



Contribution à la concertation sur le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) 2023-2028

Rapporteurs : Françoise Frèrebeau et Nadhem Ben Rahma

Remarques générales

Le CESER souhaite replacer cette contribution dans le contexte de son rapport récent sur la formation tout au long de la vie¹, et de la définition qui est donnée : "la formation professionnelle tout au long de la vie [...] vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle [...]. Elle comporte **une formation initiale**, comprenant notamment l'apprentissage, et **des formations ultérieures**, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent."²

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

- de permettre la qualification des jeunes par la formation initiale et leur insertion professionnelle,
- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des actifs,
- de permettre le maintien dans l'emploi,
- de développer les compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle,
- de contribuer à la promotion sociale des personnes et au développement économique et culturel du territoire.

Elle est à la croisée des chemins entre :

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

Le CESER souhaite donc rappeler que le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'orientation professionnelles doit concourir à l'atteinte de ces objectifs, à travers ses axes stratégiques et leur déclinaison opérationnelle.

Pour contribuer au futur CPRDFOP, le CESER a fait le choix de s'appuyer sur les 4 grandes thématiques proposées par la Région Bourgogne-Franche-Comté et ses partenaires dans le cadre de la concertation en ligne sur la plateforme jeparticipe.bourgognefranche-comte.fr.

Quelques observations préalables et transversales doivent toutefois être formulées.

Les questions, telles qu'elles sont proposées sur la plateforme, pourraient laisser entendre qu'en matière de formation professionnelle, il s'agit avant tout d'adapter les personnes aux besoins des territoires et des employeurs. Il est important de rappeler que le rôle de la formation est également de permettre à chacun, en tant qu'individu et citoyen, d'avoir les moyens de s'insérer, évoluer et s'épanouir correctement dans la société.

L'ancrage territorial reste évidemment très important. En cette période d'incertitude du futur cadre financier pour la formation tout au long de la vie, avec la fin du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences, la capacité pour la Région de décider quelles formations développer et soutenir, en fonction des publics, des territoires, des acteurs socioéconomiques, demeure essentielle.

(1) La formation tout au long de la vie - Levier de développement pour les territoires et leurs actifs ? - CESER BFC - Octobre 2021.

(2) Art. 6311-1 du Code du travail.

De la même manière, comme le CESER l'a souvent rappelé dans ses travaux antérieurs, il est indispensable que toutes les grandes stratégies régionales soient cohérentes entre elles. Le CPRDFOP doit donc être conçu comme complémentaire du SRADDET, du SRDEII, du futur SRESRI... La Région doit exercer un rôle de coordination et aider à l'appropriation de ces schémas par tous les acteurs concernés par leur mise en œuvre.

En ce qui concerne la formation, elle ne peut pas être que l'affaire du monde académique, économique, ou des organismes de formation. Une véritable mise en réseau est nécessaire pour affronter les défis de demain : démographie, changement climatique, relation au travail...

1. L'évolution des métiers et des compétences

Le CESER a déjà pointé que "la formation professionnelle a (...) un rôle majeur à jouer dans le cadre de l'accompagnement des actifs en emploi ou en recherche d'emploi, dans le cadre de la transformation du travail (transitions écologique, climatique, énergétique, numérique...) et face aux enjeux tels que le développement durable, les circuits courts, la Responsabilité Sociétale des Entreprises, la réindustrialisation, la relocalisation."³

Le monde académique a toute sa place pour se mobiliser autour des sujets cruciaux liés aux transitions, en articulant et liant à différentes échelles, recherche, innovation, formation, entreprises et société civile.

Certains secteurs sont particulièrement concernés par les évolutions et les besoins en nouvelles compétences :

- La **rénovation thermique des bâtiments**, un des enjeux majeurs de la transition énergétique, est un secteur nécessitant le développement de nouvelles compétences et offrant de nombreuses possibilités d'emploi, notamment dans le cadre de reconversions professionnelles, en s'appuyant sur des ressources locales. L'accompagnement des entreprises et des salariés pour la réussite de l'isolation du bâti existant, qu'il soit tertiaire ou résidentiel, est primordial.
- Les débouchés en matière d'emploi dans le **numérique** représentent encore un potentiel largement sous-exploité, en particulier pour les reconversions professionnelles et auprès du public féminin. La palette des métiers est très large, en essor constant et évolue rapidement : développement de solutions informatiques, cybersécurité, gestion des données, infrastructures... Les OPCO commencent à s'emparer du sujet de la formation et des besoins en matière d'emploi, mais les initiatives restent encore très locales. Un travail coordonné entre la filière du numérique, les financeurs et les organismes de formation mériterait d'être encouragé pour davantage accompagner le développement de cette filière sur le territoire régional et repérer les nouveaux besoins. Des besoins importants sont également à noter en matière d'adaptation et d'interconnexion des réseaux d'électricité, et en matière de relance du programme nucléaire. Plusieurs centaines d'emplois seront à pourvoir à court terme dans la région, et les compétences à disposition sur le territoire ne permettront sans doute pas de répondre à ce besoin. Plus largement, la revalorisation des métiers techniques et industriels et la capacité à réorienter positivement les jeunes vers ces métiers est toujours une question prégnante.
- En **matière de mobilités**, la Bourgogne-Franche-Comté est particulièrement concernée par la transformation de la filière automobile, qui nécessite l'acquisition de nouvelles compétences, et entraîne la transformation plus ou moins complète de certains métiers. L'organisation de formations adaptées sur le territoire est primordiale, et la Région doit accompagner et encourager certaines catégories de travailleurs à se former, pour pouvoir s'adapter à cette mutation de la filière. En particulier, la formation des travailleurs intérimaires, dont la proportion est très importante dans le secteur des transports, est à encourager. Il faudrait également favoriser l'accès des métiers du transport (ferroviaire, routier, fluvial...) à tous et toutes par l'inclusion et la féminisation de ces emplois. L'essor des véhicules électriques est à mettre en lien avec le point précédent sur le numérique. En effet, l'électronique embarquée, de plus en plus présente dans les nouveaux véhicules, demande l'acquisition de nouvelles compétences, que ce soit au stade de la production ou à celui de l'entretien des véhicules.
- Le **secteur sanitaire et social**, durement affecté par la crise sanitaire et souffrant de difficultés importantes de recrutement, nécessite d'être soutenu, d'autant que les projections démographiques récentes montrent que la Bourgogne-Franche-Comté va être particulièrement impactée par le vieillissement de sa population dans les années à venir.

Il serait judicieux d'institutionnaliser un partenariat officiel et des temps de rencontre réguliers entre les secteurs du sanitaire, du social et du médicosocial pour une plus grande efficacité dans la prise en charge des personnes. Par ailleurs, l'actuel projet de loi "Plein Emploi" prévoit de mettre en place une stratégie nationale fixant les orientations de la politique d'accueil du jeune enfant. Le nombre et les besoins en formation des professionnels de la petite enfance devront donc être pris en compte dans l'élaboration du schéma des formations sanitaires et sociales.

Pour autant, les injonctions récurrentes sur les mutations et les changements toujours plus rapides de la société et donc des métiers, méritent d'être questionnées. Les évolutions indéniables des métiers et des compétences sont parfois difficilement prévisibles. Elles devraient inciter les pouvoirs publics à surtout développer les capacités d'adaptation de tous, actifs ou en formation, afin de se préparer aux défis de demain.

Du point de vue des financeurs et des organismes de formation, il serait judicieux de se poser systématiquement la question de l'adaptation des formations existantes avant d'envisager d'en créer de nouvelles. La Région devrait tirer les enseignements du secteur de l'hydrogène : développer des formations spécifiques n'est finalement pas toujours pertinent, car il existe déjà des formations reconnues qui peuvent simplement être adaptées.

Quelques préconisations récentes du CESER

- Permettre à chaque jeune d'accéder, à un large choix de formations à tous les niveaux en levant les obstacles matériels, organiser la concertation pour une carte des formations post bac cohérente s'appuyant sur les spécificités des territoires en lien avec les sites principaux d'Enseignement Supérieur, Recherche et d'Innovation.⁴
- Soutenir l'apprentissage, y compris dans l'enseignement supérieur.⁴
- Inciter les établissements d'enseignement supérieur à identifier les compétences qui seront davantage sollicitées demain et à développer de nouvelles modalités d'enseignement et d'apprentissage, en lien avec la recherche et le monde socioéconomique.⁵
- Mobiliser l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation pour réussir la transition énergétique.⁶
- Mettre en place un plan de soutien à la filière sociale et médico-sociale et apporter des améliorations sur la formation dans le secteur de l'aide à domicile, aide et soins en complément des indispensables mesures de revalorisation de ces professions.⁴

2. L'évolution des dynamiques territoriales

La tentation pourrait être de répondre constamment et immédiatement aux besoins des entreprises, sans prendre le temps de développer une vision à long terme. Sans cette vision, le territoire pourrait devenir un enfermement, une assignation, alors qu'il est primordial d'encourager la circulation, les échanges, la mobilité pour ceux qui le souhaitent. Une politique de formation professionnelle ne peut pas être conduite indépendamment d'une politique plus large incluant les questions de mobilité, d'hébergement...

Il s'agit de trouver un équilibre entre, d'un côté, l'ouverture des territoires vers l'extérieur et la facilitation des mobilités, et de l'autre, le maintien des emplois locaux et des métiers de proximité pour conserver le lien social et un dynamisme sur les territoires, y compris les plus isolés.

Dans le cadre de ses travaux sur la formation tout au long de la vie, le CESER a auditionné des acteurs de terrain qui ont regretté que les démarches de GPECT perdent de leur dynamisme ou s'arrêtent une fois que les financements régionaux disparaissent. Le besoin d'adaptation face au changement est toujours aussi fort, et ces démarches doivent pouvoir s'inscrire dans le moyen ou le long terme, pour permettre de construire collectivement des réponses aux mutations économiques, sociales, sociétales et environnementales.

Par ailleurs, la Région devrait pouvoir faciliter l'adaptation des filières à la réalité territoriale. Cela ne semble pas être la voie que prend la réforme actuelle du lycée professionnel.

(4) Contribution sur le Plan de Relance du Conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté (2020).

(5) La formation tout au long de la vie : levier de développement pour les territoires et leurs actifs (2021).

(6) Facteurs de réussite de la transition énergétique en Bourgogne-Franche-Comté (2022).

Quelques préconisations récentes du CESER

- Inclure systématiquement un volet formation, notamment au niveau financier, dans les contrats passés entre la Région et les territoires pour anticiper le développement des nouvelles technologies et l'implantation de nouvelles activités économiques et aller ainsi vers un véritable partenariat entre formation et économie au niveau local.⁷
- Soutenir les démarches de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale (GPECT) sur le long terme pour qu'elles puissent prendre en compte l'évolution de la situation de l'emploi et des besoins en compétences sur un territoire donné.⁷
- Améliorer la prise en compte des besoins exprimés par les acteurs de terrain en matière de formation tout au long de la vie, en organisant une rencontre trimestrielle autour de sujets porteurs émergents.⁷
- Assurer des mobilités à toutes les échelles et assurer un numérique fonctionnel par une réponse locale et compétente aux besoins d'installation et de maintenance.⁸

3. L'évolution des besoins et des attentes

Cette question rejoint notamment le sujet de l'information sur les métiers et les formations, et la façon dont la Région peut contribuer à "ouvrir" l'esprit des jeunes, leur donner à voir toutes les possibilités qui s'offrent à eux et leur donner les moyens de suivre leurs aspirations. Comme le CESER l'a rappelé dans son récent rapport, l'objectif doit être de "garantir (...) une information adaptée et un accompagnement pour s'orienter vers une formation ou un métier en cohérence avec ses aspirations.

Il s'agit d'informer sur les métiers et sur les formations en gardant à l'esprit que la formation, aux côtés de l'éducation, est l'un des leviers essentiels de la transformation de nos sociétés, permettant d'accompagner les changements. Ses effets à moyen et long terme doivent bénéficier en même temps à la société tout entière et à chaque citoyen, viser simultanément les aspects économiques, sociétaux, environnementaux et culturels, tout en préservant la capacité d'agir des générations futures."⁹

En termes de politique et de dispositifs, cela peut se traduire de nombreuses manières : proposer un service d'orientation et de formation de qualité tout au long du parcours, faciliter la reconnaissance formelle des acquis de l'expérience, par exemple en ouvrant plus largement d'accès à la VAE, multiplier les possibilités de stages et d'immersion professionnelle pour tous les apprenants...

En élargissant cette question à toute la durée du parcours professionnel, il s'agit également de mettre en place des dispositifs de médiation, à chaque étape de la vie et un parcours de formation sur plusieurs années en introduisant des temps réguliers de professionnalisation et d'accompagnement individuel.

Pour permettre l'accès de chacun à un véritable parcours de formation tout au long de la vie, la levée des freins demeure un enjeu primordial. Comme le CESER l'a souvent mis en exergue¹⁰, ces freins sont nombreux et très divers :

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

Certains publics sont particulièrement touchés par ces freins : familles monoparentales, personnes isolées, personnes en situation de handicap...

(7) La formation tout au long de la vie : levier de développement pour les territoires et leurs actifs (2021).

(8) Transition, transformation, mutation : comment maintenir et développer l'emploi en Bourgogne-Franche-Comté ? (2022).

(9) L'orientation : un parcours complexe pour des jeunes en quête d'informations (2023).

(10) La formation tout au long de la vie : levier de développement pour les territoires et leurs actifs (2021) ; De l'invisible détresse à la détresse des invisibles. Isolement des femmes en Bourgogne-Franche-Comté : mise en lumière et défis à relever (2021) ; Femmes et monoparentalité, un double constat d'inégalités (2020).

Des solutions sont proposées par la Région, les collectivités locales et les acteurs de la formation, mais ces aides ne sont pas suffisamment connues, et les potentiels bénéficiaires rencontrent des difficultés pour accéder à ces informations, souvent complexes. De plus, les aides financières fixées au niveau régional ne sont pas nécessairement adaptées à la réalité locale (coûts des transports ou hébergement par exemple).

Quelques préconisations récentes du CESER

- Présenter les informations dans une logique de parcours d'orientation, sans connotation positive ou négative, sur les différentes voies de formation et sur les métiers. Faire connaître les passerelles, les possibilités de réorientation, les dispositifs de validation des acquis.¹¹
- Donner la possibilité à chaque citoyen d'accéder à un parcours complet de qualification aboutissant à une certification reconnue, qui permette l'accès à un emploi de qualité ou une reconversion. Ceci implique une première partie de Conseil en évolution professionnelle (CEP) suffisamment solide pour bien prendre en compte les souhaits et la motivation de la personne.¹²
- Privilégier une approche globale de l'accès à la formation comprenant les coûts pédagogiques, les transports et les coûts périphériques dont ceux liés à la garde des enfants.¹³
- Mettre en place un guichet unique avec accompagnement humain recensant l'ensemble des aides permettant la levée des freins à l'entrée en formation. Développer des dispositifs d'accompagnement individualisés (avances sur les frais de déplacement, de restauration voire d'hébergement...), modulables en fonction des coûts réels engagés par les stagiaires. Rendre obligatoire la prise en compte des besoins des demandeurs d'emploi en recherche de formation, ou en formation, dans le plan mobilités de chaque EPCI.¹⁴
- Continuer à développer les dispositifs permettant aux travailleurs intérimaires d'alterner périodes de mission en entreprise et formation.¹¹
- Assurer l'hébergement pour favoriser le recrutement et l'accès à la formation par les voies de l'alternance.¹⁴

4. L'évolution des parcours d'orientation et de formation professionnelle

L'instauration de blocs de compétences dans les formations, tels que largement mis en place au cours des dernières années, peut aider à la modularisation des parcours et à valoriser l'expérience acquise. Pour autant, cette approche comporte des risques : formation à des compétences immédiates, mais pas sur le long terme avec un savoir adaptable et réutilisable ; absence de certification ou de qualification, qui sont reconnues sur le marché du travail et permettent justement de changer de secteur, d'évoluer dans un monde qui change.

Une attention particulière est à porter à l'orientation tant en formation initiale qu'en formation continue pour éviter le raccourci qui tend à s'installer, celui de croiser métiers en tension et réponse à la qualification de jeunes dans les territoires isolés, notamment des jeunes filles qui n'ont d'autres alternatives que des emplois peu qualifiés dans les services à la personne ou dans le secteur commercial.

Le temps long de la formation, avec la nécessaire acquisition des gestes professionnels, la difficulté à faire évoluer les référentiels doivent également être pris en compte. Il faut concilier l'évolution des techniques et des matériaux sans perdre la connaissance des savoir-faire plus anciens.

Les donneurs d'ordres vis-à-vis des entreprises sous-traitantes, de leurs salariés et des territoires doivent être partie prenante et accompagner les mutations des différents métiers. Les acteurs de l'insertion professionnelle ont un rôle important à jouer dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des salariés en formation.

L'anticipation des évolutions paraît finalement utopique. Est-ce que la question ne devrait pas plutôt être la suivante : de quels types de formation et d'organisation a-t-on besoin dans un monde où tout bouge et change de façon très rapide, alors que les systèmes de formation ont une inertie inhérente ? Est-ce que les formations découpées en blocs et qui changent constamment sont une réponse adaptée ?

(11) L'orientation : un parcours complexe pour des jeunes en quête d'informations (2023).

(12) La formation tout au long de la vie : levier de développement pour les territoires et leurs actifs (2021).

(13) Femmes et monoparentalité, un double constat d'inégalités (2020).

(14) Transition, transformation, mutation : comment maintenir et développer l'emploi en Bourgogne-Franche-Comté ? (2022).

Quelques préconisations récentes du CESER

- Soutenir la transmission de compétences entre générations, en développant la formation dans l'entreprise.¹⁵
- Préserver et valoriser les savoir-faire.¹⁶
- Sécuriser les parcours.¹⁶
- Diversifier l'offre de formation pour les jeunes femmes et hommes et renforcer leur insertion professionnelle en établissant des diagnostics sexués de l'offre disponible à l'échelle intercommunale et départementale.¹⁷
- Continuer à maintenir et moderniser les plateaux techniques pour les adapter aux évolutions des métiers.¹⁵
- Le CESER invite la Région à considérer (...) la mise en commun des équipements et des plateaux techniques entre lycées professionnels, CFA, ou organismes de formation, dans une optique de complémentarité des différentes voies de formation et de maintien d'un accès de proximité à ces facilités.¹⁸

Vote du CESER : adopté à l'unanimité.

(15) La formation tout au long de la vie : levier de développement pour les territoires et leurs actifs (2021).

(16) Transition, transformation, mutation : comment maintenir et développer l'emploi en Bourgogne-Franche-Comté ? (2022).

(17) De l'invisible détresse à la détresse des invisibles. Isolement des femmes en Bourgogne-Franche-Comté : mise en lumière et défis à relever (2021).

(18) Avis sur le Budget primitif de la Région BFC (2023)

Déclaration

Dominique Gallet, au nom de la CGT

La CGT partage la contribution.

En revanche impossible d'élaborer un CPRDFOP sans considérer l'appareil de formation dans son ensemble, et notamment la formation professionnelle initiale.

Le lycée professionnel répond depuis longtemps et encore aujourd'hui à des exigences sociales et éducatives très importantes.

La voie professionnelle sous statut scolaire concerne 37% des élèves. Le lycée professionnel concentre fortement des populations d'origine populaire (57% des élèves sont dits d'une "origine sociale défavorisée") et d'ascendance immigrée (les 3/4 des garçons dont les familles sont originaires d'Afrique subsaharienne sont scolarisés dans les filières professionnelles). Des questions brûlantes s'y posent : reproduction sociale, filières genrées, poids des origines géographiques, finalité de la formation, reconnaissance des diplômes...

Le lycée professionnel n'a jamais démerité. Il fait pourtant l'objet de multiples remises en cause, de réformes incessantes depuis de nombreuses années.

Le Président de la République a annoncé l'accélération de la réforme de la voie professionnelle et sa mise en œuvre dès la rentrée 2023, à marche forcée. Ne tenant aucun compte de la concertation engagée, il a pour objectif d'imposer ses propositions énoncées lors de la campagne présidentielle. Le fond idéologique de la réforme est toujours le même : l'entreprise ferait mieux que l'École pour former solidement et insérer durablement.

Alors qu'il faudrait élever le niveau de qualification de la jeunesse pour répondre aux besoins sociaux et aux défis écologiques et d'évolution économique et industrielle, la réforme Macron ne vise que l'employabilité immédiate sans tenir compte des réalités. Elle prévoit :

- de fermer toutes les filières prétendument non-insérantes, notamment celles du tertiaire, dans une logique adéquationniste radicale pour répondre aux besoins en main-d'œuvre immédiats des entreprises locales. La formation serait ainsi pilotée par l'emploi,

- de donner à l'entreprise un rôle déterminant dans le parcours de formation au détriment des enseignements généraux et professionnels. Or les périodes de formation en entreprise sont dépendantes de la conjoncture économique, difficiles à trouver, discriminantes, pas toujours bien encadrées avec parfois des activités qui ne correspondent pas aux exigences de la certification. Les allonger ne résoudra pas les difficultés.

Cette nouvelle réforme de la voie professionnelle présente un enjeu de classe et de société fort. Elle va surtout impacter les jeunes issus des milieux populaires. L'objectif d'émancipation des jeunes passe loin derrière celui de mise à disposition d'une main-d'œuvre bon marché. Elle a pour unique but de répondre aux demandes des entreprises et aux revendications patronales. Elle vise clairement à achever le démantèlement programmé de la voie professionnelle.

Détruire n'est pas construire... or c'est pourtant cela dont les jeunes ont besoin.