



Rapporteuse : Élise Moreau

### Synthèse du rapport de l'Exécutif régional

La mise en place du Plan d'investissement dans les compétences repose sur la signature de Pactes régionaux d'investissement (PRIC).

Ce PRIC s'inscrit dans la continuité du Plan "un million de formation pour les personnes en recherche d'emploi" (2016-2017), puis du Grand plan national d'investissement (septembre 2017), venu appuyer la stratégie de mandat du Conseil régional, faisant de la formation un axe essentiel de lutte contre le chômage.

2018 a été une année "d'amorçage" de ce PIC et en 2019 la Région et l'État souhaitent amplifier la montée en charge des dispositifs. Le montant est de 251 M€ sur 2019-2022, dont 53M€ engagés dès 2019.

Conçu en concertation avec une volonté d'évolution, le PRIC est structuré autour des ambitions suivantes :

1. "Relever le défi des mutations économiques, numériques, énergétiques et environnementales", de nature transversale.
2. "Garantir une offre de formation renouvelée, territorialement équilibrée, répondant aux besoins nouveaux".
3. "Favoriser l'accès pour les publics les plus fragiles à une formation adaptée et sécuriser leurs parcours".
4. "Innover, expérimenter, évaluer".

---

### Avis du CESER

**Tout d'abord, le CESER apprécie la démarche d'élaboration adoptée par la Région et l'État pour mettre en œuvre ce Pacte régional d'investissement dans les compétences.** Entre juillet 2018, date de lancement de la concertation des dispositifs d'orientation et de formation régionaux, et mi-octobre, 7 groupes de travail thématiques ont ainsi produit 18 contributions dont les principes essentiels ont été repris dans les grands axes du PRIC. **Le CESER souhaite que cette démarche de concertation élargie se poursuive.**

**Sur le fond, le CESER souligne l'intérêt de l'accompagnement individualisé en amont de la qualification,** qui apporte une réelle valeur ajoutée pour le suivi des personnes éloignées de l'emploi.

**Lever les freins psychologiques, matériels et physiques est également un enjeu majeur de l'accès à la formation et de sa réussite. Le CESER s'interroge en particulier sur les taux actuels de rémunération des stagiaires de la formation professionnelle.** Permettent-ils de suivre une formation dans les meilleures conditions possibles ? L'actualité sociale très mouvementée doit permettre de poser une question : **en complément de la rémunération, quelles solutions concrètes la Région va-t-elle apporter pour répondre aux problématiques de mobilité et d'hébergement, conditions essentielles au suivi d'une formation ?** Déjà en 2003, le CESER Bourgogne faisait écho à ces préoccupations dans son autosaisine "La formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi" où il proposait notamment d'inciter les demandeurs d'emploi à participer aux formations en réduisant les obstacles financiers.

**Le CESER encourage donc la Région à prendre en compte ces difficultés et propose d'apporter son analyse.**

**Le CESER appelle à être vigilant sur le contenu de ces formations au regard des besoins des secteurs** : quels savoirs de base transmet-on ? Quelles formations pratiques sont proposées, notamment concernant les métiers de l'artisanat ?

La représentation des métiers et sa diffusion auprès des personnes éloignées de l'emploi est un enjeu important pour l'orientation. **Le CESER veillera ainsi à l'articulation entre le PRIC et le SPRO** (Service public régional de l'orientation), **notamment au sujet de l'avenir et des moyens donnés aux CIO** (Centres d'information et d'orientation). **Le CESER** reconnaît les diverses actions existantes accompagnées par la Région (olympiades, concours, salons) et **sera attentif à la mise en œuvre de nouvelles actions innovantes dans la présentation des métiers**. Si le PRIC concerne avant tout l'achat des formations, l'orientation reste une question déterminante dans le choix d'une formation et d'un dispositif adaptés. **Le CESER espère que la réforme en cours ne vienne pas détériorer la qualité du travail mené jusqu'à aujourd'hui par la Région et les CIO.**

À ce titre, il rappelle quelques recommandations de sa réflexion **Difficultés de recrutement et métiers en tension** (2017), telles que :

- **En formation initiale** : "Faciliter au plus tôt l'orientation des élèves, en intégrant aux heures de vie scolaire une formation à la connaissance de soi", "évaluer la portée des campagnes de communication existantes auprès des publics".

- **En formation continue** : "Inviter la Région à abonder les CPF (Comptes personnels de formation) de personnes en reconversion professionnelle vers des secteurs en tension", "accompagner les initiatives de formations sur mesure en privilégiant les compétences régionales disponibles en tous secteurs", "informer les opérateurs chargés de la mise en œuvre du CEP (Conseil en évolution professionnelle) de l'évolution des métiers en tension et les inviter à valoriser les formations conduisant à ces métiers dans les entretiens de reconversion et d'orientation".

Le CESER apprécie la mise en place de nouvelles expérimentations innovantes visant à améliorer l'insertion professionnelle et à sécuriser les parcours.

Cependant, **la nouvelle approche par "blocs de compétences"** promue pour favoriser l'employabilité des personnes éloignées de l'emploi **suscite des avis variés** :

- Pour les uns, elle permet de former à la polyvalence et de s'adapter aux besoins des entreprises.
- Pour les autres, tout notre système social en France reposant sur le lien entre diplôme et qualification, elle présente le risque d'une éventuelle moindre rémunération par rapport à des personnes titulaires d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification.

Cette question à fort enjeu relève des employeurs : à quelle hauteur seront-ils tenus de rémunérer ? **Le CESER invite la Région à conserver sa vigilance sur ce sujet.**

**Enfin, le CESER propose que des évaluations soient menées, dans les 6 mois suivant la formation, mais également au-delà de cette période.**

**Vote du CESER sur l'avis** : adopté à l'unanimité.

## Déclaration de Annick Guyénot, au nom de la CGT

Le CESER est saisi sur ce dossier important pour les privés d'emplois bourguigno-francs-comtois à la fin de son élaboration, à la veille de son adoption et de sa signature avec la ministre du Travail la semaine prochaine. Le CESER aurait pu être saisi en amont, ce ne fut pas le cas. Dommage !

Notre pays se trouve confronté à des enjeux économiques cruciaux. Répondre à ces défis nécessite des choix politiques d'envergure. Pour la CGT, il va falloir investir lourdement et durablement dans la formation professionnelle qualifiante pour réussir à les relever.

Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC), régionalisé pour une partie essentielle de sa mise en œuvre, veut former et accompagner un million de demandeurs d'emploi et un million de jeunes peu qualifiés et éloignés du marché du travail sur la période 2019-2022.

Un objectif ambitieux que nous partageons, de même que les quatre ambitions régionales formulées en trois axes. Cette action intervient alors qu'une réforme big-bang de la formation est en cours, à marche forcée, et menée avec beaucoup d'amateurisme : à moins d'un mois de la mise en œuvre de certains dispositifs, les décrets ne sont toujours pas parus. L'objectif était bien de détruire, par exemple le congé individuel de formation, comme affirmé par le cabinet de la ministre. Mais il est plus difficile de construire au service des salariés avec ou sans emploi... L'actualité nous le montre !

L'agilité affirmée dans les objectifs n'a de sens que si elle tient compte des réalités des personnes. Nous l'entendons aussi comme la nécessité de répondre aux besoins des personnes en les sécurisant dans leur parcours. Ceci impose de franchir un seuil de qualification.

Les formations ne peuvent donc être seulement des formations courtes répondant uniquement aux besoins immédiats exprimés par les entreprises. Il est nécessaire d'aller plus loin si la volonté est réelle de préparer les mutations technologiques, numériques, environnementales...

Par ailleurs, pour la CGT, les blocs de compétences ne sont pas, en tant que tels, une réponse suffisante. Leur développement remet en cause la reconnaissance des qualifications, les diplômes. Ils ne se justifient que s'ils sont une première étape vers une certification complète dans un temps court.

Une telle démarche nécessite un accompagnement et une orientation, c'est-à-dire la mise en place d'un conseil en évolution professionnelle complet.

Pour nous, il est capital que l'accessibilité aux formations soit assurée sur l'ensemble du territoire. À défaut, il y a besoin d'anticiper les réponses pour permettre l'accès effectif (transports, restauration, éventuellement hébergement, garde d'enfant...) en mettant à disposition en amont les moyens nécessaires. Nous notons la volonté de la Région d'y réfléchir, il est nécessaire d'aller au-delà et des actes sont nécessaires rapidement.

En matière de formation des demandeurs d'emploi, les pouvoirs publics disposent, au sein du service public de l'emploi, d'organismes de formation mis en danger par des choix gouvernementaux dictés par des considérations idéologiques et financières. Ce sont les Greta, le Cnam... mais surtout l'Afpa en lutte contre un plan social qui prévoit la suppression de près de 25 % de ses effectifs et la fermeture de trente-huit centres de proximité, dont quatre en Bourgogne-Franche-Comté. C'est irresponsable socialement et économiquement ! L'AFPA est un outil irremplaçable pour répondre aux besoins et au développement harmonieux des territoires. Ayant fait la démonstration de son efficacité sociale depuis plus de 70 ans, son rôle doit être réaffirmé. Cet outil performant est qualifiant, il permet adaptation et reconversion, il assure l'accueil complet des stagiaires. L'Afpa est à même de mettre en œuvre ce Pic pour répondre à l'exigence de "à chacun selon ses besoins". Mais, cela nécessite des choix, des décisions et des engagements politiques de long terme qui dépassent très largement les décisions économiques de court terme prise par ses dirigeants. L'AFPA doit retrouver les moyens d'identifier et de répondre aux problématiques et spécificités de chaque personne accueillie. L'AFPA pourra rendre compte de son utilité sociale et de son efficacité par la qualité du service rendu à ses usagers qui valorise le "chemin parcouru" par chaque personne formée entre sa situation de départ et celle atteinte à l'issue du parcours, garantie par du personnel pérenne et qualifié. Des modalités de contractualisation sortant des appels d'offres régionaux sont possibles et devraient être mise en œuvre par les Régions. Le projet d'avis pointe un certain nombre de ces enjeux, la CGT le votera.

## Déclaration de Hubert Belz, au nom de la Fédération des Entreprises d'insertion, URAI, Chantiers Écoles

### Une Attention particulière sur le reste à charge pour l'insertion dans le cadre du Pacte régional d'investissement dans les compétences 2019/2022 "PRIC"

Nous avons déjà souligné lors du débat d'orientations budgétaires notre attention sur la mise en œuvre du PRIC.

Nous ne pouvons que nous féliciter de l'attention portée "**aux publics en difficultés ou invisibles**" sur lequel nous portons un avis très favorable pour une orientation directe par les SIAE. Il en est de même sur la concertation passée et à venir.

Toutefois, l'Union Régionale des Associations Intermédiaires BFC tient à attirer votre attention sur quelques points : Le dispositif PRIC est pertinent et devrait permettre de réconcilier demandeurs d'emplois en difficultés avec la formation. Si les associations intermédiaires et les ACI prescrivent ces formations pour leurs salariés, reste qu'à la sortie les formations (non qualifiantes) ne sont pas valorisables pour le calcul des sorties vers l'emploi, pris en compte par l'État.

Par ailleurs si, comme mentionné dans le rapport (page 46), **les salariés de l'IAE ont un double statut à la fois demandeur d'emploi et salarié**, les AI font travailler un grand nombre de demandeurs d'emploi sous qualifiés. Elles ont pour habitude d'organiser des formations courtes d'acquisition de gestes techniques (perfectionnement en nettoyage, entretien du domicile, espaces verts, viticulture, vente...) sur leur plan de formation qui est nettement insuffisant. L'enveloppe du PIC formation apporte des moyens supplémentaires. Ces formations courtes ont fait leur preuve pour donner une appétence à la formation et nous semblent un levier essentiel avant l'emploi ou une formation plus conséquente. **L'idéal, s'il existait, serait de les généraliser à un maximum de salariés pour les monter en compétence.**

**Enfin, concernant le secteur de l'aide à domicile :** les besoins vont être croissants au vu de l'évolution de la démographie et du vieillissement de la population, notamment en zone rurale. Les AI qui travaillent sur le service à domicile pourraient être mieux impliquées comme passerelle auprès des employeurs du service à la personne. Il s'agirait de soutenir davantage les AI pour consolider les compétences en aide à domicile avec des formations adaptées.