

Rapport 3-1 Avis sur Stratégie régionale de la formation et de l'orientation : CPRDFOP et SPRO	CESER BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ Conseil économique social et environnemental régional
Commission Formation-Recherche Rapporteuses : Christine-Noëlle Baudin et Françoise Frèrebeau	Séance plénière Lundi 11 décembre 2017

*Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP), prévu par la loi du 24 novembre 2009, a été redéfini par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale : **les Régions sont chargées « de la politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle ».***

L'objectif majeur du CPRDFOP, incluant l'orientation, est de tracer les lignes directrices, priorités et ambitions du Conseil régional en matière d'évolution de l'offre de formation professionnelle pour jeunes et adultes, toutes voies de formation confondues.

Par rapport aux précédents CPRDF, ce CPRDFOP voit son périmètre élargi à l'orientation et aux conditions d'hébergement et de mobilité des jeunes ; le contrat doit en outre s'articuler avec la stratégie de mandat et les autres schémas concernés : économie, enseignement supérieur / recherche / innovation, aménagement du territoire. Il a été écrit en concertation avec l'État et les partenaires sociaux, ce qui permet à tous de s'y retrouver. Le présent avis s'inscrit dans le contexte de projets de réforme de la formation professionnelle (accord national puis projet de loi attendus au printemps 2018) et de l'apprentissage (projet de loi au printemps 2018), des concertations étant menées avec les partenaires sociaux, les branches professionnelles et les Régions.

Ces débats devront trancher des questions cruciales telles que la répartition du pilotage de la formation professionnelle et de l'apprentissage entre Région et branches professionnelles. Il faudra aussi réfléchir à la simplification de l'articulation des divers schémas, stratégies et plans régionaux qui existent.

Dans cet avis sur ce dossier majeur, le CESER a souhaité jouer son rôle de voix de la société civile organisée pour donner à voir les changements sociétaux à l'œuvre et formuler des pistes de réflexion.

Le CESER note des avancées très positives sur ce CPRDFOP, premier Contrat de plan régional relatif à l'orientation et la formation professionnelles de la grande région. Il a apprécié la forme et le fond du document et la concertation menée en lien avec les Services du Conseil régional.

Le CESER note que ce Contrat se démarque des précédents schémas par la volonté de fédérer efficacement l'ensemble des acteurs, tant dans la conception que dans la mise en œuvre.

Résultat d'un travail approfondi, il traduit une réelle ambition, reconnaissant la formation comme levier essentiel de la transformation de nos sociétés.

Les objectifs sont clairs : l'enjeu est désormais, pour reprendre les termes de la Région, de « faire vivre » ce schéma **selon des modalités opérationnelles qui seront à définir et que le CESER souhaite connaître le temps venu.**

Le CESER rappelle les orientations thématiques du CPRDFOP et formule pour chacune des observations et recommandations.

Ambition 1 : Relever le défi des transformations économiques

Le CPRDFOP fait le constat de profondes évolutions, constat partagé par le CESER dans ses travaux récents (*Avis d'autosaisine « Difficultés de recrutement et métiers en tension » ; Contributions des Commissions du CESER au débat sur les objectifs du SRADDET « Ici 2050 »*). Le développement fulgurant des TIC et l'émergence de l'intelligence artificielle conduisent à la transformation de certains métiers (notamment vers le numérique et la transition énergétique). En outre, les entreprises doivent s'adapter à la robotisation et l'automatisation mais aussi au rapport au travail des nouvelles générations d'actifs.

La coexistence d'un chômage de masse et de difficultés de recrutement reste un défi majeur des pouvoirs publics.

Au regard de ces défis, la Région fait de la formation un levier essentiel et se donne comme enjeu d'adapter l'appareil de formation professionnelle en fonction de l'évolution des métiers et du territoire à travers deux objectifs majeurs : consolider les « pôles de compétence » (Campus des métiers, Pôles d'excellence - travaux publics, industrie graphique) et préserver / conforter un maillage de formations de proximité.

Le CESER souhaiterait connaître les éventuels enseignements tirés du volet « formation » des Pôles de compétitivité ; il mesure l'intérêt des campus des métiers mais relaie la question de leur financement, soulevée par divers acteurs auditionnés dans le cadre de l'avis d'autosaisine « *Difficultés de recrutement et métiers en tension* » (juin 2017).

Le CESER note que **l'innovation pédagogique**, dont il fait un impératif dans ses récentes réflexions, fait l'objet d'une réelle attention de la Région. Pour autant, les **actions citées dans le CPRDFOP semblent limiter cette innovation à l'introduction d'outils numériques pédagogiques, alors que l'enjeu est un changement radical de la formation.**

En effet, l'innovation pédagogique doit s'inscrire dans un processus d'amélioration, de renouvellement des pratiques et même de transformation de la formation aux métiers de l'éducation. Le développement des outils et infrastructures du numérique est un soutien à une telle démarche.

C'est pourquoi le CESER incite la Région à aller encore plus loin dans le champ d'investigation potentiel de l'innovation pédagogique. Pourquoi ne pas créer une équipe de réflexion sur le sujet (en lien avec la Maison universitaire de l'Éducation par exemple) qui pourrait également s'ouvrir sur la question fondamentale de la formation des formateurs eux-mêmes, et l'évaluation qualitative des formations dispensées ?

Ambition 2 : Proposer une orientation et une formation tout au long de la vie qui sécurise les parcours professionnels

Ces enjeux sont capitaux pour la région, qui compte près de 40 000 élèves, plus de 18 500 apprentis et plus de 40 000 demandeurs d'emploi formés. Pourtant, le niveau de qualification des actifs en emploi est plus faible qu'au niveau national, avec des zones particulièrement fragiles : Louhans, Morteau, Châtillon, le Charolais, le Morvan, Cosne-Clamecy, Avallon et Gray.

Quant à l'orientation tout au long de la vie, c'est un enjeu crucial pour sécuriser les parcours de formation, améliorer l'accès des jeunes à l'emploi, faciliter les mobilités professionnelles des adultes et les reconversions au cours de la vie active. En la matière, depuis la fusion des régions, le SPRO tout au long de la vie a permis la convergence des programmes en Bourgogne et en Franche-Comté et l'accompagnement des structures.

Depuis, le CESER prend note des nouveaux outils numériques d'orientation mis en place, tels :

- « **Forma Diag** », outil d'aide à la décision dans les territoires pour leurs besoins en formations (Pôle Emploi).

- « **Cléor** », outil d'aide à l'évolution professionnelle et à l'orientation, développé par un partenariat entre les régions et CARIF-OREF des régions Centre-Val-de Loire, Bretagne et Bourgogne-Franche-Comté (1) . <https://bourgogne-franche-comte.cleor.org/>

Ces outils vont dans le sens des préconisations du CESER, visant à « développer des outils opérationnels fiables proposant un choix exhaustif de formation à partir d'une recherche par métier ». Pour autant, le CESER encourage la Région et Pôle Emploi à faire connaître largement ces dispositifs et les évaluer finement en lien avec les bénéficiaires afin d'en évaluer l'efficacité.

Au-delà de l'aspect technologique du numérique, le CESER souligne aussi l'importance d'une **approche interdisciplinaire incluant l'apport des neurosciences et des sciences humaines et sociales** dans la connaissance des processus d'orientation. **Ces disciplines pourraient ainsi venir compléter le panel des interventions lors des conférences de suivi prévues dans le cadre du CPRDFOP.**

Sur la formation tout au long de la vie, le CESER renvoie aux préconisations de son avis de juin 2017 sur métiers en tension et difficultés de recrutement : **abonder les Comptes personnels de formation (CPF) de personnes en reconversion professionnelle vers des secteurs en tension.** Il constate que la Région a conscience de la nécessité d'informer les opérateurs chargés de la mise en œuvre du Conseil en évolution professionnelle (CEP) de l'évolution régulière des métiers en tension et de les inviter à valoriser les formations conduisant à ces métiers dans les entretiens de reconversion et d'orientation et d'accompagner des initiatives de formations sur mesure en privilégiant les compétences régionales disponibles en tous secteurs.

(1) Cléor permet, à toute personne dans une démarche d'orientation ou d'évolution professionnelle, d'accéder rapidement et facilement, à partir de la sélection d'un métier, d'un secteur d'activité ou d'un profil, à une information fiable sur son territoire : métiers, offres d'emploi et formations, évolutions possibles entre métiers...

Sur la formation professionnelle initiale, concernant l'apprentissage, le CESER relève qu'au niveau régional les effectifs d'apprentis ont diminué de 6,3 % entre 2013 et 2015 (18603 à la rentrée). La concertation en cours au niveau national doit permettre de revaloriser l'apprentissage, discours qui vont dans le sens des avis du CESER montrant que l'apprentissage doit être considéré comme une voie d'excellence, de par la formation pratique et l'expérience que le jeune acquiert en entreprise.

La réforme constitue donc un enjeu crucial.

Ambition 3 : Garantir une offre de formation territorialement équilibrée

Le CESER s'interroge sur le préambule de l'ambition n° 3 (page 26 du rapport) : *dans un contexte de resserrement démographique sur le moyen/long terme et de contraintes sur les finances publiques, il serait illusoire d'imaginer pouvoir développer dans chaque bassin d'emploi l'offre de formation la plus large possible* ».

Il rappelle les éléments de son socle de pensée :

- **Face à l'enjeu de filières professionnelles qui souffrent de problèmes d'attractivité, il convient de proposer aux parents, aux jeunes, aux personnes en charge de l'orientation et aux entreprises des pistes de choix aussi ouvertes, complémentaires et complètes que possible par bassin d'emplois, en harmonisant l'offre de formation avec une cartographie exhaustive accessible à tous.** Ces aspects doivent être pris en compte dans la charte des opérateurs du SPRO (2).

- **La présence de « petits lycées » contribue à un maillage équilibré du territoire.** Le CESER retient les conclusions d'une récente étude de l'association Villes universitaires de France qui souligne les atouts des sites universitaires territoriaux (moins de 15 000 étudiants) - et l'exemple cité de la filière STAPS du site du Creusot de l'université de Bourgogne (3).

- **Le maillage territorial constitue donc, pour le CESER, une question fondamentale qui va au-delà du strict périmètre de la formation professionnelle.**

Longtemps héritage d'une histoire locale, **il doit aujourd'hui résulter d'une vision partagée par tous les acteurs, à la croisée des différents schémas existants (CPRDFOP, SRESRI, SRDEII, SRADDET) et s'appuyant sur le dialogue social de proximité** qui permet une connaissance fine des 25 zones d'emploi de la région.

Ambition 4 : Analyser les transformations sociétales

Le CESER accueille favorablement l'idée émise dans certaines réunions sectorielles de **travailler au rapprochement des observatoires de branches et régionaux** (4). Cela rejoint son avis sur la fusion des CARIF-OREF en avril 2017.

Il souligne la souplesse du dispositif d'évaluation du CPRDFOP, appréciant que ce ne soit pas un contrat figé mais qui s'enrichisse, s'adapte et évolue tout au long de son évaluation.

Il prend note des modalités d'évaluation qui seront à définir par le Conseil d'État.

Dans le cadre de ses missions, visant à contribuer à l'évaluation et au suivi des politiques régionales, **le CESER entend apporter sa contribution au sein de la commission « évaluation » du CREFOP** et souligne l'enjeu d'une évaluation qualitative, **associant les bénéficiaires et utilisateurs** afin de recueillir les retours d'expérience et identifier les marges de progrès.

En conclusion, ce CPRDFOP a le mérite de tenter de dépasser les frontières : entre partenaires réunis au sein du CREFOP, entre acteurs de la formation, entre publics, entre voies de formation, entre régions voisines (en s'appuyant sur les expériences dans le champ « sanitaire et social » ou de la coopération franco-suisse dans la formation des formateurs, entre pays membres de la communauté européenne en encourageant la mobilité des apprentis via les programmes tels Erasmus+). Pourquoi pas, enfin, tenter de dépasser, les frontières entre enveloppes de financements ?

Vote du CESER : adopté à l'unanimité.

(2) Avis de saisine de 2010 sur la mixité des publics scolaires et apprentis.

(3) « La proximité, atout-maître des petites universités », Le Monde, 18/10/2017.

(4) cf. compte rendu de l'atelier « métallurgie – plasturgie et industrie automobile » du 24/3/17 à Dijon.

Déclaration de Odile Coulet, au nom de la CGT

La CGT, présente au sein du CREFOP, a participé aux différentes commissions thématiques mises en place pour l'élaboration du CPRDFOP adopté à l'unanimité de ses membres.

Elle partage la philosophie générale du projet d'avis finalisé par la commission Formation-Recherche. À partir des quatre ambitions affichées par la Région et préparées en amont par le CREFOP, il s'agit de faire vivre ce premier Contrat de Plan Régional sur les territoires Bourguignon et Franc-Comtois pour la période 2017-2020, en s'appuyant sur l'ambition de la région, utilement soulignée par le projet d'avis, « d'inscrire l'action collective dans une dynamique d'amélioration et de dialogue social afin d'accompagner l'évolution des besoins et les différents projets pouvant naître de ces changements, cette dynamique s'appuyant essentiellement sur les Rencontres Territoriales Économie-Emploi-Formation ».

Si la CGT ne partage pas les réformes territoriales imposées par les gouvernements successifs, elle s'inscrit pleinement dans le dialogue social local de proximité, le mieux à même pour construire des propositions innovantes, cohérentes, porteuses d'avenir pour l'économie, l'emploi, la formation en réponse aux besoins des salariés et des citoyens en liant Industries-Services-Services Publics dans une perspective de transformation sociale et écologique.

Attention toutefois à ne pas vouloir spécialiser à tout prix les territoires en fonction de leurs atouts les plus rentables. Par exemple sur la formation initiale, il sera opportun comme le suggère le projet d'avis, de veiller à la présence de petits lycées professionnels et généraux sur les territoires avec un maillage des plus équilibré. À l'instar des petites universités territoriales dans la réussite des étudiants comme l'Université du Creusot et sa filière STAPS citée en exemple dans un récent article du Monde, et pourtant menacée de fermeture par le Rectorat en son temps...

La CGT votera l'avis.

Déclaration de Joseph Battault, au nom de la CFDT

La CFDT partage cet avis et nous le voterons

Le CPDRFOP a fait l'objet d'une **réelle co-construction** au sein du CREFOP mais aussi plus largement en associant les différents acteurs. Les partenaires sociaux ont été reconnus et le choix du quadripartisme a fonctionné. Ce qui se traduit par un accord signé par tous, partenaires sociaux, état région.

Ce contrat peut être un **véritable outil pour la sécurisation des parcours des salariés** et des demandeurs d'emploi. Il prévoit des actions spécifiques pour les salariés les plus éloignés de l'emploi. A nous de le faire vivre maintenant

Comme nous l'avons dit nous partageons le contenu de cet avis et nous ne reviendrons pas sur les axes de travail Nous retenons quelques questions :

Quelle **articulation entre les dispositifs d'orientation** et de conseil en évolution professionnelle

Sur l'apprentissage, la tentation est grande encore une fois d'en faire une voie de l'échec ! Nous lisons « un des axes prioritaires sera de qualifier par l'apprentissage les jeunes sortis du système scolaire sans qualification ». Cela part d'une louable intention mais pose deux questions : devons-nous nous satisfaire d'une école incapable d'intégrer et de faire progresser des jeunes, d'autant qu'il s'agit là très souvent de jeunes issus de milieux socio-professionnels défavorisés et qui sont victimes de la reproduction d'inégalités ? 2ème question : l'apprentissage ainsi présenté, et c'est assez souvent, devient la voie de l'échec. Quelle représentation de l'apprentissage pour le jeune et pour l'entreprise. Ne nous étonnons pas des réticences des uns et des autres pour entrer ou accueillir cette voie qui doit devenir celle de l'excellence !

La CFDT se félicite de la volonté d'offrir un hébergement (tel que le préconisait le CESER en 2011) et des solutions de mobilité aux jeunes apprentis. Nous serons attentifs à la mise en œuvre de ce projet. Il faut aller plus loin pour lui donner un statut qui se rapproche de celui de l'étudiant.

On voit parfois poindre dans ce document **les risques de ce que nous appelons l'adéquationisme**. C'est-à-dire qu'il suffirait de trouver la martingale qui ferait correspondre les offres d'emplois et les demandeurs, les formations et les besoins, etc. La proposition de logiciels qui résoudraient cette équation impossible ne règlera rien. La CFDT fait plutôt confiance au travail des acteurs.

Ce qui conduit à l'**ouverture du dialogue social territorial**. La CFDT s'en félicite et prend sa place dans la conduite de ce projet. Il s'agit bien là d'une démarche que le CESER préconisait dans son avis sur le dialogue social territorial de 2013. Diagnostic partagé, travail en projet, mise en route des acteurs proches des réalités, repérage des compétences, sont autant de points qui doivent être expérimentés rapidement dans quelques territoires.

Le CPDRFOP propose une **analyse des évolutions sociétales**. Il est important que ce ne soit pas le conseil régional seul qui organise une parole descendante. Il peut s'appuyer sur des réseaux de Bourgogne et de Franche Comté qui existent déjà. Notre assemblée doit s'inscrire dans ce projet, d'autres travaillent sur les questions de formation comme l'Institut Jacotot, d'autres sur les évolutions sociétales ou du travail.

Un processus d'évaluation prévu. Le CESER doit faire sa part ! Pas tant en nommant quelqu'un dans une commission mais par un travail spécifique. Nous sommes au cœur de nos compétences de confrontation des acteurs et au cœur du triangle de priorités majeures : économie, emploi, formation

Enfin nous nous interrogerons sur **la place du CESER dans l'élaboration de ce contrat**. Nous avons déjà produit des pistes mais quelle utilisation réelle en a été faite. Comment avons-nous valorisé auprès des acteurs ? Nous aurions pu mieux anticiper ce travail spécifique dont nous connaissions les échéances. Dans ce cas nous voyons que nos travaux peuvent servir à d'autres que le seul conseil régional, ici les partenaires sociaux et l'état.

Quelle place prendrons-nous dans la mise en œuvre ?

Nous voterons l'avis.