les activités et les savoir-faire dans le giron français n'ont pas abouti. Le choix du repreneur chinois ne garantit pas la tenue des promesses de sauver un grand nombre d'emplois et d'apporter 40 M€ d'investissement dans les années à venir. Je rappelle ici le sort réservé à la fonderie SAM en Aveyron, aujourd'hui fermée : à sa reprise en 2017, l'entreprise chinoise Jinjiang avait promis 30 M€ d'investissements « qui ne se sont jamais réalisés ».

Nous devons comprendre en région pourquoi il en a été ainsi et le rôle joué par les outils financiers créés dont la Banque Publique d'Investissement (Bpifrance) et l'IRDI, pour développer nos activités industrielles. La situation de Safra était connue depuis 4 ans et notamment lors de l'installation du Conseil national de la filière hydrogène le 26 février 2021. Quel a été le rôle de la BPI dans cette affaire ? Le tribunal de commerce d'Albi offre aux Chinois une usine dont l'innovation a été financée avec l'argent de l'État, de la Région, et de la Communauté d'Albi qui a acheté les bâtiments.

Nous devons, collectivités, acteurs économiques et sociaux, rester mobiliser pour assurer la pérennité de nos outils de travail, de nos filières, défendre des solutions industrielles françaises et européennes avec un solide ancrage territorial. Être ainsi solidaires pour la création de nouvelles activités afin de faire de la région Occitanie un territoire d'industrie et d'innovation.

Par le passé, notre histoire industrielle a été faite de renoncements, de choix stratégiques désastreux. Les crises ont parfois conduit à des fermetures d'usine avec la destruction de compétences irremplaçables. Une France sans usines est vouée à être une France sans avenir.

J'ai participé le 14 mai à une réunion avec les représentants du monde économique organisée à la préfecture de Toulouse par le Préfet de région et la Présidente de Région, qui a permis de partager des éléments de conjoncture et de faire un point sur la situation de l'activité des entreprises, de l'emploi, et des difficultés spécifiques qui touchent certains secteurs. Force est de noter que la situation internationale génère un niveau d'incertitudes chez les acteurs économiques. L'État et la Région s'engagent à accompagner les entreprises qui pourront mobiliser tous les outils à leur disposition.
J'ai alerté l'État et la Région sur les enjeux du coût de l'énergie en Europe et du rôle d'EDF producteur d'énergie pilotable qui seule peut répondre aux besoins industriels et de l'économie.

<u>Soutenir l'innovation et l'emploi</u>

Nous vivons donc une époque de défis et d'opportunités. Il faut répondre aux enjeux du changement climatique par les transitions écologique et énergétique, mieux former aux métiers de demain, réduire la pauvreté et la précarité, soutenir la croissance, l'innovation et l'emploi partout dans le pays.
Je tiens à souligner deux de nos travaux à l'ordre du jour qui vont dans ce sens.
Carburants alternatifs pour les mobilités : un enjeu majeur et stratégique pour l'Occitanie ! C'est le projet d'Avis que le CESER a élaboré en réponse à la saisine de la Présidente de région en date du 3 mai 2024. L'objectif poursuivi en filigrane dans ce rapport est la décarbonation du secteur des transports, 1er secteur émetteur de gaz à effet de serre, qui est nécessaire pour parvenir à la neutralité carbone en

2050. En effet, le développement des carburants décarbonés en Occitanie est crucial pour répondre aux défis climatiques et géopolitiques actuels. Il est essentiel d'identifier les enjeux du développement et de la consolidation des filières de carburants alternatifs pour la décarbonation des mobilités en Occitanie, ainsi que leur impact sur les motorisations actuelles et futures.

Ce rapport traite des moyens et des ressources valorisés dans les productions et les distributions des carburants alternatifs vers les différents usages : véhicules, engins et matériels mobiles à moteurs, qui utilisent ces carburants alternatifs au service des mobilités et activités opérationnelles en Occitanie et au-delà. Ces activités représentent un panel très large d'activités économiques, de valeurs ajoutées produites, d'ancrage des emplois en limitant, dans la démarche, les impacts sur l'environnement. La région possède de nombreux atouts en ressources, en R&D et innovation et en production pour devenir une région productrice de carburants alternatifs. Par ses politiques et ses actions, le Conseil régional s'est engagé dans cette voie.

Les sources et les pistes de carburants décarbonés durables présentes et/ou en émergence en Occitanie pour les mobilités, les enjeux de développer/consolider ces sources et filières, les freins à considérer et les stratégies à mettre en œuvre pour y parvenir sans oublier les enjeux financiers et sociaux sont ainsi étudiés.

Le CESER souligne l'intérêt de déployer un maillage économique complet, structuré et organisé, au bénéfice de tous les territoires de l'Occitanie, pour participer à une moindre dépendance externe aux énergies. Le CESER indique qu'il est urgent d'avoir un engagement fort et financier du Conseil régional afin de produire un effet de levier vis-à-vis des investisseurs potentiels dans les projets d'implantation d'unités de production de carburants alternatifs en Occitanie. Il invite aussi le Conseil régional à soutenir tout autant la transition des usages que le développement de la production dans le même temps, afin que le marché trouve son équilibre et se pérennise. Le CESER attire également l'attention du Conseil régional et des services de l'État en région sur la nécessité de penser des dispositifs, d'améliorer le dialogue et l'acceptation sociale pour aboutir à un projet de territoire qui soit réellement partagé et plus intégré aux réalités du territoire et aux besoins d'information des populations.

Dans notre Avis « Quelle stratégie industrielle pour les énergies décarbonées en Occitanie ? » de 2022, le CESER s'est félicité des évolutions des politiques françaises sur les énergies décarbonées et a mis en lumière le potentiel des ressources énergétiques présentes et à venir sur le territoire. En effet, la production d'énergie en France est assurée à plus de 80 % par le nucléaire (68 %, février 2025) et l'hydraulique (13,3 %, février 2025), seules énergies bas-carbone pilotables. Elles sont essentielles pour notre souveraineté énergétique. Je rappelle que le développement des énergies décarbonées, ainsi que celui des carburants alternatifs doivent se réaliser avec a minima 50 % "Made in France" et/ou "Made in Occitanie" pour l'autonomie de notre pays et de notre territoire. *»*

Pour développer ou renforcer ces filières, il y a aussi besoin d'une main-d'œuvre, de compétences spécifiques. L'Occitanie, c'est le paradoxe d'un taux de chômage parmi les plus élevés de France et des emplois non pourvus, une pauvreté et une précarité qui gagnent du terrain.

Le projet d'Avis « Agir pour favoriser l'inclusion – Lever les freins pour accéder et se maintenir en emploi » est un appel du CESER pour une mobilisation collective pour mieux accompagner les publics vulnérables vers un emploi durable, condition essentielle d'une société plus juste et inclusive.

De nombreux freins persistent à l'insertion et au maintien en emploi tels que les inégalités territoriales, la fracture numérique, les difficultés de mobilité, l'orientation subie…la complexité des dispositifs existants. Ces freins concernent particulièrement les jeunes, les habitants des zones rurales ou des

quartiers prioritaires, les familles monoparentales, les personnes en situation de handicap ou encore les bénéficiaires du RSA.

Aujourd'hui la désindustrialisation et les transformations économiques sont des facteurs compliquant cette situation. Certes des efforts sont déployés en Occitanie notamment en matière d'égalité professionnelle, de formation ou d'accompagnement des jeunes mais les dispositifs d'accompagnement doivent être renforcés et mieux coordonnés. Le CESER propose dans ce rapport des préconisations pour lever les freins à l'emploi et adapter les politiques publiques aux besoins territoriaux, en mettant l'accent sur l'émancipation et la sécurisation des parcours professionnels. Pour le CESER, l'accès à l'emploi ne peut se limiter à une réponse économique. Plus que jamais, les enjeux relevant de l'insertion, l'orientation et la formation sont primordiaux pour faire advenir une société juste, égalitaire et solidaire qui permet à ses membres d'assumer les défis de demain.

Les quatre priorités pour une inclusion par l'emploi sont les suivantes : rendre les dispositifs plus lisibles et mieux coordonnés ; lever les freins périphériques à l'emploi, en agissant sur la mobilité, l'accès au logement, la garde d'enfants, l'illettrisme et l'illectronisme ; adapter les parcours de formation aux besoins économiques réels, en lien avec les entreprises, en soutenant l'apprentissage et en renforçant les passerelles ; favoriser l'émancipation et l'autonomie des publics fragiles, en évaluant les dispositifs d'insertion et en développant des outils d'inclusion (clauses sociales, référents handicap…).

En conclusion

Chers collègues, ces Avis proposés pour débat et vote feront l'objet d'une réunion de travail avec la Région, comme je l'ai expliqué dans mon propos liminaire, sur le renforcement des relations de travail CESER/Région ; cela permettra de mesurer la faisabilité de nos propositions et leur suivi.

Dans un environnement économique et social difficile où la géopolitique remet en cause les traités, la paix et la sécurité avec depuis 3 ans la guerre en Europe, et les horreurs du Moyen-Orient, nous devons défendre ce que nous sommes : une république laïque, une démocratie qui repose sur des institutions et le respect de l'État de droit.

Je vous remercie de votre écoute.

Assemblée Plénière du CESER Occitanie / Pyrénées-Méditerranée
du 10 juin 2025

AVIS

AGIR POUR FAVORISER L'INCLUSION – Lever les freins pour accéder et se maintenir en emploi

Adopté à l'unanimité

Suffrages exprimés : 155

Rapporteure : **Madame Josette RAYNAUD**

Conseil Économique, Social et Environnemental Régional
Occitanie / Pyrénées-Méditerranée

Cet Avis a été élaboré sous l'autorité de la Commission « Éducation – Formation – Emploi – Jeunesse – Enjeux de société »

Le bureau

Présidente
Béatriz MALLEVILLE
Vice-Présidentes
Félicie DOMENE
Karine SABAH

Malika BAADOUD

Les autres membres

Philippe ABADI
Charles ALEZRAH
Carole BARBASTE
Nathalie BARTHAS
Marylise BERGER
Stéphane BONNETAIN
Spelca BUDAL
Joseph CALVI
Dominique CARSSAC
Sophie COLLARD
Fatima DA SILVA
Stéphane DEDIEU
Anne DESTOUCHES
Mariane DEZARNAUD
Sylvie DORET
Christophe DUMAS
Alain GALY
Arthur GARRIDO
Nadine GAUBERT-BASTIANI
Olivier GIORGIUCCI
Laëtitia HEBTING
Samuel HERVÉ
Zoé LAMBINET
Marie-Agnès LARRIBAU
Élisabeth LAVIGNE
Marie-Martine LIMONGI
Franck MARY-MONTLAUR
Myriam MARTIN
Frédéric MILLOT
Belkacem MOUSSAOUI
Rachelle NOIROT
Claire PERRAULT
Alain PICASSO
Martine PLANE
Frédéric POLLAERT
Dominique RAMONDOU
Josette RAYNAUD
Olivier-Ronan RIVAT
Myriam RIVOIRE
Clem SAMSON
Mathilde SOULIER
Émilie TABERLY
Béatrice VILLENEUVE

La Commission adresse ses remerciements aux personnes auditionnées qui, par leur expérience et expertise, ont alimenté sa réflexion :

Monsieur Emmanuel ALBERT,
Chargé de mission de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT)

Monsieur Dylan AYISSI,
Président-fondateur et directeur général de l'association « Une Voie Pour Tous »

Madame Nadia BAKIRI,
Élue régionale – Conseil régional Occitanie / Pyrénées-Méditerranée

Madame Nathalie BARTHAS,
Conseillère CESER, Union régionale du Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)

Monsieur Jalil BENABDILLAH,
Vice-président à L'Économie, l'Emploi, l'Innovation et la Réindustrialisation – Conseil régional Occitanie / Pyrénées-Méditerranée

Monsieur Nicolas BANC,
Directeur adjoint - Direction entreprises, emploi et partenariats économiques - Conseil régional Occitanie / Pyrénées-Méditerranée

Monsieur Bruno BERENGUEL,
Responsable du pôle Animation et Professionnalisation - Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation – Observatoire régional de l'emploi et de la formation (CARIF-OREF) Occitanie

Madame Nathalie BOISJOT,
Directrice régionale Eden entreprises

Monsieur Laurent BONNEFONT,
Directeur de la Maison de l'orientation de Toulouse-Bellefontaine

Madame Fanny BOURDELAS,
Athlète de haut niveau en para-triathlon

Monsieur Jean-Michel CAMPS,
Président de la Chambre des métiers et de l'artisanat (CMA) du Tarn

Madame Nadège CARREL,
Directrice générale de la Mission locale de la Haute-Garonne

Madame Marie CASTRO,
Vice-présidente à la Formation professionnelle - Conseil régional Occitanie / Pyrénées-Méditerranée

Monsieur Thibaut GUIBON,
Directeur adjoint formation et accompagnement des publics - Direction de la formation et des parcours professionnels - Conseil régional Occitanie / Pyrénées-Méditerranée

Madame Léonie CHOUAT,
Présidente de l'Association générale étudiante de Midi-Pyrénées (AGEMP)

Madame Sophie COLLARD,
Coordinatrice générale de l'association Artemisia

Madame Sophie CRISTOFARI,
Opérateurs de compétences (OPCO) Uniformation – Labège

Madame Izabela DAMASCENO,
Cheffe de projet Territoire zéro chômeur de longue durée pour le Pays Midi-Quercy

Monsieur Mickaël DUCHIRON,
Directeur adjoint de Région académique à la formation professionnelle initiale et continue et à l'apprentissage – Région académique Occitanie
Directeur du GIP Formavie

Madame Hanane EL LARHRIB,
Chargée d'études statistiques à la Direction des opérations de France Travail Occitanie

Monsieur Bastien ESPINASSOUS,
Directeur adjoint à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)

Monsieur Jerôme FAVIER,
Chef de service Plateforme emploi entreprises

Madame Sandra HERNANDEZ,
Directrice du Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) des Pyrénées-Orientales

Monsieur Stanislas IGON,
Chargé de projet Société Jimenez à Toulouse, Manageur Bien-Être

Madame Cécile JOLLY,
Économiste, Prospective des métiers – France Stratégie

Madame Gaëlle KEDDIDECHE,
Directrice de l'Association Quercy Interventions Services

Madame Prisca KERGOAT,
Directrice du Centre d'études et de recherche travail, organisation, pouvoir (CERTOP)
Professeure en sociologie à l'Université Jean-Jaurès

Madame Dominique LARROQUE RIO,
Responsable de l'emploi, la formation et la gestion des compétences – AIRBUS

Monsieur Hervé LE GRAND,
Directeur régional adjoint de l'Institut national des statistiques et des études économiques (Insee) Occitanie et Chef du service études et diffusion

Monsieur Jean-Bernard LETTERIO,
Directeur de l'École de la deuxième chance de Toulouse-Bellefontaine

Monsieur Juvet Allan LOUZOLO,
Élève à l'École de la deuxième chance de Toulouse-Bellefontaine

Madame Virginie LUCAS-MARCHAND,
Responsable du service pilotage des nouveaux parcours des demandeurs d'emploi - France Travail Occitanie

Monsieur Nicolas MADIOT,
Directeur de Région académique à la formation professionnelle initiale et continue et à l'apprentissage – Région académique Occitanie

Monsieur Jean-Paul MIQUEL,
Responsable de l'Association Envoi

Monsieur Eric PELISSON,
Commissaire à la prévention et à la lutte contre la pauvreté à la Préfecture de la région Occitanie

Monsieur Alain PICASSO,
Responsable de Face (Fondation Agir pour l'inclusion)

Monsieur Clément PIN,
Maître de conférences sociologie, INSEI Paris (Institut national supérieur de formation et de recherche pour l'éducation inclusive)/INP (Institut national polytechnique en France)

Mademoiselle Ophélie PLOUY
Apprentie « Conseiller de vente » - Chambre des métiers et de l'artisanat (CMA) Formation Albi-Cunac-Sorèze

Monsieur Thomas PUECH,
Directeur de la Chambre des métiers et de l'artisanat (CMA) Formation Albi-Cunac-Sorèze

Monsieur Jean-Louis RIBES,
Chef d'entreprise DSI

Monsieur Guilhem ROQUES,
Trésorier chargé des affaires sociales de l'Association générale étudiante de Midi-Pyrénées (AGEMP)

Monsieur Clément SANTINON,
Chargé d'études – Pôle Observatoires Carif-Oref Occitanie

Madame Hi-Lane SIRAUT,
Responsable diversité Airbus

Madame Claire TONEL-MARCHAND,
Directrice de l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail Occitanie (ARACT)

Mademoiselle Lorena TOSCANO
Apprentie « Esthétique cosmétique parfumerie » - Chambre des métiers et de l'artisanat (CMA) Formation Albi-Cunac-Sorèze

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 1

I - ÉTAT DES LIEUX 3

1. Évolution du marché du travail en France (Annexes 1 et 2) 3
2. L'emploi en région Occitanie (Annexe 3) 4
3. Les freins à l'emploi : obstacles périphériques et inégalités d'accès 5
4. Tensions et mutations sur le marché du travail 5

II – QUELLE FORMATION POUR FACILITER L'ACCÈS À L'EMPLOI ? 9

1. La formation initiale 9
1.1 La formation initiale en lycée professionnel 9
1.2 La réorientation des étudiants au cours du cursus universitaire 11
1.3 L'apprentissage, une voie de l'alternance 11
2. Des politiques de l'État pour favoriser l'accès à la formation et à l'emploi déployées en Occitanie 14
2.1 Des dispositifs renforcés pour les publics éloignés de l'emploi 14
2.2 Le Plan régional d'investissement dans les compétences (PRIC) – (Annexe 6) 15
2.3 Un projet de territoire zéro chômeur de longue durée (TZCLD) : le Pays Midi-Quercy (Annexe 7) .. 16
3. Des politiques régionales pour favoriser l'accès à la formation et à l'emploi 17
3.1 La mobilisation de leviers pour atteindre une plus grande mixité professionnelle 17
3.2 La facilitation du parcours d'insertion des publics en situation de vulnérabilité 17
4. Des acteurs de l'insertion pour les publics en situation de vulnérabilité 18
4.1 Les acteurs institutionnels de l'emploi 18
4.2 Les Écoles régionales de la deuxième chance 18
4.3 Les missions locales : la volonté « d'aller vers » les jeunes 19
4.4 CAP EMPLOI 19

III – QUELS DISPOSITIFS DE FORMATION CONTINUE POUR FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ? 21

1. Les principales réformes législatives (Annexe 8) 21
2. Des dispositifs en région Occitanie après la réforme de 2018 (Annexe 9) 21
3. Les acteurs clés du financement et de la formation 21
4. Dispositifs spécifiques pour la reconversion et la mobilité professionnelle 22
5. Les validations des acquis 22

IV - QUELS ACTEURS ET FACTEURS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE POUR ACCOMPAGNER LE RETOUR OU LE MAINTIEN EN EMPLOI ? 25

1. L'évolution de l'emploi face aux mutations démographiques, écologiques et numériques 25
2. La mise en œuvre de clauses sociales d'insertion (Annexe 10) 25
3. Des entreprises et des associations qui favorisent l'inclusion 26
4. Adaptation des conditions de travail pour mieux accueillir les publics en inclusion 27
5. Les bonnes pratiques des entreprises en matière de recrutement RH 27

V- LES PRÉCONISATIONS 29

Objectif 1 : Améliorer la lisibilité et la coordination des dispositifs tout en les renforçant. Faciliter l'accès à l'information 29
Objectif 2 : Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours pré-qualifiants et qualifiants 30
Objectif 3 : Construire des parcours qualifiants, renouvelés dans leurs contenus au regard des besoins de l'économie en temps réel et de la prospective et partager les bonnes pratiques. 32
Objectif 4 : Permettre aux publics les plus fragiles d'accéder à l'autonomie. Favoriser leur émancipation. Travailler sur leur inclusion autant que sur leur insertion. 34

CONCLUSION 35

ANNEXES 39

LISTE DES ABRÉVIATIONS 53

INTRODUCTION

Dans un contexte où la désindustrialisation de ces dernières décennies a rendu plus difficile une identification collective forte à travers le travail, et où il est parfois évoqué dans le débat public un attachement moindre au travail, l'accès ou le maintien dans un emploi demeure un important facteur d'inclusion sociale. Il reste un élément essentiel qui permet d'améliorer les conditions de vie. Contrairement aux idées reçues, les Français restent attachés à leur travail, et la proportion de travailleurs se déclarant plutôt satisfaits ou très satisfaits demeure stable dans le temps, oscillant entre 75 et 80 %[1]. Cependant, le public en situation de vulnérabilité s'accroît, rendant impératif le renforcement des dispositifs d'accompagnement vers un emploi permettant des conditions de vie décentes.

La région Occitanie, vaste territoire alliant diversité géographique et dynamique économique, se distingue par son potentiel de développement, mais également par les défis qu'elle rencontre en matière d'emploi et de formation. Avec ses 13 départements, cette région conjugue des réalités contrastées entre zones urbaines, rurales et littorales, influençant directement les opportunités d'accès à l'emploi et les conditions de maintien pour une partie de sa population active. Si certains secteurs économiques affichent une vitalité certaine, d'autres sont en mutation rapide, voire en déclin, créant des disparités qui nécessitent une attention particulière.

L'Occitanie est la troisième région la plus pauvre de France métropolitaine, derrière la Corse et les Hauts-de-France, avec une personne sur six en situation de fragilité et/ou de pauvreté[2]. Face à cet enjeu, la Stratégie nationale[3] de prévention et de lutte contre la pauvreté, lancée en septembre 2018, vise à limiter la reproduction de la pauvreté et repose sur deux orientations prioritaires : la lutte contre les inégalités sociales dès le plus jeune âge et l'engagement d'une politique de sortie de la pauvreté par l'insertion et l'emploi. Dans cette dynamique, la question de l'emploi apparait comme une priorité dans la politique régionale de l'Occitanie. De nombreux dispositifs de formation, de découverte et d'accompagnement ont été mis en place au fil des années, en lien avec les orientations politiques nationales, régionales et territoriales.

La problématique centrale à laquelle ce rapport souhaite répondre est celle des freins à l'accès et au maintien dans l'emploi en Occitanie. Ces freins sont multiples et interconnectés et touchent essentiellement un public en situation de vulnérabilité.

Face à ces enjeux, plusieurs politiques ou dispositifs existent déjà pour faciliter l'accès à l'emploi ou sécuriser les parcours professionnels. Ils doivent être renforcés, adaptés et mieux coordonnés afin d'éviter les effets concurrentiels entre eux. Ainsi, il est indispensable de dresser un état des lieux précis de la situation actuelle de l'emploi en Occitanie, en tenant compte des disparités territoriales et des évolutions récentes du marché du travail. Ce rapport s'efforce également d'analyser les mécanismes d'accès aux formations proposées, qu'il s'agisse de la formation initiale, professionnelle ou encore de la formation continue en entreprise, tout en explorant les voies de l'alternance.

Accéder à un emploi stable ou se maintenir dans son poste face aux évolutions du marché du travail peut s'avérer particulièrement complexe. Les transformations économiques, technologiques et

[1] Les Français au travail : dépasser les idées reçues. Institut Montaigne, février 2023
[2] Rapport du CESER « Pauvreté et précarité en Occitanie : un enjeu de solidarité territoriale et de cohésion sociale », adopté le 11 février 2025
[3] Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté : le point sur la mise en œuvre 2018-2021. Rapport d'étape régional Octobre 2021

environnementales créent de nouveaux besoins en compétences et qualifications, obligeant à repenser en profondeur les dispositifs de formation initiale et continue, ainsi que les mécanismes d'accompagnement des publics les plus éloignés de l'emploi.

De plus, ce rapport abordera le rôle des différents acteurs de l'insertion professionnelle, dans l'accompagnement des personnes en recherche d'emploi ou en difficulté de maintien dans leur poste ainsi que les entreprises et corps intermédiaires favorisant l'inclusion en Occitanie. Confrontés aux nouvelles attentes des salariés en matière de conditions de travail ou de reconversion, ils jouent un rôle essentiel dans la dynamique régionale de l'emploi.

Enfin, à travers une série de préconisations concrètes et les plus transversales possibles concernant tout public en situation de fragilité et/ou de précarité, le Conseil Économique, Social et Environnemental Régional (CESER) Occitanie entend proposer des leviers d'action pour lever les freins à l'emploi, tout en anticipant les mutations à venir. Ces préconisations viseront à renforcer l'émancipation des personnes[4], notamment en sécurisant les parcours professionnels. Elles ont aussi pour objectif d'adapter les politiques publiques aux spécificités et aux besoins du territoire. Ainsi, dans la continuité des travaux du CESER, ce rapport se veut une contribution significative aux réflexions régionales sur l'emploi, l'orientation et la formation, en fournissant des propositions pour une insertion professionnelle plus inclusive et durable, au service de tous les habitants de l'Occitanie.

[4] Avis du CESER « Jeunesse(s) et engagement(s) en Occitanie, comprendre, encourager et accompagner », adopté le 12 décembre 2023

I - ÉTAT DES LIEUX

Depuis plusieurs décennies, l'Occitanie est la région de France métropolitaine où la population augmente le plus vite après la Corse. Sur les dernières années, l'augmentation de la population est plus rapide qu'en France métropolitaine : +0,7 % par an entre 2014 et 2020 contre +0,3 %. Ces derniers temps, l'augmentation de la population est portée par les migrations résidentielles. En effet, les naissances ne compensent plus les décès à l'échelle de la région. Elle se place en deuxième position des régions les plus attractives, toujours derrière la Corse. Cependant, comme en France, la hausse de la population ralentit sur les dernières années.[5]

L'analyse du marché du travail, tant au niveau national qu'en région Occitanie, met en lumière plusieurs dynamiques et défis majeurs qui influencent l'accès à l'emploi et la capacité à s'y maintenir. Ces enjeux, variés et interconnectés, révèlent des disparités démographiques, géographiques et sociales, et imposent des ajustements tant dans les politiques publiques que dans les pratiques d'accompagnement et d'insertion professionnelles.

1. Évolution du marché du travail en France (Annexes 1 et 2)

L'étude du **Conseil d'analyse économique (CAE)** publiée en mars 2025 présente un constat préoccupant : bien que le taux de chômage ait diminué en France, la quantité totale d'heures travaillées reste inférieure à celle de pays voisins tels que le Royaume-Uni et l'Allemagne. Cette situation est particulièrement marquée par la faible participation des jeunes au marché du travail, notamment ceux âgés de 16 à 29 ans. Ce phénomène, qui représente la moitié de l'écart de participation au travail entre la France et ces deux pays voisins, constitue un frein majeur à une insertion professionnelle optimale. En effet, le taux d'emploi des jeunes sortis du système éducatif sans qualification est alarmant, bien que des solutions existent, comme le réajustement des parcours éducatifs et des politiques publiques dédiées. Parmi ces jeunes, ceux qui sont considérés comme **NEET** (ni en emploi, ni en études, ni en formation) sont particulièrement vulnérables, un groupe de plus en plus nombreux, avec des répercussions directes sur leur avenir professionnel. À propos des jeunes NEET, l'Insee précise[6] qu'il y avait en France, 12,9 % de jeunes âgés de 15 à 29 ans ni en emploi, ni en études, ni en formation en 2019. En Occitanie, il s'agissait de 17 % des jeunes[7]. De 25 à 29 ans, près d'un jeune sur cinq est NEET (26 % en région[7]). À partir de 22 ans, les femmes sont plus souvent NEET que les hommes (13,7% chez les femmes contre 12,1% chez les hommes)[8]. Ce déséquilibre femmes-hommes ne s'observe pas sur l'ensemble des jeunes de 15 à 29 ans de la région, mais il existe une faiblesse quant à l'intégration des jeunes femmes NEET, plus elles avancent en âge[7].

Les personnes en situation de handicap connaissent des difficultés structurelles d'accès à l'emploi. Elles sont deux fois plus souvent au chômage que la moyenne de la population et elles y restent beaucoup plus longtemps. Un demandeur d'emploi sur deux ayant une reconnaissance de handicap est inscrit depuis plus d'un an.[9]

---

[5] Bilan démographique 2024 en Occitanie : **6 200 000 habitants en Occitanie au 1er janvier 2025**. **Le recul de la fécondité entraîne une nouvelle baisse des naissances**. **Les décès augmentent en 2024**. **En Occitanie, un habitant sur quatre a au moins 65 ans L'espérance de vie se stabilise à un niveau élevé**

[6] Insee Focus N° 229 paru le 26/03/2021

[7] Obs. des publics les plus éloignés de l'emploi – Les NEET et les décrocheurs scolaires du Carif-Oref Occitanie

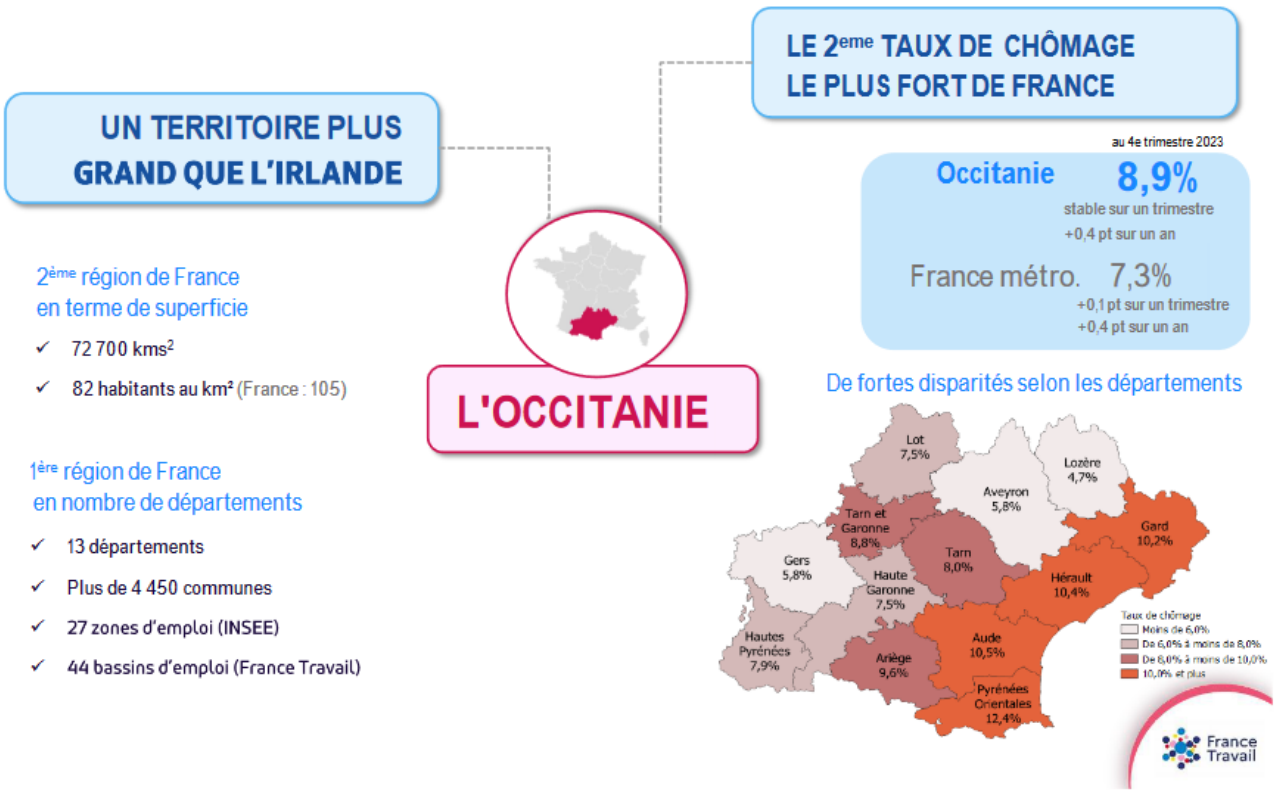
[8] https://www.insee.fr/fr/statistiques/5346969

[9] Source - France Travail **https://www.francetravail.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/S%26I/si_19.045_de_beneficiaires_reconnaissance_handicap.pdf**

En parallèle, les **seniors**, notamment ceux âgés de 60 à 64 ans, rencontrent également des obstacles à l'emploi. Si le taux d'emploi des 55-59 ans est relativement stable, celui des plus âgés est marqué par un retard important. Les réformes des retraites visent à encourager la prolongation de leur activité professionnelle. Il reste à identifier et mettre en place des leviers essentiels pour augmenter leur taux d'emploi et leur permettre de rester actifs sur le marché du travail.

2. L'emploi en région Occitanie (Annexe 3)

Dans un cadre régional, l'**Occitanie** présente une réalité spécifique avec des disparités notables tant en termes d'insertion sur le marché du travail que de maintien en emploi. Le taux de pauvreté monétaire y est supérieur à la moyenne nationale, affectant particulièrement les familles monoparentales, les jeunes de moins de 30 ans, les zones rurales et les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). Ces zones connaissent des taux de pauvreté qui dépassent les 20 %[10], exacerbant les inégalités d'accès à l'emploi. Cette situation est d'autant plus compliquée que le taux de chômage est élevé dans certains départements, notamment ceux proches des zones littorales, tandis que d'autres, comme l'Aveyron, le Gers ou la Lozère, connaissent des taux plus proches du plein emploi.

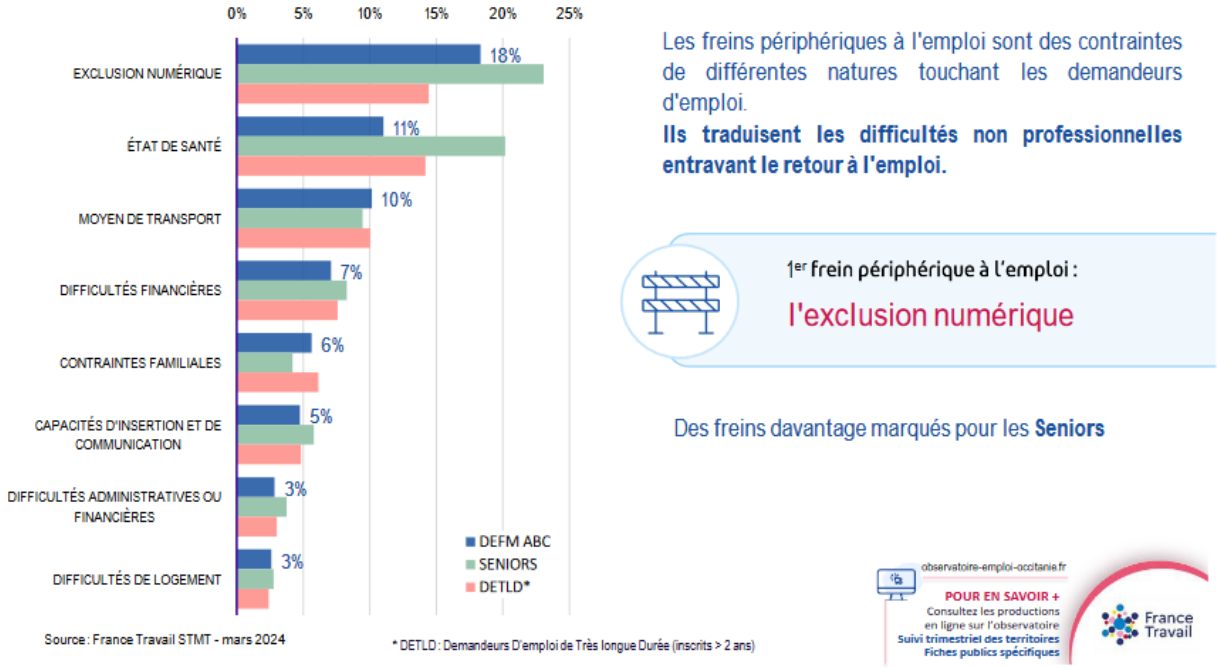


Par ailleurs, le marché de l'emploi en Occitanie souffre d'un manque de dynamisme, notamment en 2024, avec une baisse de 3,9 %[11] des offres d'emploi, illustrant une conjoncture économique incertaine. Cette baisse est un reflet de la méfiance des employeurs face aux incertitudes économiques nationales et internationales.

[10] INSEE Occitanie – service Etudes et diffusion INSEE
[11] Données France Travail

3. Les freins à l'emploi : obstacles périphériques et inégalités d'accès

L'un des éléments clés de l'analyse réside dans les **freins périphériques** à l'emploi[12]. Ces freins, souvent non professionnels, sont des obstacles supplémentaires qui empêchent certaines populations de retrouver ou de se maintenir dans l'emploi. Parmi ces freins, **l'exclusion numérique** et les **difficultés de**



mobilité sont particulièrement prégnantes, surtout chez les seniors et les demandeurs d'emploi de longue durée. En effet, l'accès à la formation continue et à l'acquisition de nouvelles compétences est largement limité par l'incapacité de ces publics à utiliser les outils numériques, augmentant ainsi leur vulnérabilité sur le marché du travail.

L'analyse de **France Travail** souligne également que les **Bénéficiaires du revenu de solidarité active (BRSA)** rencontrent des difficultés particulières, avec un taux élevé de freins périphériques (52 % contre 36 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi). Ces personnes, souvent issues de milieux défavorisés, souffrent également de préjugés concernant leurs compétences, en particulier dans des secteurs comme l'industrie. L'accompagnement personnalisé, en particulier via des formations adaptées et des actions de sensibilisation des employeurs, s'avère crucial pour lever ces stéréotypes et intégrer ces individus sur le marché du travail.

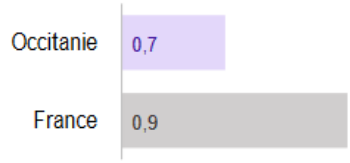
4. Tensions et mutations sur le marché du travail

Les métiers en tension représentent un autre aspect crucial du diagnostic. Si la région Occitanie affiche un taux de croissance de l'emploi de 1,3 % entre 2022 et 2023[13], la tension de recrutement est plus faible que la moyenne nationale.

[12] Cf. Pacte pour l'embauche en Occitanie : suivi et première évaluation – Assemblée plénière du 13/12/2022
[13] Données France Travail

Les 5 secteurs d'activité les plus impactés sont :

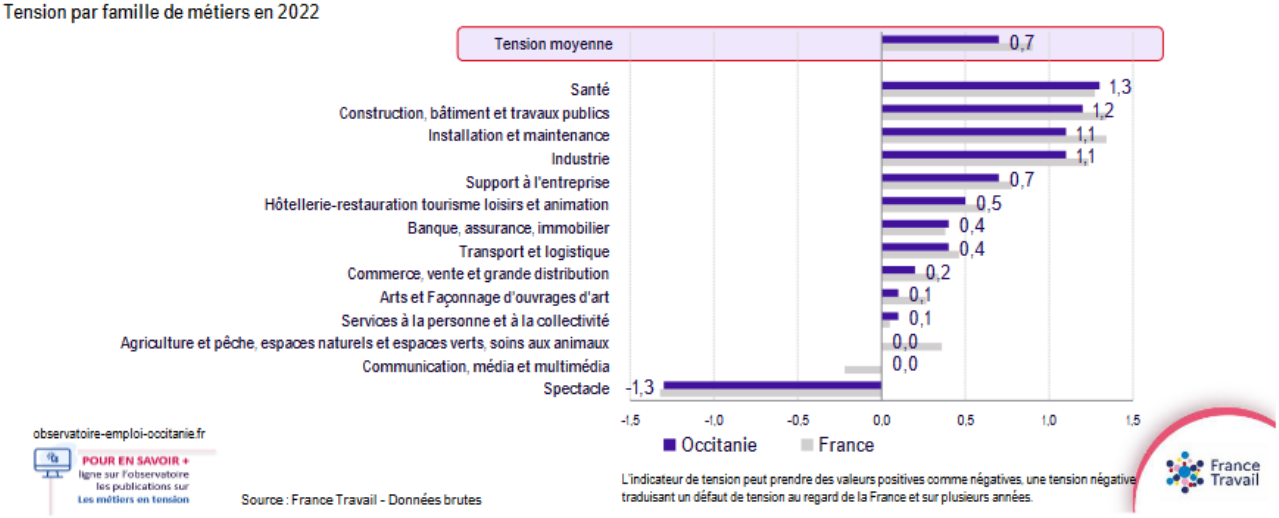
- la santé et le social,
- les métiers de l'installation et de la maintenance,
- le bâtiment et les travaux publics, l'industrie (mécanique, énergie, …),
- les services aux entreprises dont le numérique.



En 2022, parmi les 14 familles de métiers, 5 présentent une tension au-dessus ou égale à la tension moyenne du territoire.

Le domaine ' Santé ' arrive en tête des familles de métiers où les tensions sont les plus prégnantes avec une tension à 1,3 (France : 1,3).

Tension par famille de métiers en 2022



Toutefois, cette tension varie considérablement selon les départements et les secteurs d'activité. Les départements ruraux, comme l'Aveyron ou la Lozère, souffrent de la concurrence exercée par les grandes villes telles que Toulouse et Montpellier, ce qui rend plus difficile l'attraction de talents et la création d'emplois durables **(cf. Annexe 4).**

En somme, l'analyse de l'état des lieux du marché du travail, à la fois au niveau national et régional, révèle que les défis à relever sont multiples et complexes. Il reste encore beaucoup à faire, notamment pour les jeunes, les NEET, les femmes, les seniors et les personnes en situation de handicap et les populations en situation de précarité. La levée des freins périphériques, l'amélioration de l'accès à la formation, et l'adaptation des politiques publiques en fonction des spécificités territoriales seront des éléments-clés pour permettre à un plus grand nombre de citoyens d'accéder ou de se maintenir en emploi.

Dans la préparation des individus à leur insertion sociale et professionnelle, l'éducation et l'école jouent un rôle central. La formation initiale, loin de se limiter à la transmission de savoirs académiques et techniques, doit également renforcer les compétences psychosociales des élèves, essentielles à leur émancipation, leur capacité à s'adapter aux exigences du monde du travail et à favoriser une acquisition durable de compétences. Ces compétences incluent la gestion des émotions, la communication, l'empathie et la résolution de conflits. Le développement de ces aptitudes tout au long de la vie devient crucial, non seulement pour l'épanouissement personnel, mais aussi pour lutter contre la pauvreté et le chômage. Il est donc nécessaire de réévaluer les méthodes pédagogiques et de rendre l'accès à

l'expérience professionnelle, notamment à travers les stages ou l'alternance, plus accessible. La question du savoir-être doit être une priorité tout au long de la vie professionnelle.

Par ailleurs, une formation continue tout au long de la vie est indispensable pour consolider ces compétences psychosociales afin de s'adapter aux évolutions rapides du monde du travail. Dans ce cadre, une prise en compte des mutations économiques et sociales doit permettre de repenser la formation initiale, afin de mieux répondre aux enjeux de l'insertion professionnelle et de l'adaptation aux nouvelles réalités.

II – QUELLE FORMATION POUR FACILITER L'ACCÈS À L'EMPLOI ?

Selon le rapport annuel 2025 de la Cour des Comptes[14], les jeunes en France terminent généralement leurs études à 21 ans et demi. Plus de la moitié de ces jeunes obtiennent un diplôme supérieur, ce qui place la France au-dessus de la moyenne européenne. L'insertion professionnelle des jeunes se fait de manière progressive avec 88,5 % de 15 à 24 ans engagés dans des études, une formation ou un emploi. Cependant, les inégalités persistent. En effet, 11,5 % des jeunes sont durablement éloignés du marché du travail, avec des écarts marqués en fonction du niveau de diplôme, de la catégorie socio-professionnelle des parents, et du lieu de résidence, notamment pour les jeunes issus des quartiers prioritaires **(cf. Annexe 5).**

1. La formation initiale

La formation initiale désigne l'ensemble du parcours éducatif qu'un jeune suit, que ce soit sous statut scolaire, universitaire ou en alternance. Elle comprend tous les cursus scolaires classiques des jeunes n'ayant pas interrompu leurs études, qu'il s'agisse de formation en lycée général, technologique ou professionnel, à l'Université, en écoles d'ingénieurs, ou encore en grandes écoles. La formation initiale est donc principalement destinée aux jeunes qui n'ont pas encore intégré le monde du travail (à l'exception de certaines formes de stages et d'alternance), et qui se forment à travers différents parcours : lycée, CFA, etc.

1.1 La formation initiale en lycée professionnel

Les lycées professionnels préparent principalement les élèves à un Bac professionnel en trois ans ou à un CAP en deux ans, avec des enseignements théoriques et pratiques adaptés au monde du travail. Depuis 2019, des réformes profondes ont visé à revaloriser cette voie, en organisant la classe de seconde autour de familles de métiers, ce qui permet aux élèves d'acquérir des compétences professionnelles communes aux spécialités choisies. En terminale, les élèves ont le choix entre deux modules, l'un orienté vers l'insertion professionnelle et l'entrepreneuriat, et l'autre vers la poursuite d'études, avec des quotas sur Parcoursup pour les bacheliers professionnels.

En 2023, de nouvelles mesures ont été introduites, notamment la création d'un Bureau des entreprises (BDE), chargé de faciliter les stages et l'insertion professionnelle des élèves. Ce bureau, composé de personnels issus du privé, assure un lien direct entre les lycées professionnels et le monde économique. En Occitanie, 110 responsables de BDE ont été recrutés pour cette mission.

L'accès à ces formations se fait par **la plateforme Affelnet**, où les élèves formulent leurs vœux. Cependant, ces lycées professionnels sont souvent confrontés à un risque élevé d'échec scolaire. En effet, 43,1 % des élèves de seconde professionnelle arrivent avec un niveau insuffisant en français et 67,4 % en mathématiques[15]. Certains élèves sont également orientés par défaut dans des formations qu'ils n'ont pas choisies, ce qui augmente le risque de décrochage et d'échec.

L'accompagnement des élèves en lycée professionnel

Des dispositifs ont été mis en place pour accompagner les élèves fragiles, afin de prévenir le décrochage scolaire et faciliter leur insertion professionnelle. Parmi ceux-ci, le parcours **"Tous droits ouverts"**

[14] Rapport public annuel 2025 - Cour des comptes
[15] Sources : Depp, SIES : 2022 et 2023

permet aux élèves de trouver des structures de formation ou d'insertion adaptées, souvent en partenariat avec des Écoles de la deuxième chance, des centres de formation d'apprentis, ou l'Afpa.

Un autre dispositif important est le **« droit à l'erreur »,** qui permet aux élèves de seconde de changer de filière si la voie choisie ne leur convient pas. Toutefois, en lycée professionnel, ce droit reste souvent difficile à appliquer en raison du manque de places disponibles.

Les enjeux de l'orientation et de l'accompagnement à l'emploi

Le rapport annuel de la Cour des Comptes[16] souligne également que l'orientation reste fortement marquée par l'origine sociale des élèves, avec des choix de filière influencés par les résultats scolaires et les attentes sociales. Ce phénomène contribue à renforcer les inégalités d'accès aux métiers et à la formation. La répartition des compétences entre l'État et les Régions dans le domaine de l'orientation reste floue et complexe, ce qui complique la mise en œuvre de politiques cohérentes en matière de conseil et d'information sur les parcours professionnels.

Des initiatives locales, comme **les Maisons de l'orientation en Occitanie** ou **la plateforme ID Stages**, ont été développées pour aider les jeunes à mieux comprendre les métiers et les formations. Ces actions, bien que nombreuses, ne touchent pas toujours les jeunes des zones rurales ou les plus éloignés de l'emploi. C'est pourquoi l'accompagnement « de proximité » reste crucial, notamment à travers des dispositifs comme **les Maisons mobiles de l'orientation** ou les partenariats entre acteurs territoriaux. Le CESER salue la Région de s'être préoccupée que ce dispositif soit accessible aux personnes en situation de handicap.

Malgré les politiques publiques en faveur de l'égalité, **l'orientation scolaire et professionnelle reste encore très genrée,** en particulier dans l'enseignement professionnel. Les filles sont surreprésentées dans les filières liées au soin, au social ou aux services à la personne, tandis que les garçons s'orientent plus fréquemment vers des domaines techniques et industriels, plus diversifiés, souvent mieux valorisés et plus rémunérateurs. Ces inégalités dans les choix d'orientation contribuent à perpétuer des freins d'accès à l'emploi et à la reconnaissance professionnelle, et freinent l'émancipation économique des femmes. Elles se jouent dès le collège et se renforcent au moment de l'affectation en lycée professionnel. Les choix sont souvent influencés par les représentations genrées des métiers, les attentes sociales et le manque d'information sur la diversité des parcours. Faire évoluer les représentations pour promouvoir une orientation plus libre, fondée sur les aspirations individuelles plutôt que sur des normes sociales, constitue un levier fondamental pour tendre vers une véritable égalité des chances.

En somme, bien que la France ait mis en place un réseau solide d'accompagnement à la formation et à l'insertion professionnelle, de nombreuses difficultés subsistent pour les jeunes les plus vulnérables. Il est indispensable de poursuivre les efforts de réorganisation des formations et d'accompagnement à l'insertion afin de rendre ces dispositifs plus accessibles et efficaces, tout en réduisant les inégalités territoriales et sociales.

[16] Rapport public annuel 2025 - Cour des comptes : https://www.ccomptes.fr/fr/publications/le-rapport-public-annuel-2025

1.2 La réorientation des étudiants au cours du cursus universitaire

La réorientation des étudiants au cours de leur cursus universitaire est un phénomène de plus en plus fréquent, particulièrement dans les filières scientifiques et techniques, ainsi que dans les filières saturées comme les sciences de la santé. Environ un quart des candidats sur **Parcoursup** sont des étudiants en réorientation, un choix souvent motivé par une mauvaise orientation initiale, des difficultés d'adaptation à l'enseignement supérieur, ou encore un changement de projet professionnel.[17]

Pour aider les étudiants à surmonter ces obstacles et limiter les ruptures de parcours, plusieurs dispositifs sont mis en place, bien que peu connus.

Parmi eux, **le programme PaRéO**, qui propose une année de réflexion après le baccalauréat, et la possibilité de se réorienter à la fin du premier semestre de la première année. Cette dernière option est souvent couronnée de succès, avec un taux de réussite de 70 % pour les étudiants qui choisissent de changer de filière.

Parallèlement, des acteurs comme **l'Association générale des étudiants de Midi-Pyrénées (AGEMP)[18],** une fédération étudiante, soulignent les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes diplômés, notamment en raison des écarts d'insertion entre les différentes filières et de la précarité de nombreux étudiants. Selon l'Observatoire national de la vie étudiante (OVE), 44% des étudiants exercent une activité rémunérée durant l'année universitaire, [19]ce qui témoigne d'une grande situation de précarité, et qui augmente par ailleurs drastiquement les risques d'échec. L'AGEMP propose plusieurs solutions pour améliorer la situation, telles que la création d'un guichet unique d'information, une meilleure coordination des acteurs de l'insertion, ainsi que des mesures pour lutter contre les discriminations à l'embauche et réduire les inégalités sociales et territoriales.

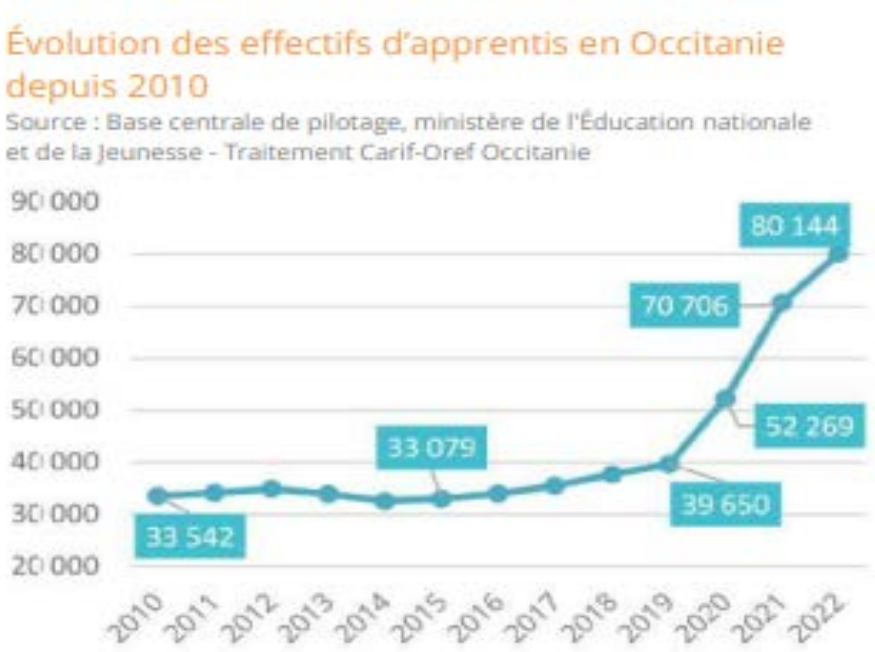
1.3 L'apprentissage, une voie de l'alternance

L'apprentissage a évolué au fil des années pour devenir une voie privilégiée d'insertion professionnelle. Alliant études et expérience en entreprise, il est désormais un parcours couronné de succès tant pour les jeunes que pour les employeurs, offrant des opportunités d'accès au marché du travail tout en obtenant un diplôme allant du CAP au Bac +5.

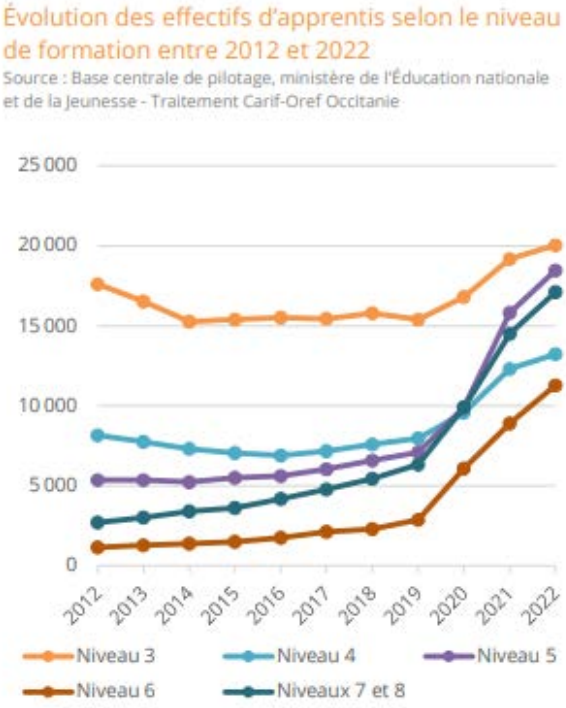
Évolution et expansion de l'apprentissage

L'apprentissage a connu une croissance importante en Occitanie, notamment entre 2020 et 2022, avec des augmentations records du nombre d'apprentis (+32 % en 2020 et +35 % en 2021), en raison des réformes instaurées par la loi du 5 septembre 2018 et des aides exceptionnelles mises en place pour faire face aux effets de la crise du COVID. Cette augmentation est particulièrement notable dans les formations post-Bac, avec plus de 400 000 étudiants Bac +3 et plus en apprentissage à la fin de l'année 2023, un nombre quatre fois plus élevé qu'en 2018[20].

[17] https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31063
[18] Cf Vidéo sur le site internet du CESER : Témoignages sur « lever les freins d'accès ou de maintien en emploi »
[19] https://www.ove-national.education.fr/wp-content/uploads/2024/03/OVE-BROCHURE-REPERES-CDV2023-1-1.pdf
[20] Dares (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion), mars 2023



Toutefois, l'apprentissage en Occitanie se caractérise par une plus grande représentation des formations infra bac et une moindre représentation de l'enseignement supérieur par rapport au niveau national. Cela soulève une question sur les inégalités sociales et économiques qui pourraient expliquer cette différence.



Diplôme	Niveau de diplôme
CAP, BEP	Niveau 3
Bac, DAEU	Niveau 4
BTS, DUT, DEUST	Niveau 5
Bac +3	Niveau 5
Bac+ 4	Niveau 6
Bac + 5 Master, DEA, ingénieur	Niveau 7

Diversification de l'offre et disparités territoriales

La réforme de 2018, en retirant aux Régions leur rôle de régulation d'ouverture des CFA, a permis une diversification importante de l'offre, avec, par exemple, 576 Unités de formation d'apprentis (UFA) [21] et 1125 formations en Occitanie. Cependant, elle s'accompagne d'un risque accru d'inégalités territoriales. En l'absence de pilotage régional, l'implantation des CFA répond désormais à des logiques de marché, au détriment de politiques publiques d'aménagement du territoire et d'équité d'accès à la formation. Les départements de Haute-Garonne et de l'Hérault, concentrant une grande part de la population régionale, absorbent une proportion disproportionnée de l'offre d'apprentissage (53 % des sites et 50 % des formations en 2022)[22]. Cette concentration géographique favorise les zones urbaines au détriment des territoires ruraux, créant un déséquilibre dans l'accès à la formation.

Soutien et accompagnement des apprentis

Dans les formations de niveau inférieur au Bac (infra bac), un accompagnement renforcé est nécessaire pour lutter contre le décrochage scolaire. À titre d'exemple, le CFA de la Chambre des Métiers du Tarn propose des modules de remise à niveau en mathématiques et en français, visant à aider les jeunes dans la consolidation de leurs savoirs de base. Cette initiative repose sur un parcours individualisé qui prend en compte les caractéristiques personnelles des apprentis, comme l'âge et la situation (en particulier pour les jeunes en situation de handicap). Un tel soutien est crucial, car il permet de maintenir ces jeunes en formation et d'éviter des ruptures de parcours.

Les inégalités d'accès à l'apprentissage

L'accès à l'apprentissage reste souvent difficile et inégal. Il dépend principalement de l'engagement des jeunes dans la recherche de contrats et de la capacité à établir des relations avec des employeurs. Cette situation crée des inégalités, particulièrement pour les jeunes des milieux les plus précaires, qui n'ont pas forcément le réseau ou le soutien nécessaire pour décrocher un contrat. Une enquête de l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP) révèle que 15 % des jeunes apprentis ont rencontré des discriminations lors de leur recherche, et plus de 50 % déclarent ressentir un sentiment d'injustice. Les jeunes de familles précaires, souvent moins informées des dispositifs d'aide, sont particulièrement touchés.

En réponse à ces inégalités, **le dispositif « prépa-apprentissage »** avait vu le jour pour aider les jeunes les moins qualifiés à accéder à l'apprentissage. En Occitanie, avec 3 400 jeunes en 2023, ce programme a montré de bons résultats. 58 % de ces jeunes accompagnés ont poursuivi en alternance ou en formation en moyenne sur la région. On peut noter un taux d'accès à l'apprentissage de 76 % dans la Chambre de métiers et de l'artisanat du Tarn. Ce dispositif a souffert d'un manque de pilotage territorial, ce qui a limité son efficacité dans certaines zones. Suite à l'arrêt du financement de ce dispositif par l'État et à l'appel à manifestation d'intérêt (AMI) « Offre de repérage et de remobilisation (O2R) » proposé par le Conseil régional, plusieurs organismes s'inscrivent dans la continuité de cette dynamique.

[21] Le **CFA** (Centre de Formation d'Apprentis) est une structure qui propose des **formations en apprentissage**, tandis que l'**UFA** (Unité de Formation par Apprentissage) est une **extension d'un CFA** rattachée à un établissement scolaire, offrant également des **formations en alternance**.
[22] Ministère de l'Education nationale et de la jeunesse – Traitement Carif-Oref Occitanie

L'impact du tissu économique territorial

L'accès à l'apprentissage varie considérablement en fonction du dynamisme économique des territoires. Dans des départements comme la Haute-Garonne et l'Hérault, soutenus par les métropoles de Toulouse et Montpellier, l'offre d'apprentissage a augmenté de manière significative. En revanche, dans des départements plus ruraux comme l'Aveyron, la Lozère, et le Lot, la hausse reste plus modérée, ce qui peut s'expliquer par une offre de contrats plus limitée, des secteurs professionnels moins diversifiés et une inadéquation avec les aspirations des jeunes. Cette situation met en lumière une fracture territoriale importante, exacerbée par l'incapacité des départements ruraux à attirer suffisamment d'apprentis dans des métiers comme l'artisanat ou les métiers de bouche.

La CMA du Tarn constate que de nombreuses entreprises cherchent à recruter des apprentis mais n'y arrivent pas, faute de candidats. Les raisons sont multifactorielles : la démographie du territoire avec une pyramide des âges à la base rétrécie, la méconnaissance et/ou l'image des métiers proposés.

D'autres acteurs font le même constat et cherchent à valoriser les métiers et l'innovation dans les territoires d'industrie. Par exemple, l'UIMM Occitanie Adour-Pyrénées met en place la matinée « Potentiel Industri'Elles » pour faire découvrir le secteur de l'industrie et des opportunités d'emploi aux femmes. Aussi, leur Pôle formation met en œuvre les « Rendez-vous de l'apprentissage » pour former aux métiers industriels.

L'apprentissage s'impose comme une voie prometteuse d'insertion professionnelle, mais il reste confronté à des défis importants liés aux inégalités sociales et territoriales. Si l'Occitanie connaît une dynamique positive en termes d'augmentation du nombre d'apprentis, des inégalités d'accès persistent, notamment en raison de la sélectivité croissante du système. Le soutien aux jeunes, en particulier ceux issus de milieux fragiles, doit être renforcé pour garantir une égalité des chances. Par ailleurs, l'offre de formation doit être mieux répartie à l'échelle régionale, en tenant compte des réalités économiques et des besoins des territoires. Enfin, une meilleure structuration des dispositifs d'accompagnement, comme les prépas-apprentissage, pourrait permettre de réduire ces inégalités et d'offrir plus de perspectives aux jeunes.

Ainsi, la formation initiale, quelles que soient ses modalités, est la première marche vers l'insertion professionnelle.

2. Des politiques de l'État pour favoriser l'accès à la formation et à l'emploi déployées en Occitanie

L'État met en place, en Occitanie, plusieurs dispositifs pour faciliter l'accès à l'emploi et à la formation.

2.1 Des dispositifs renforcés pour les publics éloignés de l'emploi

En premier lieu, l'objectif de **la loi plein emploi** est d'accompagner les chômeurs en impliquant tous les acteurs du secteur et en répondant aux besoins des entreprises. Afin de renforcer la coopération entre l'État et les départements dans la gestion des politiques de l'emploi, cette loi se traduit, en 2024, par la création de **France Travail** et par l'établissement de comités territoriaux :

- Le **Comité régional pour l'emploi** qui assure le suivi des politiques d'emploi.
- Les **Comités départementaux** qui se concentrent sur l'insertion.
- Les **Comités locaux** qui sont responsables de la mise en œuvre des politiques publiques.

Afin d'associer toutes les parties prenantes d'un territoire, le CESER Occitanie, voix de la société civile, a demandé à la Préfecture de région d'être représenté dans les Comités locaux.

D'autre part, cette loi prévoit un accompagnement renforcé des Bénéficiaires du revenu de solidarité active (BRSA). Afin d'améliorer la fluidité du marché du travail, les dispositifs d'accompagnement et d'aide ont été augmentés notamment pour les publics éloignés de l'emploi.

Un programme expérimental d'accompagnement des BRSA a été lancé dans l'Aveyron en 2023. Il vise à lever les freins sociaux et à favoriser une insertion durable dans l'emploi. En plus, un accompagnement dédié aux jeunes a été mis en place à travers différents dispositifs. L'expérimentation menée dans l'Aveyron a permis d'aider entre 800 et 1 000 BRSA à se réinsérer durablement dans l'emploi. Cet accompagnement personnalisé et renforcé, leur a été proposé pour améliorer les résultats. Même si l'Aveyron avait déjà l'un des taux de chômage les plus bas de la région, cette approche a démontré la nécessité d'une meilleure coordination entre les différents acteurs.

Les premiers résultats sur le nombre de BRSA

	31/12/2022	31/12/2023		Variation 22/23	31/12/2024	Variation 24 mois
Foyers Brsa	1 542	1 497		- 3%	1 356	- 12 %
Brsa accompagnés	1 825	1 658		- 11%	1 564	- 14 %
orientés emploi	628	572	35 %	- 9%	721	+ 14 %
orientés sociopro	319	276	17%	- 13%	251	- 21 %
orientés social	878	780	48%	- 11 %	592	- 24 %
Ancienneté de – 6 mois	432	200		- 54 %	227	- 47 %
Ancienneté de – 12 mois	293	200		- 32 %	233	- 20 %
1 à 2 ans	406	343		- 16 %	266	- 34 %
+ de 2 ans	694	885		+ 28 %	838	+ 20 %

- Une diminution globale du nombre de Brsa
- La répartition des orientations semblables aux données de départ
- L'impact de l'accompagnement sur les nouveaux entrants
- Conséquence, le volume et le ratio des Brsa plus anciens dans le dispositif est en augmentation

Ainsi, la formation reste un levier important pour l'insertion professionnelle. L'Occitanie a enregistré plus de 103 000[23] entrées en formation en 2023, se classant ainsi au quatrième rang des régions françaises.

2.2 Le Plan régional d'investissement dans les compétences (PRIC) – (Annexe 6)

Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC)[24] vise à favoriser la formation des personnes éloignées du marché du travail et à transformer le système de formation professionnelle. Le volet régional du plan se concrétise par les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC).

En Occitanie[25], la mise en œuvre de ce pacte a rencontré des obstacles en raison de la rigidité des marchés publics. L'accent a été mis sur l'abondement de l'offre de formation existante, notamment les formations pré-qualifiantes, et sur le financement d'actions expérimentales. Toutefois, des défis

[23] Données DREETS
[24] Https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/occitanie-evaluation-du-deploiement-du-PIC
[25] Cf Annexe 1, évaluation du PRIC Occitanie

demeurent en matière de coordination entre les différents acteurs et de fluidité des parcours de formation.

2.3 Un projet de territoire zéro chômeur de longue durée (TZCLD) : le Pays Midi-Quercy (Annexe 7)

Le projet TZCLD, lancé en 2021 dans le Pays Midi-Quercy, repose sur l'idée qu'aucune personne n'est inemployable. Il crée des CDI adaptés aux compétences des personnes éloignées du marché du travail. Financé par l'État et le Conseil départemental, ce projet repose sur une entreprise à but d'emploi qui ne concurrence pas les entreprises locales. L'association **Quercy Interventions Services** coordonne les projets dans des domaines variés. En 2025, 25 nouvelles embauches sont prévues. Ce modèle repose sur une forte coopération entre élus, partenaires locaux et demandeurs d'emploi.

Le CESER Occitanie encourage les communes et les intercommunalités à développer des projets territoriaux pour l'emploi durable des personnes qui en sont très éloignées. Les expérimentations TZCLD portent cet objectif et s'appuient sur un constat partagé et une synergie importante d'acteurs locaux.

En synthèse de chapitre, l'analyse a démontré que l'État déploie en Occitanie des dispositifs destinés à améliorer l'accès à la formation et à l'emploi, en particulier pour les publics les plus éloignés de ces domaines. Ces initiatives, bien que prometteuses, doivent encore faire face à des défis en matière de coordination, de fluidité des parcours et d'adaptation aux besoins spécifiques de chaque territoire. Cependant, elles montrent une volonté claire de l'État et des collectivités locales de favoriser une inclusion professionnelle durable et équitable.

3. Des politiques régionales pour favoriser l'accès à la formation et à l'emploi

3.1 La mobilisation de leviers pour atteindre une plus grande mixité professionnelle

Le Conseil régional Occitanie mène une politique volontariste en faveur de l'égalité femmes-hommes avec des dispositifs comme **"Génération Égalité"**, qui sensibilise les lycéens aux stéréotypes de genre et aux violences sexistes.

En 2024, la **Maison des femmes** a vu le jour à Montpellier puis à Toulouse. La Maison des femmes se consacre à l'accompagnement des femmes en situation de vulnérabilité, en leur proposant un parcours personnalisé répondant à leurs besoins. Elle combine une prise en charge médico-psychologique spécialisée avec un accompagnement juridique et social sur mesure.

Le **CIDFF,** centre d'information sur le droit des femmes et des familles, joue un rôle clé en apportant un accompagnement juridique, social et professionnel aux femmes, notamment pour lever les freins à leur insertion professionnelle.

L'association **ARTEMISIA** œuvre également pour déconstruire les stéréotypes de genre dès la petite enfance et favoriser la mixité des métiers. Elle milite pour une pédagogie égalitaire et contre les inégalités de genre dans l'éducation et le milieu professionnel.

Les inégalités persistent

Malgré ces actions, des écarts subsistent entre les femmes et les hommes en termes de salaire et d'insertion professionnelle. Par exemple, les femmes perçoivent un salaire médian inférieur à celui des hommes[26]. Les femmes représentent également une part plus importante des demandeurs d'emploi en milieu rural et rencontrent plus de difficultés à s'insérer après un apprentissage.

3.2 La facilitation du parcours d'insertion des publics en situation de vulnérabilité

Le Conseil régional d'Occitanie cible les publics vulnérables tels que les jeunes peu qualifiés, les femmes, les seniors, les demandeurs d'emploi et les personnes en situation de handicap. Le Contrat de plan régional de développement de la formation professionnelle **CPRDFOP 2022-2028** [27] vise à répondre aux besoins du territoire en matière de formation et d'insertion professionnelle. Ce plan inclut diverses actions telles que la formation pré-qualifiante et le soutien à l'insertion des jeunes et des publics vulnérables. En 2023, le Conseil régional a financé la formation de 27 000 stagiaires, dont 1 245 jeunes en Écoles régionales de la deuxième chance (ER2C).

Le Conseil régional a mis en œuvre plusieurs dispositifs d'accès et de maintien en emploi à l'attention du public en situation de vulnérabilité. :

- Les dispositifs comme **LECTIO**, destinés aux personnes en illettrisme et illectronisme, ou **AVENIR**, pour les personnes incarcérées, visent à apporter des solutions plus individualisées (c**f. Annexe 9**).
- **Français Langue Étrangère (FLE)** : destiné aux personnes qui savent déjà lire et écrire dans une autre langue, mais qui apprennent le français comme langue étrangère.

[26] Les chiffres clés égalité entre femmes et hommes 2024 https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/sites/efh/files/2025-03/Chiffres-cles-egalite-entre-femmes-hommes-2024.pdf
[27] https://www.laregion.fr/CPRDFOP

En effet, cette formation ne dure qu'une année scolaire, ce qui ne suffit pas toujours à maitriser les savoirs fondamentaux pour s'insérer professionnellement. Il s'avère nécessaire d'assurer le suivi et l'évaluation de l'acquisition des savoirs de base auprès des publics concernés.

- **Alpha (alphabétisation) :** destiné aux personnes qui ne savent pas encore lire ou écrire, souvent même pas dans leur langue maternelle. On y apprend donc d'abord les bases de l'écriture, de la lecture, et des sons.
- **INNOV EMPLOI EXPÉRIMENTATION** propose des formations inédites sur des besoins nouveaux qui favorisent la création de passerelles entre les jeunes et les professionnels de l'orientation.
- **Le Revenu écologique jeunes (REJ)** est également un dispositif mis en œuvre par le Conseil régional d'Occitanie pour les jeunes de 18 à 29 ans qui s'orientent vers des métiers de la transition écologique. Cela représentera 30 000 emplois dans les 10 ans à venir. Ce revenu leur permet d'être rémunérés tout en se formant à un métier « vert » ou tout en créant, reprenant une activité qui a un impact positif sur le plan environnemental et social.
- Le **Pacte pour l'Embauche** a également été lancé pour lever les freins à l'insertion tels que la mobilité, le logement et la santé.
- Les **salons TAF (Travail avenir formation)** organisés annuellement dans 19 villes ont facilité les rencontres entre entreprises et demandeurs d'emploi, permettant à plus de 83 000 visiteurs en 2023 d'accéder à des opportunités.

4. Des acteurs de l'insertion pour les publics en situation de vulnérabilité

4.1 Les acteurs institutionnels de l'emploi

Pour accompagner les publics vulnérables, le **SPE** (**Service public de l'emploi)** regroupe divers acteurs publics et privés chargés de la mise en œuvre des politiques d'emploi. Cela inclut des institutions comme **France Travail**, **les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités** (**DREETS)**, l'**Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes** (**AFPA)** et **l'Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce** (**Unedic)**. Ces acteurs collaborent pour offrir des services d'insertion et de formation aux personnes éloignées de l'emploi.

Le **SPIE (Service public de l'insertion et de l'emploi)** est un consortium regroupant, sur le territoire, de nombreux partenaires, notamment des acteurs de l'économie sociale et solidaire, afin de fournir un accompagnement social et professionnel aux personnes en recherche d'emploi. Ces structures mettent en place des diagnostics et un suivi partagé pour améliorer les parcours d'insertion.

4.2 Les Écoles régionales de la deuxième chance

Les **Écoles régionales de la deuxième chance (ER2C)** ont été créées pour accompagner les jeunes sortis du système scolaire sans qualification. Elles proposent un parcours individualisé alliant formation en centre et en entreprise, avec un accompagnement pendant environ 5 mois. Les résultats de 2024 sont encore positifs : 87 % des stagiaires sortent d'ER2C avec une solution, dont :

- 28 % vers la formation qualifiante pour sécuriser les parcours,
- 27 % vers l'emploi durable,
- 32 % vers des sorties « dynamiques » : emplois courts, Insertion par l'activité économique (IAE), formations pré qualifiantes ou Services civiques.

Ces écoles jouent un rôle essentiel dans l'insertion des jeunes en difficulté, en partenariat avec les acteurs économiques et institutionnels.

4.3 Les missions locales : la volonté « d'aller vers » les jeunes

Les **missions locales** accompagnent plus de 1 million de jeunes dans leur parcours d'insertion au niveau national. En Haute-Garonne, elles soutiennent 10 769 jeunes, avec une attention particulière pour les jeunes en situation de handicap en coordination avec Cap Emploi.

Les **Contrats d'engagement jeunes (CEJ)** aident ces derniers à définir leur projet professionnel, tout en abordant des obstacles tels que la mobilité ou le manque d'offres de formation adaptées. Des dispositifs comme **Remojeunes** (dispositif d'aides aux jeunes de 16 à 29 ans sans solution) et Aller vers les jeunes précaires (**Ajep)** ont été mis en place pour aller à la rencontre des jeunes précaires.

4.4 CAP EMPLOI[28]

Les Cap emploi sont des **organismes de placement spécialisés (OPS)** exerçant une mission de service public. Ils ont en charge la préparation, l'accompagnement, le suivi durable et le maintien dans l'emploi des **personnes en situation de handicap**. Ils accueillent et accompagnent plus de 220 000 personnes en situation de handicap et plus de 150 000 employeurs chaque année.

Ces efforts collectifs des acteurs institutionnels et des dispositifs spécifiques visent à lever les obstacles à l'accès à la formation et à l'emploi, tout en favorisant une insertion professionnelle durable et équitable pour les publics vulnérables.

[28] https://travail-emploi.gouv.fr/cap-emploi

III – QUELS DISPOSITIFS DE FORMATION CONTINUE POUR FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ?

La formation continue concerne les adultes ayant quitté le système éducatif depuis plus d'un an (les salariés, les demandeurs d'emploi et toute personne en reconversion professionnelle). Elle a évolué à travers plusieurs réformes législatives, dont les plus marquantes sont celles de 2014 et 2018. Elles ont réformé le financement, les acteurs et les dispositifs existants.

1. Les principales réformes législatives[29] (Annexe 8)

- **Loi du 5 mars 2014** : cette loi a apporté une simplification et modernisation du système de formation professionnelle en mettant l'accent sur l'individualisation des parcours et la sécurisation des trajectoires professionnelles. Elle a introduit le **Compte personnel de formation (CPF)** qui a remplacé le Droit individuel à la formation (DIF). Le CPF, attaché à la personne et non à l'employeur, permet à chaque salarié de choisir sa formation.
- **Loi du 5 septembre 2018** : elle a renforcé l'individualisation en monétarisant le CPF et en supprimant certains intermédiaires. Le CPF a évolué en permettant un financement annuel de 500 € pour les salariés à temps plein (plus pour ceux en difficulté). La réforme a aussi introduit la création de **France Compétences**, une instance régulatrice, et de **l'Action de formation en situation de travail (AFEST)**.

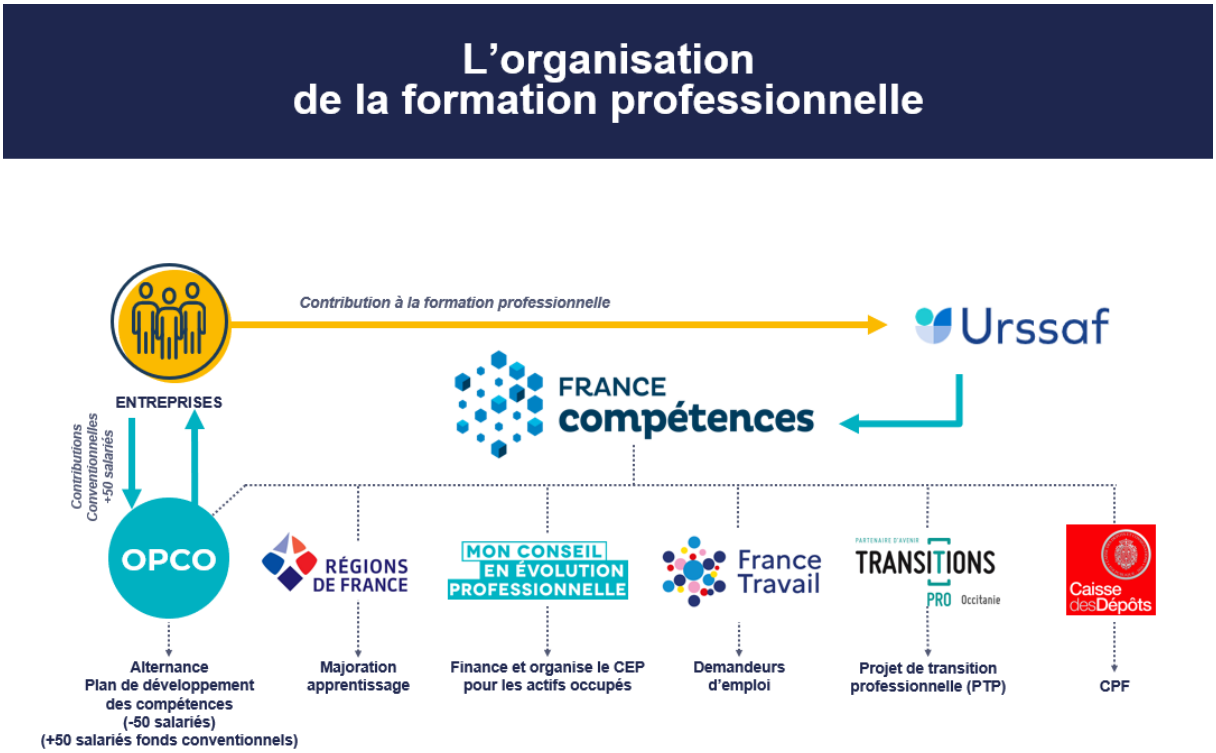
2. Des dispositifs en région Occitanie après la réforme de 2018[30] (Annexe 9)

Le Conseil régional d'Occitanie, après la réforme, a perdu une partie de ses financements mais continue de jouer un rôle crucial, notamment par la mise en place du **Plan régional de formation (PRF)**. Il finance également des dispositifs spécifiques pour les jeunes, les personnes en situation de handicap et les séniors. Le financement public de la formation professionnelle en Occitanie a connu une augmentation notable, atteignant 46 % du total en 2018. Cependant, la suppression du versement de la taxe d'apprentissage aux régions en 2020 a réduit leur financement de 12 %, sans oublier que la loi de finances 2025 impose des mesures d'économie drastiques. De ce fait, le Conseil régional a choisi d'ajuster les moyens alloués à la formation professionnelle en prenant en compte la baisse des budgets.

3. Les acteurs clés du financement et de la formation

- **Les Opérateurs de compétences (OPCO)** : ces organismes financent l'alternance, la formation et le développement des compétences des salariés. Ils apportent un appui technique aux branches professionnelles dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Ils assurent aussi un accompagnement pour la gestion de la formation dans les entreprises et la mise en œuvre de la formation à distance (FOAD) ou en situation de travail.
- **Les Conseils en évolution professionnelle (CEP)** : ces services gratuits, proposés par plusieurs opérateurs (comme France Travail, l'APEC…), permettent à tous les actifs d'analyser leur parcours professionnel et de définir un projet d'évolution qu'il soit de reconversion, de mobilité ou de développement des compétences.

[29] Extrait de Horizons publics, la formation professionnelle, un levier d'innovation publique ? Hors-série, hiver 2024
[30] Le système de la formation professionnelle en Occitanie au lendemain de la réforme de 201/Carif-Oref Occitanie



4. Dispositifs spécifiques pour la reconversion et la mobilité professionnelle

Plusieurs dispositifs existent, chacun permettant aux salariés concernés de changer de métier ou de se reconvertir

- **Le Bilan de Compétences** : dans le cadre d'évolutions professionnelles, de formation, d'un maintien dans l'emploi… permet de faire le point, d'évaluer les compétences du salarié afin de définir au mieux son projet professionnel.
- **Le Projet de transition professionnelle (PTP)** : changement de métier grâce à un financement pour la formation, via les Commissions Paritaires Régionales (Transitions Pro). Ce dispositif est conçu pour garantir la reconversion des salariés en leur offrant un accompagnement financier et administratif.
- **Le dispositif Démission-reconversion** : reconversion notamment par la création ou reprise d'entreprise, versement des allocations chômage dans le cadre d'une formation financée.
- **Le dispositif Prévention usure-reconversion (PUR)** : financement des actions de reconversion professionnelle pour les salariés bénéficiaires d'un Compte Professionnel de Prévention (C2P) en préservant leur capital santé. Il prévoit un financement de bilans de compétences, de formations certifiantes.

5. Les validations des acquis

La validation des acquis est une procédure qui permet aux individus ayant de l'expérience professionnelle d'obtenir des diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle, ou d'accéder à des formations supérieures : au-delà de la VAE, il existe la VAPP et la VAEM.

La Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet à une personne de valider ses compétences acquises au fil de sa carrière, pour obtenir un **diplôme allant du CAP au doctorat**. Elle est particulièrement utile pour les travailleurs dont le parcours scolaire a été interrompu. En 2020, 4054 dossiers de VAE ont été ouverts en Occitanie, avec un taux de validation de 57 %. La VAE est financée par divers acteurs tels que l'employeur, l'OPCO ou le Conseil régional d'Occitanie.

La Validation des acquis professionnels et personnels (VAPP)

L'objectif primordial de la VAPP est de favoriser la reprise des études pour **accéder à un diplôme** sans détenir le diplôme inférieur. Alors qu'obtenir une validation complète dans le cadre d'une VAE demande une expérience et des connaissances à la hauteur du diplôme visé, la VAPP s'avère donc une alternative plus intéressante pour gagner du temps en sautant certaines étapes. La VAPP est accessible à tous, quel que soit le statut professionnel (demandeur d'emploi, artisan, salarié ou travailleur indépendant).

La Validation des acquis de l'expérience militante (VAEM)

La VAEM permet d'obtenir une **certification professionnelle**, un diplôme, grâce à la reconnaissance des compétences et des connaissances acquises tout au long de l'expérience militante. Elle concerne les militant.e.s syndicaux, les militant.e.s et bénévoles associatifs et les élus nationaux ou des collectivités territoriales. Avec ces certifications, les militant.e.s peuvent se reconvertir professionnellement ou se projeter dans de nouveaux engagements. En 2018, l'Institut Régional du Travail a mis en place avec le soutien de la Région Occitanie et de la DREETS, un centre qui accompagne gratuitement les candidats la Validation des acquis de l'expérience militante (VAEM).

Malgré la richesse des dispositifs mis en place et le label **Certif'Région,**[31]des défis restent à surmonter :

- **accessibilité des formations** : les personnes en situation de handicap rencontrent souvent des obstacles pour accéder à la formation, tant sur le plan physique (logement, accessibilité des établissements) que sur le plan pédagogique (manque de formations adaptées) ;
- **manque d'accompagnement personnalisé** : bien que le Conseil régional d'Occitanie et les structures comme Cap Emploi ou les Missions locales offrent des soutiens, des ajustements sont nécessaires pour mieux répondre aux besoins spécifiques de certains publics, en particulier les travailleurs handicapés ou les personnes en reconversion.

Les réformes successives ont modifié en profondeur le paysage de la formation professionnelle en France, avec une individualisation accrue et une plus grande autonomie pour les salariés. Cependant, des efforts restent à fournir pour améliorer l'accessibilité et l'accompagnement personnalisé, en particulier pour les publics vulnérables. Le financement des dispositifs doit être maintenu dans la durée avec des montants alloués conséquents. La complémentarité des acteurs publics et privés, ainsi que des dispositifs de financement et de conseil sont essentiels pour assurer le succès de la formation continue et de la reconversion professionnelle.

[31] Le label Certif région est porté par le Conseil régional d'Occitanie, instance de labellisation reconnue par France Compétences, France-Travail, AGEFIPH et OPCO (12 indicateurs supplémentaires à QUALIOPI)

IV - QUELS ACTEURS ET FACTEURS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE POUR ACCOMPAGNER LE RETOUR OU LE MAINTIEN EN EMPLOI ?

L'accompagnement du retour ou du maintien en emploi repose sur l'intervention d'acteurs divers qui se coordonnent pour répondre aux défis posés par les mutations démographiques, écologiques et numériques. Ce sont ces transformations, en particulier les tensions sur le marché de l'emploi, qui rendent nécessaires des solutions innovantes d'insertion.

1. L'évolution de l'emploi face aux mutations démographiques, écologiques et numériques

Mutations démographiques

Le vieillissement de la population en Occitanie génère une tension accrue dans le recrutement, notamment dans les secteurs comme les métiers médico-sociaux dont l'aide à domicile. L'augmentation des départs en retraite combinée à une insuffisance de jeunes entrants sur le marché de l'emploi entraîne des pénuries dans ces secteurs. Les mutations démographiques ont aussi un impact sur les conditions de travail, en particulier pour les métiers qui engendrent une forte usure professionnelle.

Mutations écologiques

La transition écologique s'accompagne de défis majeurs pour le marché de l'emploi, notamment en matière de compétences. Des secteurs comme la rénovation thermique ou l'industrie doivent s'adapter, ce qui implique de former les travailleurs à de nouvelles compétences.

Les conditions de travail doivent aussi évoluer, avec des ajustements nécessaires face aux aléas climatiques, comme la chaleur dans certains secteurs de production.

Mutations numériques

L'essor des technologies numériques et l'IA[32] modifient la structure du marché du travail. Si certains métiers sont créés, d'autres évoluent, notamment dans l'industrie et les services administratifs. Les entreprises doivent adapter leurs pratiques et former, au plus vite, leurs employés aux nouvelles technologies. Ce changement crée également une forte demande de formation continue pour accompagner les travailleurs dans la montée en compétences.

L'ensemble de ces mutations impacte d'autant plus les publics en situation de vulnérabilité d'où la nécessité de solutions comme celles énoncées ci-après.

2. La mise en œuvre de clauses sociales d'insertion (Annexe 10)

Les **clauses sociales d'insertion**[33] constituent un levier majeur pour aider les personnes éloignées de l'emploi à retrouver une place sur le marché du travail. Elles permettent à des structures spécialisées comme les **ESAT** (Établissement et service d'aide par le travail), les **EA** (entreprises adaptées) ou les **régies de quartier** d'intervenir pour intégrer ces personnes dans le monde professionnel. Ces clauses

[32] Le CESER Occitanie travaille sur un avis à venir concernant l'IA générative
[33] Le guide clauses sociales – Toulouse Métropole Emploi

sont particulièrement efficaces pour intégrer des personnes en situation de handicap, des jeunes sans qualification, ou encore des seniors.

Les bénéfices des clauses sociales sont multiples :

- **pour les entreprises** : ces clauses permettent de répondre à des enjeux sociaux tout en s'appuyant sur une main-d'œuvre locale et, ainsi de remporter des appels d'offre ;
- **pour les bénéficiaires** : elles favorisent l'insertion professionnelle en offrant une première expérience ou un retour à l'emploi, souvent accompagné d'un suivi et d'une formation pour pérenniser l'insertion.

Les clauses sociales du Conseil régional d'Occitanie

Le Conseil régional d'Occitanie utilise les marchés publics comme levier pour favoriser l'inclusion sociale et solidaire, en intégrant des clauses sociales dans ses contrats. Ces clauses visent à favoriser l'emploi des personnes éloignées du marché du travail, notamment les jeunes et les personnes en situation de handicap. Il s'engage à ce que 35 % des marchés notifiés incluent des clauses sociales et à augmenter de 10 % par an les achats auprès des entreprises adaptées. Ces clauses sont présentes dans des marchés divers tels que la restauration scolaire, le développement numérique éducatif, ou encore les travaux d'accessibilité des lycées. Il suit l'impact de ces actions, notamment par des bilans annuels, et évalue l'insertion sur le moyen terme, avec un accompagnement régulier des entreprises pour garantir la pérennité des embauches.

3. Des entreprises et des associations qui favorisent l'inclusion

Les Geiq[34], les entreprises et les associations d'Insertion par l'activité économique **(IAE),** souvent en collaboration avec des **collectifs locaux**, jouent un rôle clé dans la création de passerelles entre les personnes éloignées de l'emploi et les employeurs. Par exemple, le **dispositif IOD** (Intervention sur les offres et les demandes)[35], fortement proposé dans les quartiers prioritaires de la ville, regroupe plusieurs structures qui accompagnent les entreprises dans leur recrutement inclusif, notamment pour des publics vulnérables. Ce type de dispositif aide les entreprises à adapter leurs offres d'emploi et à répondre de manière plus inclusive à leurs besoins en recrutement.

Des initiatives innovantes ont également émergé :

- **Eden entreprises**, qui aide à structurer la transition énergétique et industrielle en partenariat avec des acteurs sociaux pour renforcer la formation et l'emploi dans ces secteurs ;
- **la Fondation FACE**, qui œuvre pour l'inclusion et l'égalité des chances, notamment à travers des projets destinés à sensibiliser aux métiers de l'industrie ou à encourager les femmes dans les métiers du numérique.

[34] Collectif d'entreprises piloté par ses adhérents qui parie sur le potentiel de personnes en difficulté d'accès à l'emploi pour résoudre leurs problèmes structurels en organisant des parcours d'insertion et de qualification
[35] Cf. vidéo sur site internet du CESER (www.ceser-occitanie.fr) sur la méthode IOD

4. Adaptation des conditions de travail pour mieux accueillir les publics en inclusion

L'adaptation des **conditions de travail** est essentielle pour garantir l'insertion durable des jeunes, des seniors, et des personnes en situation de handicap. Le maintien dans l'emploi, particulièrement pour les travailleurs seniors ou les travailleurs en situation de handicap, nécessite de repenser l'aménagement des postes de travail, la gestion du temps de travail, et les pratiques managériales.

Les structures comme **l'ARACT** (Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail) accompagnent les entreprises pour mettre en œuvre des aménagements favorisant la qualité de vie au travail et prévenir les risques liés à certaines pathologies ou à l'âge. En parallèle, des programmes d'**insertion** dans des entreprises adaptées comme **DSI**, proposent un accompagnement sur-mesure pour les personnes en situation de handicap, garantissant ainsi un suivi et une montée en compétences. En 2025, la mise en place de la CSRD[36], obligeant les entreprises à présenter un bilan extra-financier, offre une opportunité de renforcer les actions RSE.

5. Les bonnes pratiques des entreprises en matière de recrutement RH

Enfin, plusieurs entreprises de la région Occitanie ont développé des **bonnes pratiques** en matière de recrutement et d'inclusion.

L'exemple de **Jimenez**, qui privilégie la mobilité interne et la formation en interne pour favoriser l'insertion des publics fragiles, montre que les entreprises peuvent être des acteurs clés dans le maintien et l'insertion des travailleurs éloignés du marché de l'emploi.

De même, **Airbus** met en œuvre une politique de Responsabilité sociale des entreprises (RSE) active, favorisant l'inclusion et la diversité, notamment à travers des actions de recrutement ciblées pour les femmes, les personnes handicapées et les jeunes des quartiers prioritaires. Le **dispositif 1+1** prévoit que les salariés accueillent en stage d'observation, en même temps qu'un jeune de leur famille, un jeune issu de la diversité (QPV ou zone rurale).

L'association **Envoi** œuvre également en faveur de l'insertion professionnelle en agissant auprès des personnes en situation de handicap et de détenus.

En conclusion, le Conseil régional d'Occitanie met en place des politiques régionales adaptées pour favoriser l'insertion professionnelle des publics vulnérables. Les dispositifs d'accompagnement, les initiatives de sensibilisation à la mixité professionnelle et les acteurs institutionnels jouent un rôle clé dans la levée des obstacles à l'emploi. Cependant, des défis subsistent, notamment en termes d'accessibilité à la formation et d'adaptation des conditions de travail, nécessitant un accompagnement encore plus personnalisé et des ajustements spécifiques pour garantir une insertion durable et inclusive.

[36] La directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) impose aux grandes entreprises de publier des informations sur leurs impacts environnementaux et sociaux

V- LES PRÉCONISATIONS

Ces préconisations, faites par le CESER Occitanie afin de soutenir les publics fragiles ou fragilisés de notre territoire, sont proposées au Conseil régional, aux services déconcentrés de l'État en préfecture (emploi, travail, solidarités, protection des populations, insertion, emploi), ainsi qu'aux rectorats. Le CESER Occitanie estime qu'une grande coopération de l'ensemble des partenaires institutionnels, prenant en compte les compétences respectives de chacun, et des différents acteurs impliqués construira une société plus solidaire et inclusive au service de TOUS.

Objectif 1 : Améliorer la lisibilité et la coordination des dispositifs tout en les renforçant. Faciliter l'accès à l'information

Préconisation 1 : mettre en place une communication claire et intelligible en assurant la coordination et la simplification des différents dispositifs

- **Dédier à la personne un interlocuteur unique de confiance**, fil rouge du parcours, qui doit assurer le suivi d'ensemble. Privilégier **l'action des conseillers et conseillères d'orientation, d'information, d'emploi, d'insertion, d'évolution...TOUS** assurent un rôle d'information, d'accompagnement et de sécurisation au plus près des publics. Les conditions d'un accompagnement adapté à chaque situation et au projet de la personne doivent être améliorées. L'accès dans **des lieux d'accueil physique de proximité** doit être soutenu sur l'ensemble du territoire et permettre de rendre autonome l'usager.
- **Renforcer la communication sur les plateformes existantes,** pour qu'elles soient plus efficaces et accessibles à tous, afin d'assurer une meilleure compréhension et appropriation.
- Assurer **l'harmonisation de la mission d'information sur les métiers ainsi que la coordination des différents acteurs**. Bien que la mission d'information sur les métiers ait été décentralisée sur les Régions, l'État continue à développer des appels à projets sur cette mission ; ce qui complexifie la coordination des différents acteurs. De plus, la Région doit continuer à renforcer le pilotage, l'attractivité, la visibilité de l'offre de formation en Occitanie (cf. le site dédié https://www.meformerenregion.fr).
- **Renforcer la formation des professionnels de l'orientation aux discriminations, comme celles relatives aux biais de genre,** afin qu'ils accompagnent tant les jeunes que les adultes en reconversion sans reproduire d'inégalités. Une attention particulière doit être portée à la formation des acteurs et actrices clés de l'orientation, notamment ceux impliqué dans la **Maison de l'orientation mobile**, un dispositif innovant qui sillonne le territoire régional pour informer élèves, étudiants, demandeurs d'emploi et salariés en reconversion.
- En parallèle **des actions « d'aller vers »**, pour rendre les jeunes acteurs de leur orientation et les autonomiser, le CESER encourage **les actions de « pousser vers »** comme l'information, l'accompagnement et l'incitation à la participation de Journées Portes Ouvertes, salons de l'orientation et autres évènements de rencontres organisés notamment par le monde économique.

Aussi, pour préserver une orientation choisie et non subie, le CESER soutient fortement un dialogue concerté élèves-parents-écoles pour que l'orientation finale soit convenue par tous.

Objectif 2 : Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours pré-qualifiants et qualifiants

Préconisation 2 : continuer le déploiement des aides au logement, à la mobilité et à la garde d'enfants[37]

- **Identifier** les besoins du **tissu économique** et mettre en place **les solutions de manière locale et concertée.**
- **S'appuyer sur les acteurs dédiés du logement** et sur leurs solutions existantes pour faciliter l'accès au logement des salariés (Ex : Action logement, OPHLM…).
- **Maintenir,** au-delà de l'entrée en formation ou de l'embauche, **toutes les aides à 100 %, la première année et les deux années suivantes**, de manière dégressive pour assurer la consolidation du parcours.

Préconisation 3 : lutter contre l'illettrisme et l'illectronisme, toujours un défi majeur

- Prendre en charge et mettre en œuvre **des formations pour faciliter l'apprentissage du français et des savoirs fondamentaux** afin de lutter contre l'illettrisme et l'illectronisme.
- Proposer **des formations et des outils aux employeurs, formateurs et accompagnateurs** pour détecter **les besoins des publics en situation d'illettrisme ou d'illectronisme et les orienter vers des solutions adéquates**.

Préconisation 4 : prendre en compte la globalité de la personne (cf. la loi Plein Emploi du 18/12/2023)

- **Former** les accompagnateurs à la **diversité des publics et aux enjeux relevant de leur inclusion.**
- Développer **les formations croisées** entre les professionnels et les publics concernés pour améliorer les représentations de chacun et lutter contre les stéréotypes.

Préconisation 5 : promouvoir l'alphabétisation et le Français Langues Etrangères (FLE) et l'acquisition des savoirs fondamentaux

- Rendre plus visible les **offres de formations d'alphabétisation** et augmenter le nombre de places si besoin.
- Renforcer et **allonger la durée de la formation en Français Langue Etrangère** destinée aux primo-arrivants dans les écoles et en cours du soir pour les adultes.
  Le CESER préconise également la mise en œuvre d'une **évaluation formative des compétences acquises** afin de poursuivre la formation pour les élèves n'ayant pas acquis les savoirs de base en français et mathématiques.
- S'assurer de **l'acquisition des savoirs fondamentaux,** élever le niveau de qualification pour sécuriser les parcours professionnels et favoriser la compétitivité des entreprises. Cela peut se faire à travers la certification paritaire **CléA** accessible via Transitions Pro Occitanie ou via certaines branches professionnelles.

Préconisation 6 : échanger sur les bonnes pratiques entre professionnels

- Essaimer pour développer les **échanges de bonnes pratiques** entre les associations d'insertion et les entreprises à l'image des Écoles de la deuxième chance et la Plateforme emploi entreprises.

[37] Cf. Avis du CESER Occitanie du 13 décembre 2022 - Pacte pour l'embauche en Occitanie : suivi et première évaluation.

Préconisation 7 : renforcer les parcours individualisés : « cousu-main » / « sans couture »[38]…

- **Démultiplier le nombre de Période de mise en situation en milieu professionnel.** La PMSMP permet de se confronter à des situations réelles pour découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel ou initier une démarche de recrutement. Une étape d'autant plus importante pour les publics concernés et les employeurs.
- Déployer la mise en œuvre des **dispositifs « cousu-main »** au plus près du public visé à l'image de la méthode IOD, de l'accompagnement de l'association ENVOI, des Écoles de la deuxième chance ER2C et des Régies de quartier. L'objectif est de **mettre au centre la personne vulnérable** pour la préparer à un poste, en créant le lien avec l'entreprise recruteuse.
- Permettre la réalisation de **« parcours sans couture »** en prévenant au maximum toute rupture de parcours.
- Prévoir **un suivi dans la durée** des personnes accompagnées.

Préconisation 8 : déconstruire les stéréotypes genrés

- Déconstruire, dès le plus jeune âge, **les stéréotypes de genre** liés aux formations et aux métiers afin d'encourager **filles et garçons à élargir leurs horizons**. Cela passe par une **information diversifiée et non genrée** sur les opportunités d'orientation et les parcours professionnels.
- **Renforcer le dispositif « Génération Égalité »,** qui, depuis 2017, a permis de sensibiliser plus de 300 000 lycéens et lycéennes aux enjeux d'égalité. **Amplifier** la durée actuelle des interventions de **deux heures** qui reste insuffisante pour garantir un réel impact.

Préconisation 9 : permettre la consolidation des compétences clés en même temps que la reconnaissance des compétences psychosociales, transversales, comportementales

- **Mieux intégrer les compétences psychosociales** dans les programmes des établissements scolaires et des centres de formation.
- **Identifier les compétences transversales**. Ce sont **les savoirs ou savoir-faire** qui permettent à un salarié de muter d'une profession vers une autre.
- **Consolider les compétences comportementales**. Travailler sur **les savoir-être professionnels** qui regroupent l'ensemble des manières d'agir et d'interagir dans un contexte professionnel et de s'approprier les codes de l'entreprise.
- Dans l'optique de développement de soft skills et de compétences clés, appuyer sur l'importance de **la prise en compte de la facilitation et de la valorisation des expériences et engagement parallèles, vecteurs d'émancipation et de richesse** pour compléter, voire préciser les parcours. Ces opportunités sont, encore, trop marginalisées et, trop souvent perçues, comme un frein ou un retard dans le parcours d'insertion socio-professionnel.

Préconisation 10 : favoriser les formations certifiantes et les qualifiantes

- Proposer des **formations qualifiantes** à des métiers en valorisant la pratique professionnelle.
- Renforcer **les Actions de formation en situation de travail (AFEST)** pour les métiers manuels en distinguant l'aspect technique de l'aspect théorique avec des temps d'apprentissage.
- Proposer des **Validations d'acquis d'expérience (VAE)** pour la reconnaissance des compétences acquises.
- Promouvoir les dispositifs de **Validation des acquis personnels et professionnels (VAPP)** afin de faciliter la reprise d'études diplômantes.

[38] Référence au service public de l'insertion et de l'emploi de l'État, 23 mars 2021 : dans l'analyse de stratégie de parcours, 6 principes sont définis dont la garantie d'un parcours sans couture c'est-à-dire que la personne, avec l'appui de son référent, accède aux éléments utiles à son parcours individuel, sans interruption ou contrainte de statut.

- Encourager une **utilisation pertinente du Compte personnel de formation (CPF)** par les salariés en lien avec leurs projets professionnels.

Objectif 3 : Construire des parcours qualifiants, renouvelés dans leurs contenus au regard des besoins de l'économie en temps réel et de la prospective et partager les bonnes pratiques.

Préconisation 11 : identifier les besoins des bassins d'emploi et intensifier la mise en réseau

- **Associer activement le monde économique** à la remontée des besoins des employeurs en matière d'emploi et les réponses à y apporter.
- **Innover dans la mise en œuvre de l'orientation des personnes** en mettant en relation sur les bassins d'emploi les représentants de l'État, de la Région, des partenaires sociaux, les branches professionnelles, les entreprises, les représentants de parents d'élèves et des familles.
- **Mettre en réseau les acteurs de l'insertion et de la formation** à l'image **des Comités locaux pour l'emploi (CLE)** qui favorisent la mise en réseau des acteurs institutionnels de l'emploi. Cela permettra une meilleure visibilité et rendra possible l'évaluation de la pertinence de leurs actions auprès du public en situation de vulnérabilité et des entreprises d'accueil.
- **Travailler avec une plateforme commune accessible à l'ensemble des acteurs de l'insertion** à l'image de l'outil de prescription **«** Oui form »[39] (en cours d'expérimentation). Il existe des systèmes d'information différents pour les différents opérateurs (France-Travail et les acteurs du réseau Pôle Emploi avec les autres acteurs de l'insertion) qu'il faudrait harmoniser. Il est nécessaire d'organiser la formation et la prise en main de tous.

Préconisation 12 : soutenir l'apprentissage

Le CESER invite le Conseil régional à soutenir auprès de l'État les préconisations suivantes :

- **Renforcer l'accompagnement des jeunes vers l'apprentissage** : le dispositif «Prépa apprentissage», qui a pris fin en 2024, a joué un rôle déterminant pour les jeunes dont l'accompagnement est en péril. Il est essentiel de **garantir des financements adaptés et pérennes** afin de permettre à tous un accès équitable à l'apprentissage[40].
- **Consolider l'aide aux employeurs d'apprentis dans les entreprises** : le CESER préconise notamment **le retour de la prime de 6000 €** pour les entreprises de moins de 50 salariés afin de préserver la transmission des savoir-faire dans de nombreux corps de métiers. Son maintien ciblé sur les petites structures permettrait d'assurer la pérennité des compétences dans des secteurs clés.
- **Adapter les Niveaux de prise en charge (NPEC) des coûts de formation**[41] : les NPEC sont fixés nationalement pour chaque diplôme sans distinguer les modalités de formation. Cette uniformisation des financements nuit à l'équité. Le CESER préconise de **moduler les NPEC** en fonction des modalités ou outils pédagogiques et des besoins réels des centres, **afin de garantir une allocation plus juste des ressources.**
- **Maintenir l'exonération des cotisations sociales à hauteur de 79 % du SMIC au profit de l'ensemble des apprentis** : la réduction de ce seuil à 50 % du SMIC pour les apprentis ayant conclu un contrat d'apprentissage à compter du 1er mars 2025[42], telle que prévue par la loi de financement de la sécurité

[39] **Ouiform** est un **outil collaboratif** développé pour **faciliter l'accès à la formation** et permettre aux conseillers de **visualiser en temps réel** les places disponibles en formation, visant à améliorer le **suivi des demandeurs d'emploi** et à fluidifier les démarches des prescripteurs
[40] https://occitanie.dreets.gouv.fr/Appel-a-manifestation-d-interet-Offre-de-reperage-et-de-remobilisation-O2R
[41] Réforme en cours
[42] Décret n°2025-290 du 28 mars 2025 relatif à l'abaissement du seuil d'exonération des cotisations salariales des apprentis

sociale pour 2025, entraîne une diminution significative de leur rémunération et une charge supplémentaire pour l'employeur, ce qui va freiner l'engagement et l'embauche des jeunes dans les parcours de formation en alternance.

Préconisation 13 : renforcer les liens entre l'Éducation nationale et les acteurs économiques

- Développer **les Comités locaux écoles entreprises (CLEE)** pour renforcer les interactions entre l'Éducation nationale et les acteurs économiques.
- Encourager **l'immersion en entreprise des professionnels de l'Éducation nationale** en l'intégrant dans le Plan académique de formation (PAF). Favoriser leurs temps d'échanges avec les branches professionnelles, afin de leur permettre de découvrir les évolutions des métiers.
- **Évaluer l'apport des superviseurs départementaux** mis en place dans l'Académie de Toulouse pour en proposer un éventuel **déploiement sur la région académique Occitanie.**

Préconisation 14 : intensifier le partenariat entre acteurs

- **Renforcer les moyens des Opérateurs de compétences et des observatoires**. Les OPCOs ont une vision des freins d'accès et de maintien en emploi. Ils accompagnent leurs adhérents sur ces questions, ils sont un outil primordial des branches pour l'adaptation de leur politique de formation. Ils assurent un rôle de coordination et d'assemblier entre les différents acteurs. Ils mettent en relation les entreprises et les organismes de formation.

Préconisation 15 : dynamiser le fonctionnement des conseils de perfectionnement

- **Appuyer la coopération des différentes parties** : représentants d'enseignants, d'étudiants, de salariés et d'employeurs au sein **des conseils de perfectionnement**, afin de garantir une approche équilibrée et centrée sur les besoins réels actuels et à venir. [43]
- Faciliter la participation des différents acteurs.

Préconisation 16 : faire évoluer la Carte des formations

- **Accélérer le financement des plateaux techniques dans les lycées professionnels et les centres de formation** pour développer les formations requises sur les territoires. La Région et le rectorat définissent la carte des formations : elle permet d'ouvrir ou de fermer des formations suivant les besoins des bassins d'emploi. À cet égard, **le CESER soutient le dispositif INNOV EMPLOI EXPÉRIMENTATION** pour le financement du fonctionnement et prône sa consolidation.
- **Mutualiser certains plateaux et faire appel à des structures collaborant avec le monde économique** comme les Campus des métiers et des qualifications (CMQ).

Préconisation 17 : améliorer la qualité de l'emploi et les conditions de travail

- **Renforcer** les dispositifs régionaux de soutien aux entreprises pour les aider à **adapter les conditions de travail** aux publics les plus fragiles afin de faciliter leur insertion professionnelle et le maintien en emploi.

[43] Avis CESER – « Formation tout au long de la vie et enseignement supérieur : transitions et évolution des métiers » adopté en Assemblée plénière le 12 décembre 2023

Préconisation 18 : promouvoir la formation tout au long de la vie

- Il convient d'**investir sur la formation professionnelle tout au long de la vie**[44] afin de permettre aux personnes d'évoluer ou de se reconvertir professionnellement. Une approche plus intégrée et coordonnée est nécessaire pour être en mesure de répondre efficacement aux attentes des entreprises et d'un public très hétérogène.

Objectif 4 : Permettre aux publics les plus fragiles d'accéder à l'autonomie. Favoriser leur émancipation. *Travailler sur leur inclusion autant que sur leur insertion*.

Préconisation 19 : évaluer les dispositifs d'insertion

- **Prioriser le financement régional des dispositifs d'insertion les plus pertinents** en fonction de leurs impacts et de leur évaluation. Axer le financement régional sur ces derniers, en recherchant davantage le qualitatif. L'objectif est de valoriser les dispositifs simples qui fonctionnent bien.
- **Privilégier les financements pluriannuels de fonctionnement pour les acteurs associatifs**, afin d'inscrire leur action dans la durée, et mettre en place des indicateurs de suivi et d'évaluation d'impact de leurs actions.
- **Inciter les associations à s'appuyer sur les fédérations nationales** pour accroître leur niveau de compétences afin de favoriser un travail approfondi sur le terrain.

Préconisation 20 : déployer les référents handicap

- **Étendre la nomination et la formation d'une personne « référent handicap »** dans toutes les entreprises et dans tous les organes de formation.

Préconisation 21 : recommander l'application de la Directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) par les entreprises

- **La directive européenne de la CSRD** recommande aux entreprises de présenter un **bilan extra financier** : gouvernance de l'entreprise et décarbonation, dans la continuité des politiques de Responsabilité sociétale des entreprises (RSE). L'application de la directive devrait inciter les entreprises de toutes tailles à favoriser l'insertion sociale.

Préconisation 22 : superviser la mise en œuvre des clauses sociales des entreprises

- Assurer le suivi de l'application des clauses sociales pour les entreprises qui obtiennent les marchés publics.
- Vérifier que les entreprises qui répondent à ces marchés favorisent **l'insertion professionnelle des bénéficiaires sur de la longue durée.**

[44] Avis CESER – « Formation tout au long de la vie et enseignement supérieur : transitions et évolution des métiers » adopté en Assemblée plénière le 12 décembre 2023

CONCLUSION

Cet Avis a abordé la problématique des freins à l'accès et au maintien en emploi des publics en situation de vulnérabilité et fragilité. L'analyse de la situation de l'emploi en Occitanie révèle une région fortement impactée par le chômage et la précarité, avec une concentration de ces difficultés dans les zones littorales, rurales et les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). Face à cette réalité, l'orientation, la formation initiale ou continue émergent comme un levier crucial pour favoriser l'émancipation des individus et répondre aux évolutions économiques et sociales.

Toutefois, le système éducatif actuel présente des faiblesses, notamment, pour les élèves des lycées professionnels qui subissent trop souvent une affectation par défaut, ce qui se traduit par une insertion professionnelle non satisfaisante. La voie de l'alternance dont l'apprentissage, désormais bien établie, offre des opportunités de qualité. Elle demeure encore perçue comme une voie trop sélective. Ainsi, l'orientation scolaire des jeunes doit être mieux accompagnée, afin que chaque élève puisse choisir sa trajectoire professionnelle en fonction de ses aspirations et non par défaut.

Les dispositifs publics et privés visant à faciliter l'accès à la formation et à l'emploi sont multiples mais souffrent parfois d'un manque de visibilité et de coordination. Une meilleure information et une synergie renforcée entre ces acteurs seraient bénéfiques pour optimiser leur impact. Le CESER souligne l'importance de solutions personnalisées qui prennent en compte les spécificités des personnes en situation de vulnérabilité. Par ailleurs, il est essentiel de soutenir et de développer les actions de tous les acteurs publics et privés engagés dans l'insertion socio-professionnelle, tout en valorisant et en encourageant les bonnes pratiques des entreprises qui participent activement à l'inclusion des publics fragiles sur le marché du travail. La promotion de l'égalité des chances et une meilleure accessibilité à la formation continue doivent être prioritaires dans les actions publiques et privées.

Dans un contexte de transition économique, démographique, écologique et numérique, la revalorisation de l'emploi et l'amélioration des conditions de travail constituent un enjeu majeur pour l'implication et l'épanouissement des personnes. Elles doivent permettre de construire des relations sociales apaisées pour le mieux vivre ensemble. Il est impératif de repenser, au plus vite, les modalités de formation, de renforcer la qualité de l'emploi, d'améliorer les qualifications et d'adapter les compétences des salariés aux nouveaux défis économiques et technologiques. Pour cela, il est nécessaire de mettre en place des politiques publiques et de les évaluer, qui non seulement répondent aux besoins actuels, mais anticipent également les défis futurs. Dans une volonté de justice sociale et de développement durable, il doit être tenu compte de l'évolution des emplois actuels et de l'émergence de nouveaux métiers.

L'évolution du marché de l'emploi, la formation initiale et celle tout au long de la vie constituent des axes fondamentaux pour bâtir une société plus juste, plus inclusive et capable de répondre aux défis de demain.

Pour les publics fragiles et vulnérables, la notion de « besoins » ne doit pas être réduite aux seules conditions matérielles d'emploi, de vie, d'environnement et de santé. Toute personne quelle que soit sa situation veut avant tout être entendue et reconnue comme actrice de sa vie, être respectée dans ce qu'elle est, dans son apport à la cohésion sociale et dans ses aspirations. Chacun dans ses réalités de vie développe des forces, des compétences, des aspirations dont la reconnaissance est essentielle.

Plus que jamais, les enjeux relevant de l'insertion, l'orientation et la formation sont primordiaux pour faire advenir une société juste, égalitaire et solidaire qui permet à ses membres d'assumer les

défis de demain. Il s'agit-là d'un défi majeur pour la France et la Région Occitanie et le CESER s'impliquera pour le relever aux côtés du Conseil régional.

ANNEXES

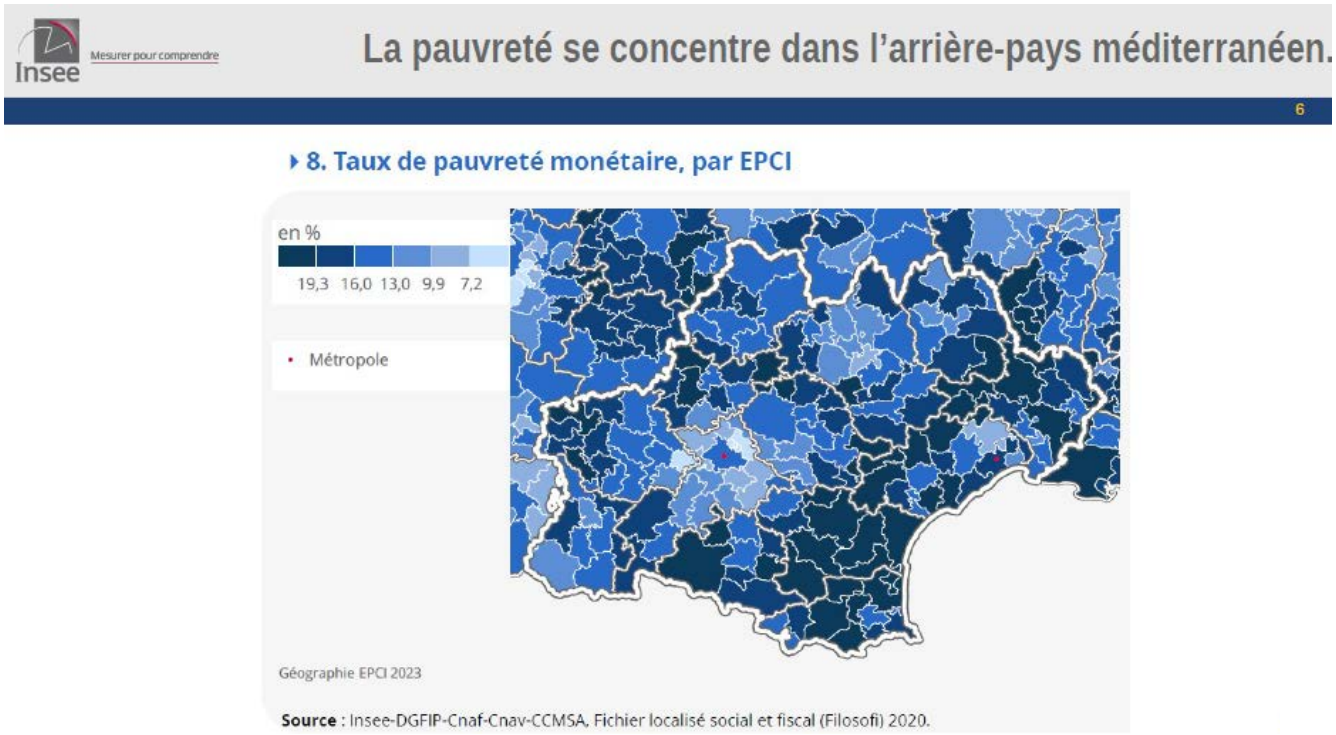
ANNEXES

Annexe 1 :

La pauvreté se concentre en milieu rural dans l'arrière-pays méditerranéen et dans l'ouest de l'Ariège et il y a également des poches de pauvreté, en particulier dans l'ouest du Tarn-et-Garonne. Les taux de pauvreté dépassent les 20 % dans ces zones, et concernent l'accès à l'emploi et l'accès à la formation.

Cette approche de la pauvreté est déclinée par EPCI (les Établissements publics de coopération intercommunale) qui sont des structures administratives permettant à plusieurs communes d'exercer des compétences en commun. **La pauvreté se concentre en milieu rural où les taux de pauvreté dépassent les 20 %**, dans l'arrière-pays méditerranéen et dans l'ouest de l'Ariège. Les taux de pauvreté dépassent les 20 % dans ces zones, et concernent l'accès à l'emploi et l'accès à la formation.

La majorité de la population en situation de pauvreté en Occitanie vit dans des Quartiers prioritaires de la politique de la ville qui sont des zones denses et plus pauvres que les QPV dans la moyenne au niveau national. Les quartiers du centre-ville (QPV de Perpignan) avoisinent 70 % du taux de pauvreté.



Les difficultés d'insertion professionnelle impactent les EPCI, 15 % de leur population est concernée. Les départements de l'Aude, les Pyrénées-Orientales, l'Hérault, le Gard ont des EPCI très fragiles, éloignés des centres d'activité.

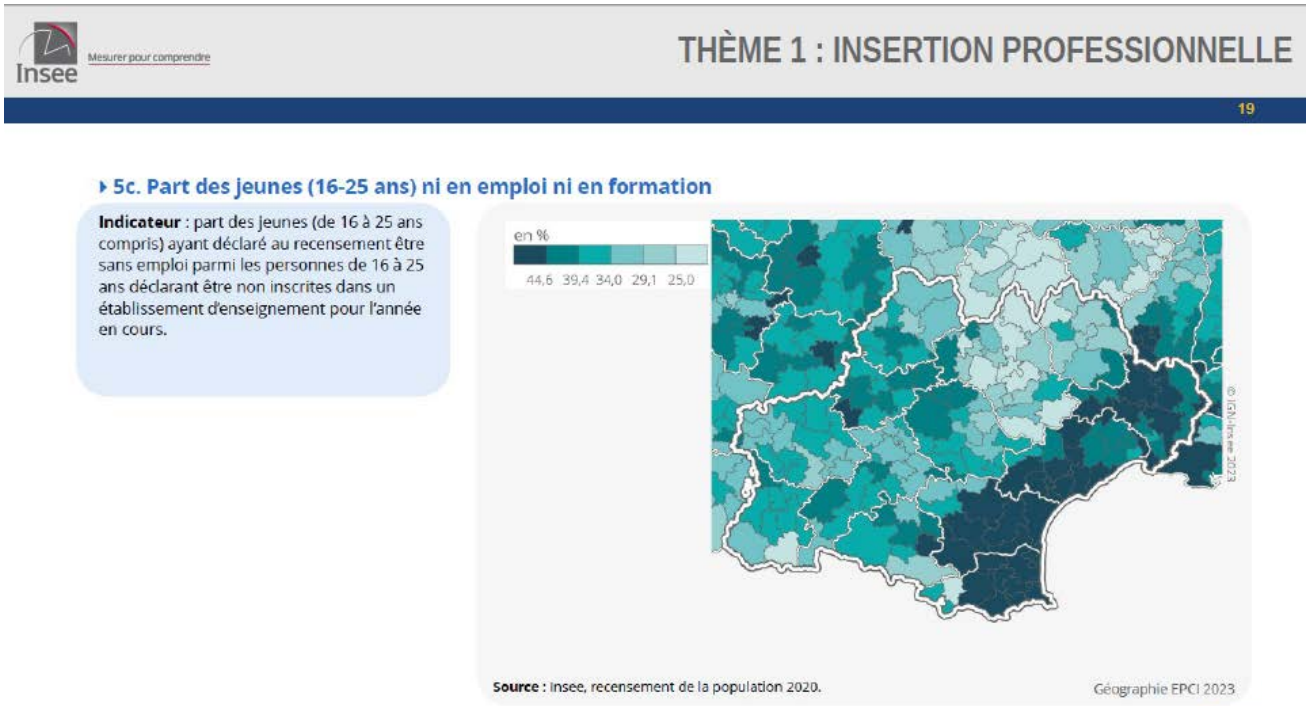
Les fragilités sont appréhendées en sept thèmes : insertion professionnelle, niveau de formation initiale, logement, situations familiales, mobilité, accès aux soins, accès aux services publics. Au sein de chacun de ces

thèmes, l'analyse de trois indicateurs permet d'évaluer la fragilité d'un territoire au regard de critères nationaux. Un EPCI sera qualifié de « très fragile », si pour deux indicateurs, il se situe dans les 10 % des EPCI français les plus touchés, et au moins dans les 25 % les plus touchés pour le troisième indicateur. Au sein des territoires restants, un EPCI sera qualifié de « fragile » dès lors qu'il a un indicateur.

Annexe 2 :

INSERTION PROFESSIONNELLE

Pour mesurer l'insertion professionnelle, la part des chômeurs, les chômeurs de longue durée et la part des jeunes de 16 et 25 ans ni en emploi ni en formation (NEET) sont considérés. **Sur ces 3 critères, Perpignan, la communauté d'agglomération d'Alès, le Grand Narbonne, Béziers-Méditerranée sont les plus touchés. La part des chômeurs est supérieure à 15,7 %.** Les NEET ont un taux de chômage élevé de plus de 50 %. **De très nombreux jeunes ni en emploi ni en formation sont concentrés sur la zone littorale : l'Aude, les Pyrénées-Orientales, l'Hérault, le Gard.**



Certaines situations familiales sont à considérer dans la difficulté d'accéder à un emploi : le handicap, la monoparentalité, des mineurs vivants dans une famille avec un parent sans emploi. 10 % des EPCI sont très fragiles dont Toulouse Métropole.

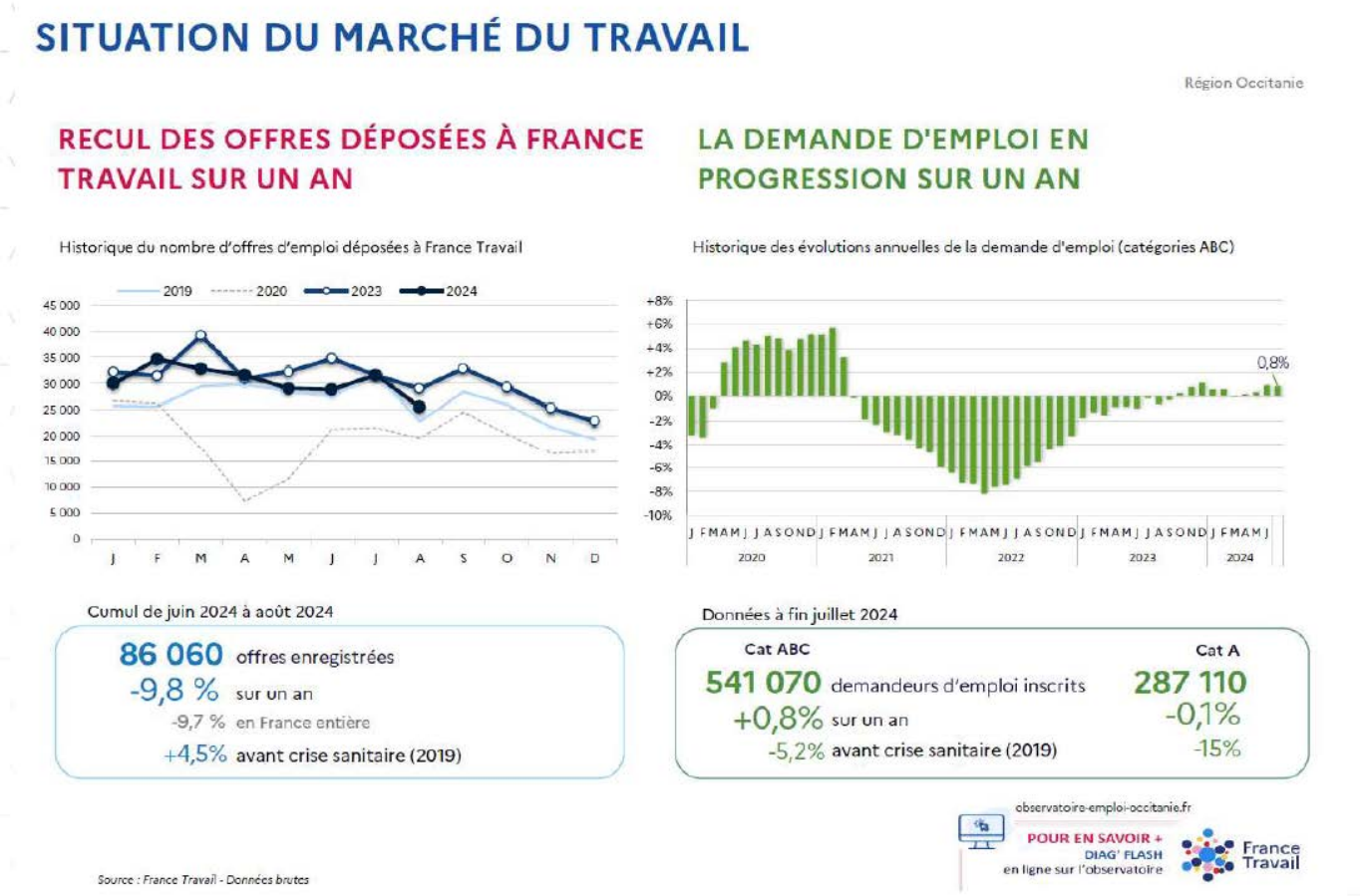
La pauvreté est fréquente en milieu urbain : 25 % de familles monoparentales à Toulouse Métropole, 14 % d'enfants mineurs vivent dans des familles sans emploi. Montpellier Métropole est fragilisée avec des personnes vivant dans un logement sur-occupé, le taux de chômage restant plus élevé dans l'ex Languedoc-Roussillon.

L'Insee classe Les EPCI par rapport à l'accès aux services publics avec 3 indicateurs : la capacité d'accueil d'enfants de moins de 3 ans, l'accès aux équipements France services et l'accès à la fibre. Saint-Paul-de-Fenouillet et Villefranche d'Albigeois sont très fragilisées par rapport à ces indicateurs. Sur l'accès aux services, certaines communes sont concernées avec des situations familiales compliquées. Par exemple, au sud de la Haute-Garonne, l'offre est faible. De même, l'accès à France services est compliqué dans l'Aveyron et l'Ariège.

Annexe 3 :

SITUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La région présente une croissance de 1,3 % des créations d'emploi sur 1 an entre le 2e trimestre 2022 et le 2e trimestre 2023, soit 27 950 emplois créés en Occitanie. Toutefois, en août 2024, il est constaté un recul de 3.9 %, par rapport à 2023, des émissions d'offres d'emploi concernant tous les secteurs, stigmate d'un marché du travail méfiant face aux conjonctures nationales et internationales.

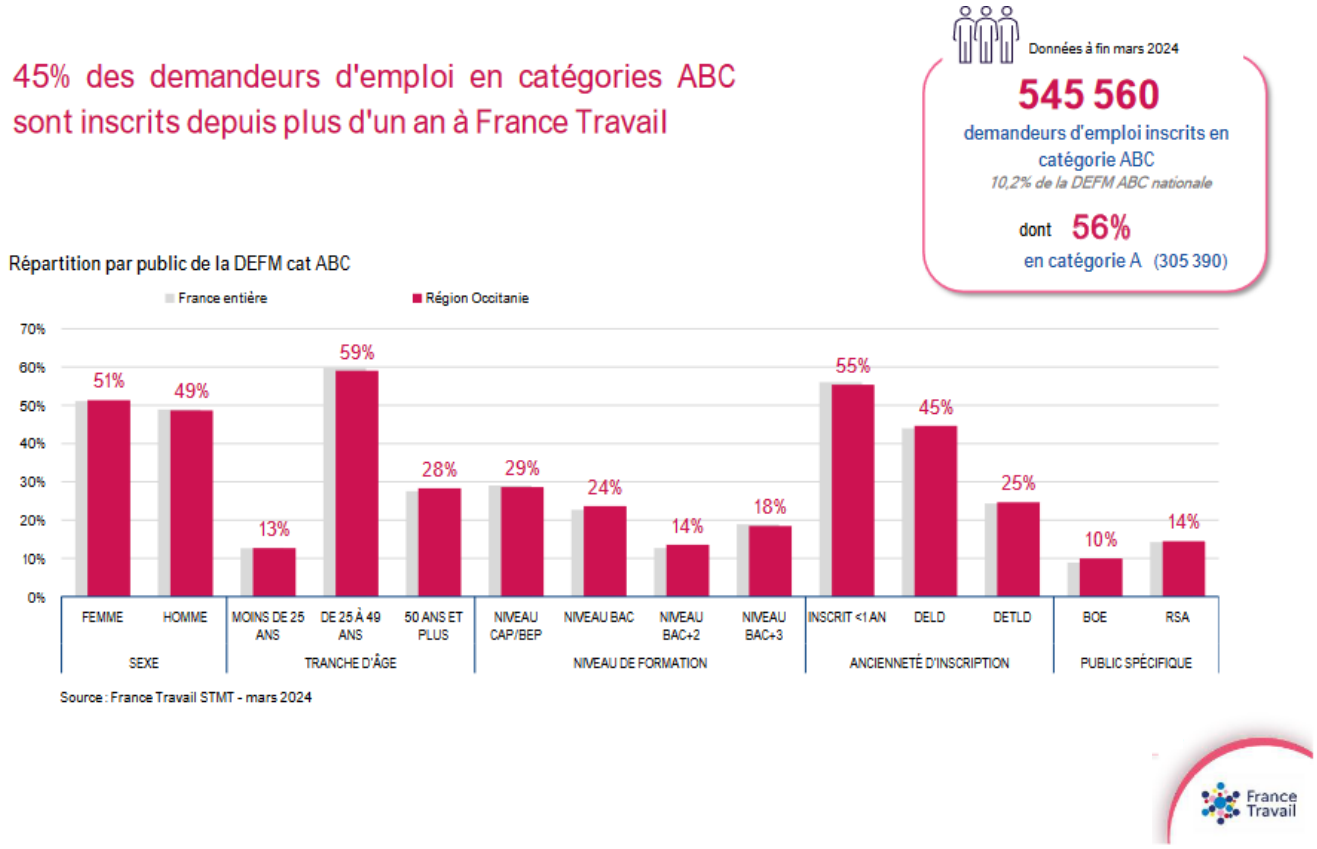


En août 2024[45] , on note une baisse des offres enregistrées sur un an. Pour les demandes d'emploi, il y a une augmentation de plus 0,8 % sur un an.

Si l'on analyse les offres d'emploi déposées à France Travail en 2024, on constate une nette baisse en août par rapport au mois de juillet et une baisse globale de -9,8 % sur un an, donnée équivalente en France (soit -9,7 %).

[45] Auditions de Madame Hanane EL LARHRIB, Chargée d'études statistiques à la Direction des opérations Occitanie de FRANCE TRAVAIL et Madame Virginie LUCAS-MARCHAND, Responsable du service pilotage des nouveaux parcours des demandeurs d'emploi à FRANCE TRAVAIL

CATÉGORIE D'EMPLOI / NIVEAU DE FORMATION INITIALE



Légendes :

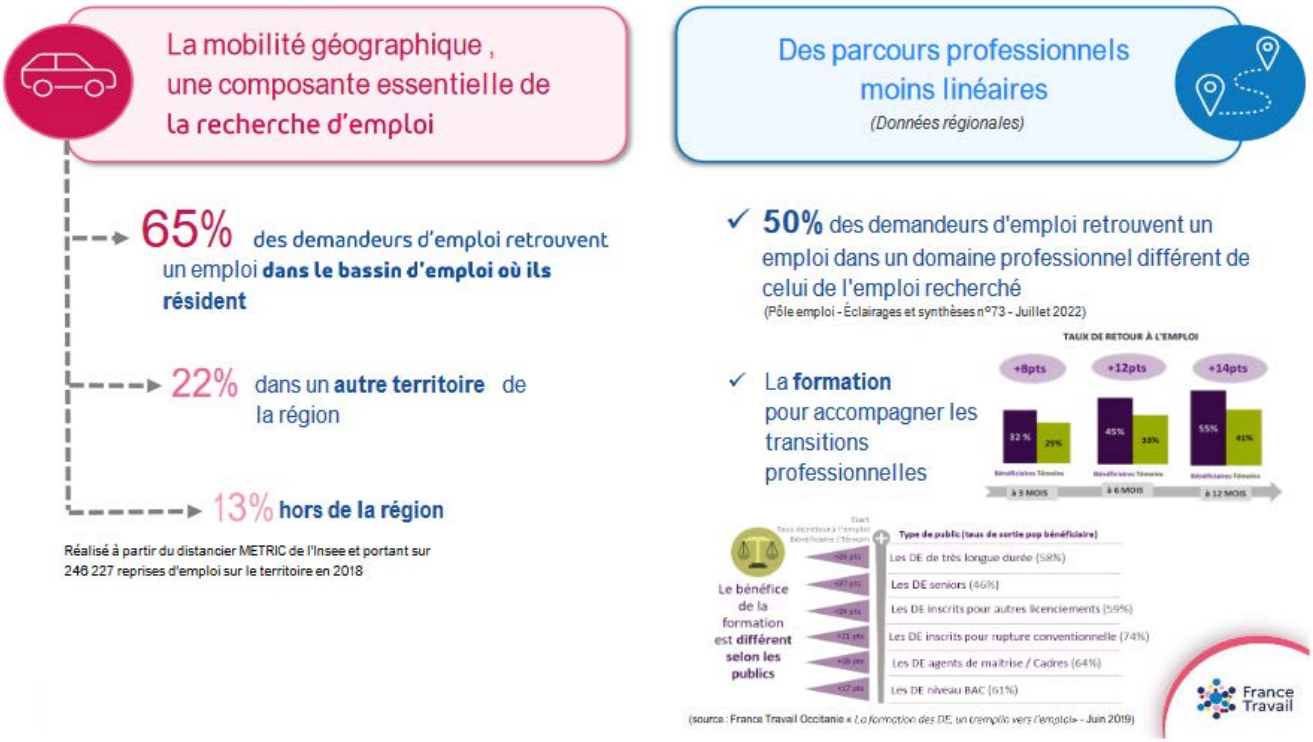
DEFM (les demandeurs d'emploi en fin de mois) : personnes qui sont inscrites à France Travail

- Catégorie A : … disponibles et sans emploi.
- Catégorie B : … en recherche active. Disponibles et ayant exercé une activité réduite courte (<78h) au cours du mois
- Catégorie C : … en recherche active. Disponibles et ayant exercé une activité réduite longue (>78h) au cours du mois

DELD : Demandeur d'emploi de longue durée
DETLD : Demandeur d'emploi de très longue durée
BOE : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
QPV : Résident en quartier prioritaire de la Ville
RSA : Bénéficiaire du revenu de solidarité active

45 % des demandeurs d'emploi en catégories ABC sont inscrits depuis plus d'un an à France Travail et il est important d'étudier leur répartition en fonction du sexe, de l'âge et du niveau de formation. Cela met en évidence la part importante de demandeurs inscrits depuis plus d'un an de catégorie A (soit 56 %). **Plus le niveau de formation est faible, plus il est difficile de trouver un emploi (29 % de niveau CAP et 24 % de niveau BAC sont en recherche d'emploi).**

FACTEURS DE RETOUR VERS L'EMPLOI : LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE ET LA FORMATION



Le retour à l'emploi passe souvent par une mobilité géographique et professionnelle (soit 35 % hors du bassin d'emploi où les demandeurs d'emploi résident. **De plus, la formation est primordiale pour accompagner les transitions professionnelles**. Le graphique de droite ci-dessous montre que les personnes dont le plus haut niveau de diplôme est un CAP-BEP (8,3 %) et les personnes non diplômées (autres) ont plus de difficultés à retrouver un travail.

Le taux de reprise d'emploi mesure l'accès au retour à l'emploi par mois des demandeurs d'emploi inscrits sur les listes de France Travail.
Ce taux permet d'identifier les publics qui s'insèrent le plus facilement dans l'emploi et les publics les plus fragiles dans leur insertion professionnelle.

8,8%

Taux de reprise d'emploi mensuel moyen
en région Occitanie
de janvier 2023 à décembre 2023

✓ L'âge, 1er facteur discriminant
Le taux de reprise d'emploi des seniors est plus de 2 fois moins élevé que celui des jeunes

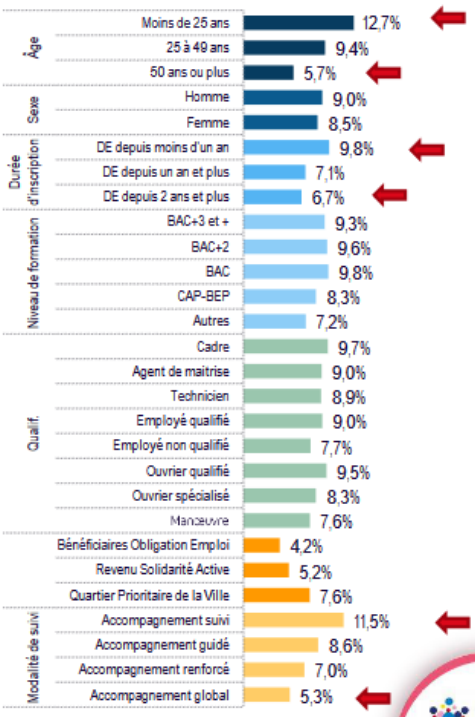
✓ L'ancienneté d'inscription joue également un rôle important
Plus le demandeur d'emploi est inscrit durablement, plus son taux de reprise d'emploi est faible.

L'indicateur de durée de chômage est plus élevé qu'en France.

Il s'établit à 341 jours en région Occitanie contre 328 en France au 3e trimestre 2023.

Source : France Travail

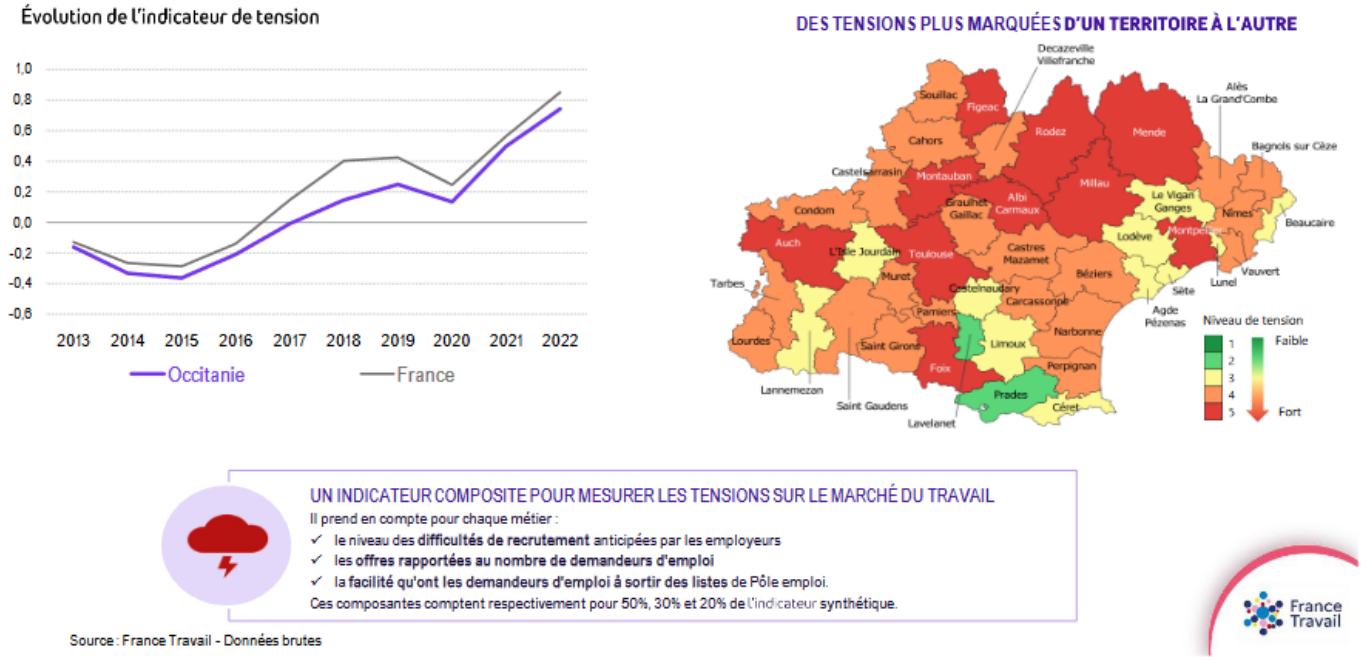
Taux de reprise d'emploi mensuel selon les caractéristiques des demandeurs d'emploi



Annexe 4 :

Les métiers en tension sont plus marqués selon les territoires.

Entre 2021 et 2022, les tensions en région Occitanie sont passées de 0,5 à 0,7 et se situent en dessous de la tension moyenne nationale (0,9).



La tension de recrutement en Occitanie est en moyenne plus faible que la moyenne française et n'est pas la même selon les départements ni les secteurs d'activités. **Les bassins d'emploi les plus touchés sont ceux de la Haute-Garonne, du Tarn, du Lot, de l'Aveyron et de la Lozère**. Ces trois derniers départements souffrent de leur position rurale et du tropisme qu'exercent Toulouse et Montpellier. À l'inverse, le dynamisme économique de la Haute-Garonne fait que les tensions y sont fortes.

Annexe 5 :

D'après le rapport annuel 2025 de la Cour des Comptes[46], En France, les jeunes achèvent leurs études en moyenne à 21 ans et demi. Plus de la moitié d'entre eux sont diplômés du supérieur, ce qui positionne la France au-dessus de la moyenne et des objectifs européens (respectivement 42 % et 45 %).
L'entrée dans la vie active est progressive et massivement réussie à 25 ans. L'immense majorité des 15-24 ans (88,5 %) est en études, en formation ou en emploi. Les autres, connus sous l'acronyme de NEET, sont au chômage (5,8 % en 2022) ou inactifs (5,7 %).
Par-delà les moyennes, les trajectoires des jeunes présentent des inégalités persistantes. Si sept jeunes sur dix sont durablement insérés dans l'emploi trois ans après leur sortie d'études, 16 % en sont durablement éloignés. Ces inégalités sont fortement liées au niveau de diplôme, lui-même encore dépendant de la catégorie socio-professionnelle des parents. Elles reflètent également le lieu de résidence, les jeunes sans diplôme issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville étant plus massivement au chômage que ceux des zones rurales. Au final, près d'un jeune de 18 à 25 ans sur dix est en situation de pauvreté. Ce taux est moins élevé qu'en Allemagne ou dans la moyenne des pays de l'OCDE. Enfin, à niveau de diplôme équivalent, les inégalités de genres persistent pour l'accès à un emploi de cadre et le niveau de rémunération.

Le rapport annuel de la Cour des Comptes précise que « L'orientation reste très marquée socialement, après la classe de troisième, entre la voie générale et technologique d'une part et la voie professionnelle d'autre part. Elle s'appuie en effet sur les résultats scolaires des élèves, fortement corrélés à leur origine sociale, et cela dès le premier degré. À notes égales et vœux égaux, les décisions des équipes éducatives surdéterminent l'orientation des jeunes de familles défavorisées vers la voie professionnelle après la troisième. Les choix d'orientation restent également très genrés à tous les niveaux de formation ».

D'après ce rapport, 35 % des collégiens et 25 % des lycéens se disent insatisfaits des informations et conseils reçus en établissements ou CIO pour s'orienter.

Par ailleurs, la répartition des compétences entre l'État et les régions prête à confusion. En effet, la loi prévoit que « la région organise des actions d'information » et non « les actions d'information » à destination des élèves. Le transfert plein et entier de la compétence « orientation », revendiqué par les Régions, impliquerait de leur confier des décisions d'ordre pédagogique qui incombent à l'État.

[46] Le rapport public annuel 2025 | Cour des comptes

Annexe 6 : Évaluation du PRIC :

Axe 2 : Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés

Objectifs stratégiques	Objectifs opérationnels	Actions	Pilotes
Proposer des nouveaux parcours sur les savoirs fondamentaux	Développer les formations d'alphabétisation et de FLE	Développer les formations d'alphabétisation et de FLE par l'achat de nouvelles formations	Région et Pôle Emploi
	Développer la professionnalisation des accompagnants dans le repérage des situations d'illettrisme et illectronisme	Professionnaliser des acteurs au repérage de l'illettrisme et illectronisme	Région, État
Proposer de nouveaux parcours visant la qualification	Analyser les besoins d'adaptation des actions de formation et expérimenter les évolutions de contenu	Construire une offre nouvelle intégrant des modules agiles pour faciliter le retour à l'emploi des publics fragiles	Région
Comprendre d'où vient le renoncement / rejet de la formation et redonner l'envie d'y aller	Capter les publics invisibles	Lancer l'appel à projet national	État
	Promouvoir les entrées en formation en luttant contre la concurrence financière entre dispositifs nationaux	Expertiser les dispositifs qui entrent en concurrence au niveau financier et organiser les passerelles et les complémentarités nécessaires	État
	Analyser les écarts entre le nombre de places de formation prévues et les entrées effectives		Région

Objectifs stratégiques	Objectifs opérationnels	Actions	Pilotes
	afin de déployer des actions permettant d'optimiser le remplissage des sessions	Expérimenter pour favoriser l'appétence et la persévérance en formation	
Coordonner et assurer la disponibilité des moyens de formation sur le territoire	Mettre à disposition une salle de formation sur l'ensemble des bassins de vie de la région	Lancer un appel à initiatives pour la mise en place de tiers-lieux dans les territoires	Région
Agir contre les inégalités sociales ou territoriales et assurer l'égalité d'accès à la formation	Lever les freins d'accès à la formation : mobilité, logement, hébergement	Renforcer les aides à la mobilité et assurer leur déploiement	Région
	Lever les freins d'accès à la formation à distance ou mixte	*4 000 kits stagiaires en formation à distance (nouvelle mesure face à la crise)*	Région
	Expérimenter des nouvelles approches pour favoriser la formation des publics fragiles (personnes en situation de handicap)	Tester la « ressource handicap formation »	Région, Agefiph, État
	Mettre en place des actions pour rendre plus accessible la formation pour les femmes détenues	Expérimenter de nouvelles modalités de formation « dedans/dehors » pour les femmes détenues	Région
	Accroître le nombre de PSMJ en formation	Construire une offre de formation renouvelée pour les PSMJ	Région

Axe transversal : s'engager dans la modernisation des contenus et des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement pendant les formations

Objectifs stratégiques	Objectifs opérationnels	Actions	Pilotes
Clarifier les besoins en compétences des entreprises et des territoires	Rassembler les acteurs qui interviennent sur le territoire autour des remontées de compétences Professionnaliser les acteurs de terrain sur l'approche compétences et le recueil des besoins en compétences	Identification des besoins en compétences	Région, Pôle Emploi, État, GIP Alfa, Partenaires sociaux
		Mobiliser les entreprises sur la notion de compétences et mobiliser les acteurs et élaborer une charte autour de pratiques communes	Région, Pôle Emploi, État, GIP Alfa, Partenaires sociaux
		Créer une plateforme de recueil des besoins en compétence et de capitalisation sur leurs évolutions	Région, Pôle Emploi, État, GIP Alfa, Partenaires sociaux
	Développer de nouvelles GPECT sur les territoires non pourvus	Assurer le déploiement d'actions GPECT sur tout le territoire et l'outillage des animateurs	Région, État
		Mobiliser les approches data pour permettre un meilleur outillage sur le volet formation des	Région et Pôle Emploi

Objectifs stratégiques	Objectifs opérationnels	Actions	Pilotes
Définir et concevoir de nouvelles approches de la formation et de l'accompagnement des publics	Organiser l'accompagnement des publics avant, pendant et après la formation	professionnels en charge de l'accompagnement	
	Accompagner à la définition de la transformation de l'appareil de formation, de l'offre de formation et des organismes de formation	Déployer un plan d'accompagnement et de professionnalisation régional « Trans'Formation CVL : accélérateur régional de compétences » (nouvelle mesure mise en place avec la crise)	Région
Proposer en continu des outils de diagnostics qualitatifs et des évaluations	Créer et structurer un espace de réflexions et d'expérimentation pour stimuler l'innovation	Poursuivre les programmations de journées du Lab Innovation	État, Région, Pôle Emploi
	Evaluer la mise en œuvre du pacte Réaliser une analyse des coûts de formation (ingénierie pédagogique, plateaux techniques).	Evaluer le Pacte, ses actions et expérimentations Analyser les coûts de formation	Région
	Réaliser un diagnostic en continu	Réaliser un diagnostic en continu à partir des données disponibles à actualiser et en créant les indicateurs manquants	GIP Alfa CVL
	Accrocher le SI formation professionnelle Région avec la plateforme Agora	Accrocher le SI FP à la plateforme Agora	Région
Assurer l'interopérabilité des SI	Accrocher le SI formation professionnelle Région avec un outil dédié à l'orientation	Accrocher le SI FP Région avec un outil dédié à l'orientation	Région
Proposer des parcours sur les savoirs fondamentaux	Imaginer et concevoir des actions de formation rendant inclusifs les environnements numériques	Faire développer par les organismes de formation de nouvelles modalités pédagogiques en vue de concevoir un nouveau produit de formation rendant inclusifs les environnements numériques	Région

Annexe 7 :

2

Présentation de l'association : Quercy Interventions Services et de son Entreprise à But d'Emploi

- Basée dans le Tarn-et-Garonne, à Septfonds
- Créée en avril 2023 dans le cadre de Territoire Zéro Chômeurs de Longue Durée
- Depuis le 15 mai 2024, QIS porte une Entreprise à But d'Emploi (EBE)
- 11 communes du Quercy Caussadais expérimentent ce dispositif
- Entreprise de l'Economie Sociale et Solidaire
- Mission principale est de créer des emplois supplémentaires manquants sur le territoire experimental, en direction des personnes privées durablement d'emploi habitantes de ce même territoire

4

L'impact de Quercy Interventions Services en chiffre en 2024 (6 mois)

- 22 salarié.e.s issu.e.s de la privation d'emploi
- 3266 heures de production effectives
- 258 produits manufacturés en bois réalisés
- 6800 kg de déchets organiques traités
- Plus de 70 client.e.s

Annexe 8 :

Chronologie des lois et des réformes impactant la formation professionnelle[47] continue :

Année	Loi	Descriptif
1946-1971	Constitution de la IVe République Loi n°66-892 du 3 décembre 1966	La formation professionnelle est inscrite dans le préambule de la Constitution de la IVe République en 1946 et dans la loi de 1966 qui édicte que l'Etat doit intervenir dans le domaine de la formation et que celle-ci doit être un service public.
1971	Loi n°71-575 du 16 juillet 1971, dite "loi Delors"	La loi Delors de 1971 est le texte fondateur de la formation professionnelle et continue en France. Elle pose deux piliers fondamentaux : - l'obligation de financement de la formation par les entreprises et la mutualisation des contributions par les organismes partiaires; - l'orientation vers la promotion sociale et professionnelle des salariés.
1987	Loi n°87-423 du 19 juin 1987, dite "loi Seguin"	La loi Seguin de 1987, relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail, fonde l'apprentissage "moderne" en l'ouvrant à tous les niveaux de formation, et ce jusqu'au diplôme d'ingénieur.
2002	Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002, de modernisation sociale	La loi de modernisation sociale introduit la validation des acquis de l'expérience (VAE) et encadre l'installation des prestataires de formation.
2004	Loi n°2004-391 du 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social	La loi de 2004 crée un droit individuel à la formation (DIF) pour les salariés.
2014-2018	Réforme de 2014 Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, pour la liberté de choisir son avenir professionnel	Les réformes de 2014 et 2018 ont modifié en profondeur le système de formation professionnelle et continue. Elles ont notamment renforcé le rôle des régions, créé le compte personnel de formation (CPF) et simplifié les dispositifs de formation.

[47] Extrait de Horizons publics, la formation professionnelle, un levier d'innovation publique ? Hors-série – hiver 2024

Annexe 9 :

4 dispositifs achetés en marchés publics composent le Plan Régional de Formation (PRF) :

INTITULÉ	PUBLIC	FINALITÉ	REMUNÉRATION
LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME LECTIO	Toute personne de plus de 16 ans (y compris les non-demandeurs d'emploi)	Sortir de la situation d'illettrisme et consolider les compétences de base nécessaires dans les situations de la vie courante et/ou de la vie professionnelle en atteignant les degrés 2 à 4 du cadre de référence de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme.	N'ouvre pas droit à rémunération
FORMATION DES DÉTENUS AVENIR	Public en détention	Favoriser l'insertion des personnes placées sous main de justice et contribuer à la prévention de la récidive, à travers des actions pré-qualifiantes ou qualifiantes.	Ouvre droit à rémunération
ÉCOLES DE LA DEUXIÈME CHANCE	16-25 ans, accès possibles pour les 26-30 ans inscrits à France Travail	Définir un projet professionnel tout en développant ses compétences et ses connaissances grâce à un accompagnement renforcé.	Ouvre droit à rémunération
PROJET PRO	Demandeurs d'emploi inscrits à France Travail, toute catégorie	S'inscrire dans une dynamique de découverte du potentiel du/de la stagiaire et des champs professionnels dans lesquels il/elle peut s'épanouir, définir et réaliser son projet professionnel. Préparer à la qualification et à l'insertion professionnelle.	Ouvre droit à rémunération
QUALIF'PRO – PARCOURS QUALIFIANTS	Demandeurs d'emploi inscrits à France Travail, toute catégorie	Obtenir une qualification certifiante ou non, pour accéder à un emploi : ❖ Formations certifiantes ; ❖ Formations professionnalisantes.	Ouvre droit à rémunération
QUALIF'PRO – COMPÉTENCES PLUS	Demandeurs d'emploi inscrits à France Travail, toute catégorie	❖ Formations transverses sur logiciels, langue, … ; ❖ Formations règlementaires ; ❖ Préparations spécifiques.	N'ouvre pas droit à rémunération

Trois autres dispositifs subventionnés complètent cette liste :

INTITULÉ	PUBLIC	FINALITÉ	REMUNÉRATION
FORPRO SUP	Demandeur d'emploi inscrit à France Travail, toute catégorie	Suivre une formation qualifiante dans un établissement d'enseignement supérieur.	Ouvre droit à rémunération
NOUVELLES CHANCES	Public le plus éloigné de l'emploi, demandeur d'emploi ou non.	Soutenir une pédagogie alternative et accompagner les publics cibles. C'est dans ce cadre que la Région va déployer les Écoles de la transition écologique (ETRE).	Ouvre droit à rémunération
INNOV EMPLOI	Demandeur d'emploi inscrit à France Travail, toute catégorie	Soutenir des projets de formation expérimentaux, innovants ou liés à des promesses d'embauche	Ouvre droit à rémunération

Annexe 10 :

Les avantages des clauses sociales :

Quels domaines d'application ?

LISTE DES ABRÉVIATIONS

LISTE DES ABRÉVIATIONS

AAH	Allocation adulte handicapé
ACI	Ateliers et chantiers d'insertion
AFEST	Action de formation en situation de travail
AFPA	Association pour la formation professionnelle des adultes
AGEMP	Association générale étudiante de Midi-Pyrénées
AI	Associations intermédiaires
AI	Allocation d'insertion
APEC	Association pour l'emploi des cadres
ARACT	Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
ARSA	Allocataires du revenu de solidarité active
ASS	Allocation spécifique de solidarité
ATIGIP	Agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle
ATPRO	Associations transition pro Occitanie
AVS	Auxiliaire de vie sociale
BAC	Baccalauréat
BEP	Brevet d'études professionnelles
BRSA	Bénéficiaires du revenu de solidarité active
BTP	Bâtiments travaux publics
BTS	Brevet de technicien supérieur
C2P	Compte professionnel de prévention
CAP	Certificat d'aptitudes Professionnelles
CARIF-OREF	Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation – Observatoire régional de l'emploi et de la formation
CDC	Caisse de dépôts et consignations
CDPE	Comité départemental pour l'emploi
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CFA	Centre de formation d'apprentis
CIBC	Centre interinstitutionnel de bilan de compétences
CIDFF	Centres d'information sur les droits des femmes et des familles
CIO	Centre d'information et d'orientation
CLEA	Socle de connaissances et de compétences professionnelles
CLEE	Comité local école entreprise
CLPE	Comités locaux pour l'emploi
CMA	Chambre des métiers et de l'artisanat
CMQ	Campus des métiers et des qualifications
CPF	Compte personnel de formation
CRPE	Comité régional pour l'emploi
CSRD	Corporate sustainability reporting directive
DAEU	Diplôme d'accès aux études universitaires
DCE	Documents de consultation des entreprises
DEA	Diplôme d'études approfondies
DEUST	Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DIF	Droit individuel de formation
DREETS	Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

DUT	Diplôme universitaire de technologie
EA	Entreprises adaptées
EATT	Entreprises adaptées de travail temporaire
EI	Entreprises d'insertion
EPCI	Établissements publics de coopération intercommunale
EPIDE	Établissements pour l'insertion dans l'emploi
EPIDE	Établissements publics d'insertion de La défense
ER2C	Écoles régionales de la deuxième chance
ESAT	Établissements et services d'aide par Le travail
ESS	Entreprises de l'économie sociale et solidaire
ETTI	Associations intermédiaires
FOAD	Formation ouverte à distance
GEIQ	Groupements d'employeurs pour l'insertion et La qualification
GRETA	Groupement d'établissements publics locaux d'enseignements
IA	Intelligence artificielle
INJEP	Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire
IOD	Information sur les offres et les demandes
LP	Lycée professionnel
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
MO	Maison de l'orientation
MOM	Maison de l'orientation mobile
NEET	Ni en emploi, ni en formation
NPEC	Niveaux de prise en charge
NSF	Nomenclature des spécialités de formation
ONISEP	Office national d'information sur les enseignements et les professions
OPCA	Organismes paritaires collecteurs agréés
OPCO	Opérateurs de compétences
OPHLM	Office public de l'habitat à loyer modéré
ORION	Opération de grande envergure pour des armées résilientes, interopérables, orientées vers le combat de haute intensité et novatrices
PACEA	Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie
PAF	Plan académique de formation
PAREO	Parcours pour réussir et s'orienter
PFMP	Périodes de formation en milieu professionnel
PIC	Plan d'investissement des compétences
PMSMP	Période de mise en situation en milieu professionnel
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
PRIC	Plan régional d'investissement dans Les compétences
PRO-A	Reconversion ou promotion par alternance
PRP	Projets de reconversion professionnelle
PSYEN	Psychologue de l'éducation nationale
PUR	Prévention usure reconversion
QPV	Quartiers prioritaires de la politique de la ville
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RSA	Revenu de solidarité active
RSE	Responsabilité sociétale des entreprises
SEGPA	Section d'enseignement général et professionnel adapté
SIAE	Structures d'insertion par l'activité économique
SMA	Service militaire adapté
SMV	Service militaire volontaire

SPIE	Service public de l'insertion et de l'emploi
STPA	Secteur du travail protégé et adapté
TAF	Travail, avenir, formation
TH	Travailleur handicapé
TZCLD	Territoire zéro chômeur de longue durée
ULIS	Unités localisées pour l'inclusion scolaire
UNEDIC	Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VAP	Validation des acquis professionnels
VAPP	Validation des acquis personnels et professionnels

EXPLICATIONS DE VOTE

EXPLICATIONS DE VOTE

1er COLLÈGE
Claire PERRAULT

2e COLLÈGE
Yannick CHEVEAU
Pour les organisations syndicales CGT-FO, CFTC, UNSA, FAFP et CFE-CGC

Myriam RIVOIRE
Pour les organisations syndicales Comité régional CGT et FSU

3e COLLÈGE
Olivier-Ronan RIVAT
Pour le groupe Associations et acteurs de territoire

4e COLLÈGE
Nadine BASTIANI-GAUBERT

Avis adopté à l'unanimité

Suffrages exprimés : 155

Intervention de Madame Claire PERRAULT

Pour le 1er collège

Madame la Présidente du Conseil régional,
Monsieur le Président du CESER,
Madame la Rapporteure,
Mesdames et Messieurs les Conseillers,
Mesdames et Messieurs,

Le collège 1 tient tout d'abord à remercier le travail de l'ensemble des conseillers du CESER qui ont nourri, par leur contribution, cette auto-saisine de la commission 5, consacrée à la thématique : « Agir *pour favoriser l'inclusion – Lever les freins pour accéder et se maintenir en emploi* ».

Le collège 1 tient également à saluer l'engagement de sa rapporteure, Josette RAYNAUD, de sa Présidente, Beatriz MALLEVILLE et de l'ensemble des membres du bureau de la commission. Nous remercions aussi chaleureusement Lydie CREMONA, appuyée de Carole BARONCHELLI puis de Marie-Claude DAUBAS, pour la qualité du travail fourni, notamment dans la synthèse des apports issus des nombreuses auditions.

Il y avait une certaine audace à vouloir embrasser un sujet aussi vaste et complexe que celui de l'accès et du maintien à l'emploi ; sujet traversé par les réformes successives, la diversité des publics concernés, la variété des dispositifs et des acteurs, qu'ils soient publics ou privés.
Aussi, nous souhaitons mettre en exergue la méthode suivie tout au long des travaux de cette auto-saisine. Axée sur une approche continue de co-construction, elle a permis aux membres de la commission 5, de développer un dialogue mature et responsable, autant sur le choix et le périmètre de la problématique à traiter que sur les préconisations proposées.

L'Avis qui nous est présenté par la commission 5, vient rappeler le rôle toujours central de l'emploi pour l'inclusion sociale et l'émancipation de tous. En s'interrogeant sur les freins à l'accès et au maintien en emploi, cet Avis reflète la manière dont notre société s'occupe de l'inclusion et de l'insertion professionnelle des plus fragiles ou fragilisés.

Malgré un dynamisme certain, l'Occitanie affiche le 2e taux de chômage le plus élevé de France avec des inégalités territoriales réelles. Si certains secteurs et métropoles prospèrent, cet Avis nous alerte sur cette réussite qui cache un véritable trompe-l'œil : les populations fragiles – notamment dans les quartiers prioritaires de la ville et en milieu rural – subissent des obstacles périphériques et des représentations limitantes sur leurs compétences, creusant les inégalités d'accès à l'emploi.
Les mutations qui traversent actuellement notre société qu'elles soient écologiques, numériques, démographiques ou professionnelles, n'épargnent aucun secteur d'activité, ni aucune entreprise ou association. Ces transitions ont déjà commencé à bouleverser les organisations du travail et continuerons de le faire à l'avenir. Face à ces changements, cet Avis nous invite à repenser l'action pour garantir une insertion professionnelle plus inclusive et durable pour tous.

Les auditions ont montré la variété des dispositifs, la diversité des initiatives, la richesse de l'engagement des acteurs au profit de l'insertion professionnelle des plus fragiles ou fragilisés, mais les défis à relever en matière d'emplois et de formation restent devant nous.

Adaptation, représentation, stéréotypes, cohérence, fluidité, simplification, coordination, décloisonnement, soutien et bien d'autres ..sont des termes qui ont émaillés les échanges, lors des auditions et des débats sur les préconisations.

Le collège 1 tient à saluer la dynamique défendue dans cet Avis, qui invite notamment à :

- renforcer la coordination des acteurs publics et privés, pour simplifier et faciliter la fluidité des parcours préqualifiant et qualifiant ;
- repenser les dispositifs de la formation, initiale comme continue, pour renforcer l'acquisition des compétences psychosociales, développant les capacités de communication, d'adaptation et d'autonomie ;
- travailler sur la représentation des métiers pour élargir le champ des possibles ;
- développer l'accompagnement de proximité pour diminuer les inégalités territoriales.

Nous sommes également très attentifs aux actions, innovations, visant à rapprocher, les acteurs de l'insertion, du monde économique, afin de lutter contre les stéréotypes et faciliter l'emploi, au plus près des territoires et des besoins des entreprises comme des acteurs de l'économie sociale et solidaire. À cet égard, le renforcement des moyens des opérateurs de compétences et des observatoires nous parait indispensable pour aider à l'intensification des partenariats.

Enfin, le collège 1 tient à rappeler la nécessité pour les entreprises d'inscrire leur action dans la durée et pour les associations, œuvrant dans ce champ, de disposer de financement de fonctionnement pluriannuel.
Le besoin de vision à long terme et de stabilité des politiques publiques est d'autant plus criant, dans un monde en pleine mutation. Le manque de dynamisme du marché de l'emploi, en 2024, face à une conjoncture incertaine en est un parfait exemple.
L'évolution pour 2025 des aides pour l'apprentissage, à une période où ce dernier est plébiscité par les employeurs et les salariés crée, aussi, une incertitude sur cette dynamique d'insertion des plus jeunes. ce sujet, si nous soutenons les préconisations visant à renforcer l'accompagnement des jeunes vers l'apprentissage, nous regrettons que le CESER n'ait pas préconisé, dans cet Avis, une consolidation de l'aide aux employeurs d'apprentis, pour toutes les entreprises et associations, quel que soit leur taille.

Le collège 1 est en accord avec la grande majorité des préconisations de cet Avis. En conséquence, nous voterons favorablement afin de soutenir la démarche du CESER d'agir pour une société solidaire et inclusive au service de TOUS.

Je vous remercie pour votre attention.

Intervention de Monsieur Yannick CHEVEAU

Pour les organisations syndicales CGT-FO, CFTC, UNSA, FAFP et CFE-CGC

Madame la Présidente de la Région Occitanie,
Monsieur le Président du CESER,
Mesdames et Messieurs les Conseillers,
Mesdames et Messieurs,

Il n'y a pas d'inclusion sans reconnaissance, pas d'émancipation sans accompagnement et, évidemment, pas de cohésion sans justice sociale.

Si je me tiens devant vous aujourd'hui, en intervenant au nom de la CFTC mais également de la CFE-CGC, de la FAFP, de FO et de l'UNSA, c'est en tant que syndicaliste engagé, mais aussi comme acteur d'un territoire, de ma région, dont les fractures nous interpellent, dont les mutations nous défient, mais dont le potentiel, lui, nous oblige.

Depuis toujours, notre engagement est fondé sur une conviction simple : les agents publics, les travailleurs locaux, les invisibles de nos services, sont bien plus que des ressources. Ils sont les forces vives de la République. Ils méritent qu'on parle d'eux autrement qu'en chiffres, en ratios ou en coûts. Ils méritent qu'on leur parle avec dignité, perspective et vérité.

Le présent projet d'Avis le montre clairement : les freins à l'emploi sont multiples, mais ils ont un point commun. Ils dessinent une cartographie des inégalités. Inégalités d'accès à la formation, inégalités face au numérique, inégalités d'orientation, inégalités territoriales. Et que dit un syndicat dans ce contexte? Il ne se contente pas de dénoncer. Il propose, il structure, il bâtit.
C'est cette vision que nous défendons. Celle d'un syndicalisme qui refuse les postures, qui préfère l'innovation sociale. Je crois en l'intelligence des partenaires, à la co-construction des parcours, et à la puissance des alliances territoriales.

Nos collectivités sont à la croisée des chemins. L'Occitanie, si riche de diversité, est aussi marquée par des fractures profondes. Et dans cet écart entre les zones dynamiques et les territoires fragiles, ce sont des femmes, des jeunes, des seniors, des apprentis, des agents contractuels, qui peinent à trouver leur place.
On ne peut se permettre de regarder passer les trains de l'exclusion.

L'Avis souligne l'importance de "lever les freins périphériques, l'amélioration de l'accès à la formation, et l'adaptation des politiques publiques en fonction des spécificités territoriales" pour permettre à un plus grand nombre de citoyens d'accéder ou de se maintenir en emploi. Il met l'accent sur la nécessité d'une meilleure "coordination, de fluidité des parcours et d'adaptation aux besoins spécifiques de chaque territoire" des dispositifs existants. Au-delà de l'insertion professionnelle, ce travail insiste sur l'importance de l'inclusion et de l'émancipation des publics fragiles, reconnaissant que "toute personne quelle que soit sa situation veut avant tout être entendue et reconnue comme actrice de sa vie, être respectée dans ce qu'elle est, dans son apport à la cohésion sociale et dans ses aspirations."

Mesdames, Messieurs, nous devons faire émerger une génération nouvelle de dialogue social. Plus horizontale, plus territorialisée, plus perméable à la parole des premiers concernés. Car ce n'est pas en empilant les dispositifs que l'on recrée du lien. C'est en écoutant. C'est en comprenant les réalités de terrain. C'est en osant, ensemble, changer les règles du jeu pour redonner du pouvoir d'agir à celles et ceux qui, souvent, n'en ont plus.

Enfin, je veux terminer sur une note d’espoir. Car oui, il y a des marges de progrès. Oui, il y a des dynamiques locales inspirantes. Et oui, il y a encore dans ce pays des femmes et des hommes qui croient que l’inclusion n’est pas une variable d’ajustement, mais une boussole. En tant que représentants syndicaux, en tant que conseillers au CESER, en tant que militants du vivre-ensemble républicain, je vous le dis : nous avons les clés.

Le CESER s'engage à s'impliquer aux côtés du Conseil régional pour relever ce "défi majeur pour la France et la Région Occitanie".

Les syndicats CFE-CGC, CFTC, FAFP, FO et UNSA votent évidemment cet Avis et félicitent l’ensemble de la commission 5 pour son travail.

Intervention de Madame Myriam RIVOIRE

Pour les organisations syndicales Comité régional CGT et FSU

Madame la Présidente de la Région Occitanie,
Monsieur le Président du CESER Occitanie,
Mesdames les Conseillères et Messieurs les Conseillers,

La C.G.T. et la F.S.U. voteront en faveur de l'Avis « Agir pour favoriser l'inclusion, lever des freins pour accéder et se maintenir en emploi ».

Nous saluons la qualité du diagnostic posé qui met en lumière avec justesse les inégalités sociales et territoriales qui frappent notre région, ainsi que les multiples obstacles (numériques, sociaux, géographiques) qui freinent l'accès à l'emploi pour les publics les plus fragiles : jeunes sans qualification, femmes précarisées, séniors, personnes en situation de handicap, habitantes et habitants des zones rurales et des quartiers populaires.

Nous nous retrouvons dans plusieurs préconisations de l'Avis, notamment celles qui :

- visent à renforcer l'accompagnement des personnes éloignées de l'emploi ;
- appellent à améliorer l'articulation entre formation initiale, formation continue et besoin économique réel ;
- promeuvent l'inclusion sociale comme condition de l'insertion professionnelle durable.

La C.G.T. et la F.S.U. réaffirment à cette occasion plusieurs principes :

- l'emploi n'est pas une marchandise. Il doit être stable, choisi, qualifiant, correctement rémunéré et porteur de droits ;
- la formation ne doit pas être un outil d'adaptation à la précarité, mais un levier d'émancipation ;
- de la voie professionnelle au supérieur, à tous les niveaux d'enseignement, notre pays a besoin d'un service public financé, conforté, qui se développe en respectant le choix d'orientation des élèves, des étudiants et des étudiantes. Ce développement des services publics doit inclure la protection de la jeunesse et les moyens nécessaires à son émancipation ;
- l'accompagnement ne peut réussir qu'à condition d'être de proximité, humain et individualisé.

Enfin, nous appelons à ce que les politiques régionales d'insertion et de formation soient construites avec les organisations syndicales et les acteurs de terrain, dans un dialogue social réel.

C'est dans cet esprit que nous votons cet Avis, et que nous continuerons de porter au sein du CESER des propositions pour une société plus juste et inclusive.

Intervention de Monsieur Olivier-Ronan RIVAT

Pour le groupe Associations et acteurs de territoire

Monsieur le Préfet de la région d'Occitanie,
Madame la Présidente du Conseil régional Occitanie,
Monsieur le Président du Conseil économique, social et environnemental régional d'Occitanie,
Mesdames et Messieurs,

J'interviens au nom du groupe « Associations et acteurs de territoire » du 3e collège.

Nous tenons à saluer l'investissement de :

- la présidente de la commission 5 - *Éducation, Formation, Emploi, Jeunesse, Enjeux de Société*, Beatriz MALLEVILLE ;
- le bureau ;
- la rapporteure Josette RAYNAUD ;
- la chargée de mission Lydie CREMONA ;
- l'assistante de commission Marie-Claude DAUBAS.

Dans un monde en mutation, souvent incertain, parfois dur, **la jeunesse se trouve à la croisée des vulnérabilités et des promesses.** Elle est porteuse d'inquiétudes légitimes — précarité, isolement, inégalités — mais aussi **de forces immenses : créativité, engagement, lucidité, courage.**

En Occitanie, **près d'un jeune sur cinq est sans emploi, sans formation, sans perspective clairement tracée.** C'est un constat alarmant. Mais ce n'est pas une fatalité. Parce que **chaque jeune est un acteur potentiel de la société à venir.** Il ne manque ni de volonté ni de talents. Ce qu'il lui faut, ce sont **des conditions justes pour grandir, apprendre, s'essayer, se tromper, rebondir.**

Il ne suffit pas d'inviter les jeunes à « s'insérer » : encore faut-il qu'il y ait une place pour eux. Une place digne. Une place construite avec eux, pas à leur place. Cela suppose **d'écouter les aspirations nouvelles d'une génération lucide**, soucieuse d'écologie, d'équité, de justice sociale, qui ne veut pas d'un travail à tout prix, mais **d'un travail qui a du sens, dans un monde qui fait sens.**
Beaucoup de jeunes agissent déjà : **engagés dans les associations, porteurs de projets solidaires, entrepreneurs sociaux, bénévoles, militants, aidants familiaux.** Ils expérimentent des formes d'engagement qui échappent aux cadres traditionnels. **Reconnaître ces engagements, les valoriser comme des expériences professionnelles et citoyennes à part entière, est un devoir.**

Dans cette dynamique, **les associations d'éducation populaire sont des actrices essentielles.** Elles ne sont pas des supplétifs de l'action publique, elles en sont les **alliées naturelles et historiques.**
Elles accompagnent les jeunes dans la durée, sur leur territoire, avec bienveillance mais sans complaisance. **Elles tissent des liens là où parfois les institutions se heurtent à des murs.** Elles aident les jeunes à se construire, à se projeter, à s'approprier les codes du monde professionnel sans renier leur identité.
L'éducation populaire, c'est l'école de la démocratie par la pratique. Elle forge des citoyens capables de comprendre leur environnement, de s'y engager, de le transformer. Elle est un rempart contre l'exclusion, le repli, le désengagement.

C’est pourquoi **il est impératif de soutenir les associations dans leur action**. Cela suppose :

- **des financements pluriannuels**, pour garantir leur stabilité ;
- **une reconnaissance institutionnelle claire**, dans la co-construction des politiques publiques ;
- **un accès facilité aux jeunes publics**, notamment par le développement de tiers-lieux éducatifs, de projets de médiation numérique, de stages de citoyenneté.

Nous avons les diagnostics. Il est temps d’oser des politiques à la hauteur des enjeux. Voici quelques pistes concrètes que nous ressortons des préconisations de l’Avis :

1. Créer des « parcours d’insertion à double reconnaissance »

Unir les exigences de l’emploi et de la citoyenneté, en construisant **des parcours où les engagements associatifs, les stages, les compétences transversales sont valorisés** autant que les savoirs techniques. Un jeune qui a animé un centre social, organisé un festival, accompagné des personnes âgées, a développé des compétences précieuses : **gestion de projet, communication, travail en équipe, sens des responsabilités.**

2. Réinvestir l’orientation comme processus d’émancipation

L’orientation ne doit plus être subie. Trop de jeunes sont orientés « par défaut ». Il faut **rompre avec une logique d’échec et de tri social**.

- **Déployer massivement des dispositifs mobiles d’orientation citoyenne**, animés par des binômes « professionnel + éducateur populaire », capables d’aller dans les lycées, les quartiers, les villages.

3. Favoriser une « culture de l’inclusion » dans les entreprises

Former les recruteurs aux freins périphériques, aux discriminations, à la richesse de parcours non linéaires.

Investir dans la jeunesse, ce n’est pas un coût. C’est un engagement pour la cohésion, pour l’avenir, pour l’espoir. Et cet engagement, nous ne pouvons le déléguer : **il nous revient, ici et maintenant.**
Il est temps de passer **d’une logique de réparation à une logique de confiance**. Il est temps de dire aux jeunes d’Occitanie, et de leur prouver : **« Votre place est ici. Votre voix compte. Et votre avenir commence maintenant. »** Et à celles et ceux qui les accompagnent — éducateurs, associations, volontaires, tisseurs de lien social — disons :
« Nous vous devons plus que des remerciements : nous vous devons les moyens d’agir. »

Le Groupe Associations et territoires votera cet Avis.

Intervention de Madame Nadine BASTIANI-GAUBERT

Pour le Collège 4

Monsieur le représentant du Préfet de la région Occitanie,
Monsieur le Premier vice-président de la Région Occitanie,
Monsieur le Président du CESER,
Madame la Présidente de la commission 5,
Madame la Rapporteure,
Chères et chers collègues,

En préambule, en tant que membre du collège 4, siégeant à la commission 5, je tiens à féliciter et à remercier la présidente de notre commission, pour la qualité de son écoute, sa bienveillance et sa sensibilité dans sa façon de diriger les débats, ainsi que les membres du Bureau et notre rapporteure, et enfin, la chargée de mission, Lydie CREMONA qui a su mettre en œuvre des techniques innovantes de participation, des ateliers dynamiques de réflexion qui nous ont permis une expression très large et une production efficace.
Merci également aux assistantes de la commission qui nous ont accompagnés : Carole BARONCHELLI, Daisy SAINTE-ROSE et plus récemment Marie-Claude DAUBAS.

Notre intervention portera en particulier sur 2 sujets :

I - Le maintien des seniors dans les entreprises compte tenu du report de l'âge de la retraite

Avec le recul de l'âge de départ à la retraite à 64 ans et par conséquent, l'allongement des carrières, le sujet du maintien des seniors en entreprise devient encore plus épineux.
Selon la Dares - ministère du Travail, en 2022, les 55 à 64 ans n'étaient que 56,9 % à occuper un poste (44 % pour les cadres), alors qu'ils devront être actifs encore deux années supplémentaires. La moyenne est de 62,4 % dans l'Union européenne, soit 5 points de moins ; ce qui positionne la France au 17e rang parmi les 27 pays de l'Union européenne. Mais cela se gâte, lorsque l'on examine le taux d'emploi des 60-64 ans qui atteint le triste record de 36,2 %.

Avec l'allongement de l'âge de départ à la retraite, le pari fait avec la loi de 2023 est la prolongation du maintien en emploi des seniors et la baisse du chômage.
La loi de 2023 est bien trop récente pour savoir quel sera son réel impact dans la durée.
Les exemples autour de nous continuent à démontrer que le traitement des seniors en entreprise ne s'améliore pas toujours, bien au contraire. Tout au plus, l'incitation à quitter l'entreprise s'exercera à 57 ans plutôt qu'à 55 ans.
Dans un environnement économique plus qu'instable pour beaucoup d'entreprises, les seniors, qui impactent le plus fortement la masse salariale (ancienneté = trop chers – moins rentables – moins dynamiques) sont visés prioritairement dans les plans sociaux.
Pour autant, Mme Sylvie VERMEILLET, rapporteure spéciale des crédits de la mission « Régimes sociaux et de retraite » et du compte d'affectation spéciale « Pensions » de la commission des finances du Sénat, constate que la hausse du taux d'emploi des seniors pourrait permettre une amélioration de plusieurs milliards d'euros du solde du système de retraites, mais aussi du solde des finances publiques.

Alors, quels dispositifs pour motiver, mobiliser les entreprises pour conserver leurs seniors dans leur emploi ?

Comment faire en sorte qu'ils ne soient plus considérés comme des poids, lourds, inutiles et coûteux mais comme des « poids-lourds » riches de connaissances et de savoirs à transmettre aux nouvelles forces vives de l'entreprise ?
Comment réussir à valoriser et mettre à profit l'expérience des seniors en entreprise ?
Cela pourrait se traduire par une valorisation plus importante de l'expérience en entreprise et sa transmission, en les associant davantage dans les actions de formation et d'accompagnement des plus jeunes (mentorat, management, etc.)
Mais une meilleure inclusion des seniors dans l'entreprise suppose :

- une adaptation systématique des postes de travail ;
- une plus grande flexibilité dans les horaires ;
- pourquoi pas une plus grande pratique du télétravail ? quand le poste le permet ;
- un aménagement d'un accès facilité et privilégié à la formation continue pour pouvoir acquérir les nouvelles compétences nécessaires dans le cadre de l'évolution de leur emploi.

Également, des mesures plus incitatives pour les employeurs pourraient montrer leur efficacité, notamment des exonérations de charges à partir d'un certain âge de leurs employés.
Cela pourrait se traduire aussi par la mise en place d'une vraie politique de l'emploi des seniors qui pourrait s'inspirer de celles mises en place ces dernières années sur la question de l'égalité hommes/femmes, avec une obligation de négocier dans les entreprises et de publier un indice.
Mais peut-être que le principal frein à lever est de se garder des stéréotypes dont beaucoup de travailleurs seniors font encore l'objet.
Pour faire évoluer les mentalités des équipes ressources humaines, des managers et de l'ensemble des collaborateurs, des sensibilisations à la prévention des préjugés sont indispensables.
Et ce, afin d'agir sur les décisions de recrutement et de gestion de carrières, mais également pour une réelle inclusion des seniors en entreprise.
Il serait également indispensable d'insister sur l'intergénérationnel, afin que tous se comprennent, s'enrichissent et apprennent les uns des autres.

II - La précarité des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)

La précarité des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) en France est une réalité, particulièrement en ce qui concerne le chômage et les difficultés d'accès à l'emploi.

Les QPV concentrent une part importante de la population en difficulté économique et sociale. Selon les données les plus récentes de l'INSEE, le taux de chômage est environ deux fois plus élevé que la moyenne nationale.

Ce déséquilibre est encore plus marqué chez les jeunes de moins de 25 ans et les femmes, notamment mères en situation de monoparentalité,

Les habitants des QPV cumulent souvent plusieurs freins à l'emploi :

- manque de qualification ou de diplômes (décrochage scolaire plus fréquent) ;
- discrimination à l'embauche (nom, adresse, origine) ;
- manque de réseau professionnel ;
- instabilité des parcours. En effet, lorsqu' ils trouvent un emploi, ils sont souvent confrontés à des emplois peu qualifiés, mal rémunérés, et une précarité contractuelle : CDD, intérim, temps partiels subis.

Le chômage et la précarité dans les QPV engendrent :

- une pauvreté plus élevée : ils ont un revenu médian inférieur de 40 % à celui des autres quartiers ;
- une dépendance accrue aux aides sociales (CAF, RSA, etc.) ;
- un sentiment d'exclusion sociale et une crise de confiance envers les institutions ;
- des risques accrus de délinquance ou de repli communautaire, dans certains cas.

Malgré les politiques publiques (emplois francs, missions locales, accompagnement spécifique via France Travail, dispositifs pour l'apprentissage…), les résultats restent limités à long terme avec des projets trop centrés sur l'individu sans transformation structurelle des discriminations et du marché du travail.

La lutte contre la précarité dans les quartiers prioritaires passe par une approche globale qui combine justice sociale, égalité des chances et développement économique local. L'ensemble de la société, les institutions et les entreprises doivent rétablir l'équité et offrir à chacun les mêmes chances d'accéder à un emploi digne et durable.

Cet Avis pose bien ce constat

Le collège 4 votera l'Avis.

Je vous remercie de votre attention.

CONCLUSION DES DÉBATS
PAR MONSIEUR JEAN-LOUIS CHAUZY
PRÉSIDENT DU CESER OCCITANIE / PYRÉNÉES-MÉDITERRANÉE

CONCLUSION DES DÉBATS PAR MONSIEUR JEAN-LOUIS CHAUZY,
PRÉSIDENT DU CESER OCCITANIE / PYRÉNÉES-MÉDITERRANÉE

Avant de faire procéder au vote de ce projet d'Avis qui me semble sans surprise, je vais vous faire part de quelques considérations pour la suite.

Il me semble important, le rapport une fois voté, que je puisse écrire au Préfet de région, et principalement à Julien TOGNOLA à la DREETS, pour faire en sorte que dans les comités locaux pour l'emploi, le CESER puisse avoir une représentation. Il suffit de demander ; le rapport voté, nous allons le demander.

La deuxième chose, c'est qu'il faut toujours avoir en tête - je le dis pour la commission au sein du CESER - les réflexions qui se conduisent au plan national sur l'évolution des métiers. Nous sommes dans un paradoxe où il y a des pénuries de main-d'œuvre en masse dans plusieurs filières, y compris l'aéronautique, l'énergie, mais pas uniquement, et en même temps des difficultés à pourvoir des postes vacants.

Dans les facteurs d'attractivité de la France, je reprends ce qu'a dit Myriam RIVOIRE, il y a aussi les services publics qu'il faut savoir défendre.

Enfin, je voudrais faire une remarque qui concerne l'apprentissage et l'alternance. J'ai eu à m'intéresser de manière plus pointue à France-Allemagne, pas en football, mais à la réussite de l'industrie en Allemagne et à la formation à l'occasion d'un séminaire avec les centrales syndicales auquel je participais ; les fédérations syndicales allemandes expliquaient ce qui était mis en œuvre en interne pour passer des accords sur le parrainage des alternants. Chez nous, ça ne se fait pas ou peu.
Surtout la remarque principale est la suivante : pour chercher à comprendre, il faut réfléchir et travailler à la question du financement. Pourquoi les Allemands font-ils mieux que nous sans demander un centime ni à l'État ni aux Länder ?
Cela vaut le coup de regarder pour voir ce que l'on peut dupliquer. Je pense que les grandes organisations syndicales comme patronales en Allemagne ont beaucoup de relations entre elles, il y a des sommets dédiés à cette question. Pourquoi cela marche-t-il chez eux ? Il faudrait aborder cette question-là, pour voir ce qu'on pourrait faire chez nous, sur la base de modèles de financement qui soient pérennes et non soumis aux variations budgétaires.

Le CESER, au fil du temps, est devenu un ambassadeur de l'apprentissage et de l'alternance. Ce n'était pas évident.

Je passe un peu de mon temps - je le dis à haute voix -, quand ça m'est demandé, pour aider des conseillers, des conseillères ou certains de leurs amis qui cherchent des points d'appui pour réussir à trouver un stage pour un jeune. C'est souvent un cauchemar. Nous allons demander à ce que dans les lycées il y ait des personnes dédiées pour accompagner ; ça se fait, mais pas assez. Ça aiderait beaucoup. La Région le dit, explique et le reprend.

Je le dis aujourd'hui parce que c'est le bon moment maintenant. Regardons comment d'autres s'y prennent. Le syndicalisme peut le faire, il est concerné. Parce que chez Airbus, le parrainage doit assez bien marcher. Il faut voir comment on peut améliorer les dispositifs en parlant mieux, en travaillant davantage au niveau des bassins d'emploi ou des bassins de vie, puisque c'est au niveau infrarégional qu'il faut aller chercher des hommes et des femmes. C'est là aussi qu'il y a des besoins dans tous les

métiers. Parcourez un peu les régions, vous voyez çà et là des banderoles, sur des garages, sur un hôpital local « Cherchons infirmières désespérément. Cherchons… »…

Comment faire mieux, en respectant le désir des gens et en partant aussi des besoins du pays, que l'on ne sauvera pas tout seul…

Merci de m'avoir écouté.

L'Avis est téléchargeable sur le site du CESER

CESER Occitanie / Pyrénées - Méditerranée

Siège

18 allées Frédéric Mistral
31077 Toulouse Cedex 4
Tél. 05 62 26 94 94
Fax 05 61 55 51 10
ceser@occitanie.fr

Site de Montpellier

201 Av. de la Pompignane
34064 Montpellier Cedex 2
Tél. 04 67 22 93 42
Fax 04 67 22 93 94
ceser@laregion.fr

www.ceser-occitanie.fr

Conseil Économique, Social et Environnemental Régional
Occitanie / Pyrénées-Méditerranée

crédit illustration : Plateforme territoriale d'inclusion ; Yindee