

Avis sur le rapport 3-1 de l'Exécutif régional
**Contrat de plan régional de développement des
 formations et de l'orientation professionnelles
 (CPRDFOP)**

Rapporteurs : Françoise Frèrebeau, Dominique Ruhlmann et Stéphane Faucogney

Synthèse du rapport de l'Exécutif régional

Les contours du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) sont dessinés dans l'article L214-13 du code l'éducation. Les textes légaux précisent ainsi que le document doit couvrir les filières de formation professionnelle initiale et continue, dont l'alternance et les formations sanitaires et sociales (SRFSS) ainsi que le conseil et l'accompagnement en orientation. Il doit s'articuler avec les autres stratégies régionales.

Il constitue une feuille de route qui vise à offrir un cadre structurant pour les acteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi et pour toutes les forces socioéconomiques du territoire concernées par la démarche.

En résumé, le CPRDFOP a pour objet :

- l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications,
- la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire régional.

La méthode d'élaboration du CPRDFOP en Bourgogne-Franche-Comté s'est voulue largement partenariale. Adopté pour une durée de 6 ans, le Contrat est élaboré par la Région au sein du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP).

L'ensemble des travaux ont été conduits autour d'un fil rouge : l'adaptation aux transitions sociétales, écologiques et numériques qui impactent aujourd'hui notre société et en particulier les enjeux emploi/formation. Trois ambitions stratégiques et transversales sont définies :

- l'accompagnement des transitions sociétale,
- l'accompagnement des transitions écologiques (et numériques),
- l'accompagnement des dynamiques territoriales et partenariales.

Trois formes d'action sont proposées, déclinées en 5 grands engagements :

- favoriser la coopération et la coordination des partenaires du territoire,
- impulser accompagner la dynamique,
- expérimenter des solutions de formation et d'orientation agiles, mutualisées et innovantes.

Deux autres schémas sont intégrés au CPRDFOP :

- Le schéma de développement du service public régional de l'orientation tout au long de la vie (SPROTLV) : ce Schéma s'inscrit pleinement dans les objectifs du CPRDFOP et ses trois ambitions stratégiques et transversales. Il ambitionne de favoriser l'élargissement de l'écosystème des acteurs et partenaires, en s'appuyant largement sur l'ancrage territorial des interventions.
- Le Schéma des Formations Sanitaires et Sociales : ce Schéma permet à la Région de définir et mettre en œuvre la politique de formation des travailleurs sociaux et des professionnels de santé en prenant en compte les enjeux d'aménagement du territoire et en apportant une réponse positive aux questions relevant du binôme emploi-formation. Pour rappel, les compétences de la collectivité régionale sont d'autoriser et d'agréer l'ouverture des formations, de financer le fonctionnement des instituts et d'accorder des bourses sur critères sociaux aux étudiants. La Région est également compétente en matière d'information sur les métiers et les formations du secteur sanitaire et social, comme pour les autres domaines. Dans ce Schéma, la Région et ses partenaires ont identifié quatre grandes ambitions déclinées en mesures pour répondre aux besoins des populations, des professionnels de santé et de l'intervention sociale sur les territoires de la Bourgogne Franche-Comté.

L'avis du CESER porte sur ces trois documents.

Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) 2023 – 2028

Le CESER regrette le caractère théorique des engagements contenus dans ce nouveau Contrat de Plan Régional, qui ne permet pas de voir concrètement la manière dont sa mise en œuvre se fera.

Cette impression de "flou" tient notamment aux expressions égrenées au fil du document, qui pourraient s'appliquer à toutes les régions françaises : "développer la coloration de l'offre de formation", "réfléchir aux meilleurs moyens d'articulation", "partager les bonnes pratiques", "réaliser des diagnostics"... Le terme "accompagnement", employé de façon récurrente, laisse penser que la Région Bourgogne-Franche-Comté et ses partenaires ne sont pas en mesure d'impulser les directions à suivre et d'orienter les évolutions futures en matière de formation et d'emploi. La stratégie et l'ambition régionales perdent ainsi de leur lisibilité. Le CESER regrette également de ne pas disposer d'un bilan du Contrat qui se termine.

Au final, les cinq engagements du document reformulent simplement ce que doit être tout CPRDFOP, quel qu'en soit le territoire d'application. Ils ne donnent pas à voir comment la Région et ses partenaires vont atteindre ces engagements, par quel choix d'organisation et avec quels moyens. Les spécificités et les réalités multiples des territoires bourguignons-franc-comtois apparaissent peu. Les territoires voisins limitrophes, dont la Suisse, sont évoqués comme des atouts, sans préciser la façon dont ils doivent être pris en compte et ce qu'ils apportent en matière de formation ou d'emploi.

L'offre de formation doit s'appuyer sur des axes prioritaires, des filières. Certaines sont mentionnées dans le Contrat, comme l'hydrogène et l'automobile, mais sans référence à des feuilles de route élaborées avec les acteurs opérationnels. Elles permettraient de mieux comprendre les ambitions régionales et d'assurer un suivi tout au long du Contrat. Par exemple, la mise en place d'une École nationale de l'hydrogène en Bourgogne-Franche-Comté est annoncée. Elle est présentée comme une école professionnelle. Il s'agit en fait de la réponse à un appel à projets France 2030 "Compétences et métiers d'avenir"¹.

Plus largement, le CESER rappelle qu'une offre de formation doit se construire en partenariat entre les professionnels du monde économique, les acteurs de la formation et les apprenants. Elle ne doit pas seulement répondre aux besoins des employeurs et aux problématiques des métiers en tension, mais également aux attentes et aux besoins des personnes formées. Le CESER regrette que ce dernier point ne soit pas plus présent au fil du Contrat.

Même si l'ambition du document est de donner un cadre général, quelques secteurs particulièrement concernés par les évolutions et les besoins en nouvelles compétences auraient mérité d'être mis en avant. Le CESER, dans sa contribution de juin 2023 dans le cadre de l'élaboration du Contrat, avait ainsi pointé, à titre d'exemple, les domaines suivants :

- En matière de transition écologique et énergétique :

La rénovation thermique des bâtiments est un des enjeux majeurs de cette transition. C'est un secteur nécessitant le développement de nouvelles compétences et offrant de nombreuses possibilités d'emploi, 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. Toutefois, les créations d'emploi dans ces domaines sont souvent le fait de reconversions (avec Pôle emploi par exemple). Il persiste donc un manque de formation, notamment pour les qualifications particulières.

Des besoins importants sont 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.

(1) Appel à projets qui vise à répondre aux besoins des entreprises et des institutions publiques en matière de formation, d'ingénierie de formation, initiale et continue, du niveau scolaire au niveau supérieur, et d'attractivité des formations, pour permettre l'acquisition des compétences nécessaires aux métiers d'avenir.

- En matière de transition numérique :

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. 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.

- En matière de transition des mobilités :

La Bourgogne-Franche-Comté est particulièrement concernée par la transformation de la filière automobile. Elle 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. La Région doit accompagner et encourager certaines catégories de travailleurs à se former, pour pouvoir s'adapter à la mutation de cette 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 aux 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.

Plus largement, la revalorisation des métiers techniques et industriels et la capacité à réorienter positivement les jeunes et les personnes en recherche d'emploi vers ces métiers est toujours une question prégnante. Les métiers de demain ne sont pas tous clairement identifiés. Il est donc essentiel de compléter les formations et les compétences dites "techniques". Les entreprises devront renforcer la formation en interne pour répondre à leurs besoins en se basant sur ces compétences. Il aurait été intéressant d'inscrire ce Contrat dans une vision et les conditions d'une nouvelle industrialisation du territoire et ce d'autant plus qu'il est le résultat d'un processus partenarial.

S'appuyer sur l'existant est toujours préférable. Il est donc important de veiller à ne pas multiplier les lieux et parcours de formations de façon incontrôlée, en lien avec les risques de créations d'écoles et/ou de parcours selon des "effets d'opportunité".

Afin d'appuyer l'ambition affichée de rechercher des solutions innovantes, le rôle que peut jouer l'enseignement supérieur mériterait d'être mieux mis en avant dans le Contrat. Cet apport en matière d'innovation pourrait concerner :

- l'identification des compétences qui seront davantage sollicitées demain,
- le développement de nouvelles modalités d'enseignement et d'apprentissage,
- la contribution à la réflexion sur la transition énergétique...

Pour rappel, les établissements d'Enseignement supérieur, recherche et innovation (ESRI), dont les missions sont fixées par la loi, intègrent la formation professionnelle. Ils sont d'ailleurs représentés au sein du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP).

Enfin, la question fondamentale de la formation et l'accompagnement des formateurs et des maîtres de stage/d'apprentissage est largement absente de ce Contrat. Cette question aurait mérité de faire l'objet d'une mesure spécifique et ambitieuse, afin de permettre pleinement sa réussite. Il en va de même pour ce qui concerne la qualité des formations et des enseignements, qui est pourtant un facteur déterminant dans la définition de l'offre de formation.

Le CESER relève néanmoins les points suivants dans ce nouveau Contrat.

L'analyse et les caractéristiques présentées en ouverture du Contrat sont en cohérence avec les éléments soulignés par le CESER dans sa contribution de juin 2023². En particulier, la nécessité d'une approche multi-partenariale, l'articulation avec les autres grands schémas stratégiques régionaux, le besoin d'ancrage territorial sont largement soulignés.

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 fil rouge qui parcourt le document, à savoir l'enjeu d'adaptation aux transitions sociétales, écologiques et numériques, fait donc écho à cette préoccupation.

Par ailleurs, le CESER rappelle que 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 développer en priorité les capacités d'adaptation de tous, actifs ou en formation, afin de se préparer aux défis de demain. Les mesures 3 et 4 du contrat, qui visent le renforcement de la place des savoirs fondamentaux et des compétences comportementales (soft skills) et le développement de solutions de formation diversifiées et "agiles" prennent en compte ce besoin d'adaptation.

D'autres enjeux mis en lumière dans les travaux récents du CESER⁴ se retrouvent dans le Contrat :

- le maintien, la modernisation et la mutualisation des plateaux techniques ;
- le soutien aux démarches de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale (GPECT),
- l'amélioration de la prise en compte des besoins exprimés par les acteurs de terrain en matière de formation tout au long de la vie,
- l'implication des employeurs dans les actions d'orientation et de formation.

Le CESER avait également fortement mis l'accent sur la sécurisation des parcours et la levée des nombreux freins à l'entrée et au maintien en formation. Les pistes d'action proposées dans la mesure 9 pourraient permettre d'apporter des réponses à cette problématique, mais elles devront bénéficier à tous, sans se limiter aux nouveaux venus comme évoqué dans le Contrat. De plus, comme le CESER l'a déjà précisé, les aides existantes ne sont pas suffisamment connues et les potentiels bénéficiaires rencontrent des difficultés pour accéder aux informations, souvent complexes⁵.

Enfin, le CESER tient à souligner l'ampleur de la concertation mise en place par la Région et ses partenaires. La méthode d'élaboration a permis d'associer largement les acteurs, y compris le CESER. La gouvernance et le suivi du Contrat sont évoqués rapidement à la fin du document. Il est notamment indiqué que des inflexions et des adaptations importantes seront apportées au fil de l'eau, sous le pilotage du bureau du CREFOP. Le CESER souhaite, a minima, être informé de ces évolutions futures du Contrat, ainsi que des bilans annuels qui en seront faits.

Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales 2023-2028

Le CESER souligne que ce nouveau Schéma présente de nombreuses avancées par rapport à celui qui se termine. Il est le fruit d'un long travail de concertation avec un panel élargi de partenaires. Il prend en compte les enjeux essentiels du secteur sanitaire et social : difficultés de recrutement, abandons en cours de formation, image dégradée du secteur, transformations liées à l'universitarisation des formations, progression importante de l'apprentissage...

Cela fait écho aux préconisations récurrentes du CESER, qui avait noté dans sa contribution de juin 2023 pour l'élaboration du CPRDFOP : "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."

Ce Schéma traduit la volonté de la Région et de ses partenaires de répondre à deux exigences : la qualité de la formation garante de la qualité de l'exercice professionnel et la possibilité de qualification tout au long de la vie. Il en résulte une offre de formation réfléchie et assumée. Ce Schéma apporte une réponse collective à une vision partagée par les acteurs concernés. À ce titre, il constitue un exemple à valoriser.

Le Schéma est concret et précis, il présente des chiffres et des pistes d'action claires et réalistes. La question du maillage territorial est plus présente et mieux prise en compte que

(3) Contribution du CESER sur le Plan de Relance du Conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté (6/10/2020).

(4) Rapport d'autosaisine "La formation tout au long de la vie : levier de développement pour les territoires et leurs actifs" (19/10/2021) et Rapport de saisine "L'orientation : un parcours complexe pour des jeunes en quête d'informations" (2/05/2023).

(5) Rapport d'autosaisine "La formation tout au long de la vie : levier de développement pour les territoires et leurs actifs" (19/10/2021).

dans le Schéma précédent. Les quatre grandes ambitions autour desquelles s'articulent les mesures correspondent à la réalité du terrain et aux problématiques du secteur. L'enjeu de l'accompagnement des stagiaires, sous toutes ses formes, est présent tout au long du Schéma : sur les questions de logement, sur le soutien psychologique, sur les aides financières...

Le CESER tient néanmoins à souligner les points de vigilance suivants :

- Le défi majeur du secteur sanitaire et social est l'attractivité de ses métiers conditionnée par l'amélioration des conditions de travail et de rémunération. Le Schéma ne peut évidemment pas apporter de réponse globale à ces questions.
- Une allusion rapide est faite sur la question transfrontalière et la "fuite" des personnels vers la Suisse. Ce point mériterait sans doute d'être développé, car il impacte grandement certains territoires de la Région.
- Le secteur des formations sanitaires et sociales connaît un taux d'abandon en cours de formation, notamment en première année après les premiers stages. L'encadrement et l'accompagnement des stagiaires est donc essentiel (formation des maîtres d'apprentissage/ de stage, labellisation des terrains de stage...). Le Schéma doit permettre de mettre en place toutes les mesures permettant d'améliorer cet accompagnement.
- L'universitarisation des formations entraîne certaines difficultés (délais d'octroi des bourses, difficultés de passage entre régions en cours de formation, accès inégal aux services étudiants selon les sites d'études). Le Schéma devrait fixer plus clairement des objectifs en termes d'accès aux services universitaires pour tous les étudiants du secteur sanitaire et social. Le maillage territorial plus important des formations a pour conséquence une inégalité d'accès aux services, car ceux-ci ne sont pas implantés sur tous les sites d'études. Cette problématique importante doit donc être prise en compte.
- De nombreuses structures sanitaires et sociales déposent le bilan, notamment dans le secteur du maintien à domicile des personnes âgées, preuve d'un modèle économique fragile. La Région devrait mener une réflexion sur les leviers dont elle dispose pour aider ces structures, qui sont autant de débouchés pour les personnes pendant leur formation et à leur sortie.

Schéma de Développement du Service Public Régional de l'Orientation Tout au Long de la Vie (SPROTLV) 2023-2028

La Présidente de la Région a saisi le CESER en juin 2022 sur la question de l'information des jeunes sur les métiers et les formations, dans le cadre de l'élaboration de ce nouveau Schéma du SPROTLV.

Le CESER s'est donc attaché à rechercher, dans ce Schéma, la prise en compte des constats et des préconisations qu'il avait formulés dans son rapport adopté en mai 2023⁶. Les élus et les services de la Région ont mis en lumière la façon dont les enjeux et les mesures du Schéma répondent à ces préconisations. Toutefois, le CESER regrette que cette prise en compte n'apparaisse pas de façon explicite dans le Schéma. Celui-ci reste très général et peu concret, à l'image du CPRDFOP auquel il est adossé.

Le CESER avait, en particulier, mis en avant le besoin d'accompagnement individuel : accompagnement des personnes en recherche d'orientation, des professionnels de l'orientation, des acteurs économiques... Ce besoin est d'autant plus prégnant que les canaux et les sources d'information se multiplient et finissent par rendre l'information difficilement lisible. Le CESER ne retrouve pas cet enjeu au cœur du Schéma, qui semble plutôt vouloir accompagner le développement d'un nombre toujours plus important d'outils. Il s'agit d'un point de vigilance majeur.

Plus largement, le CESER pose la question du rôle que la Région veut jouer en matière d'orientation et de sa stratégie : est-ce que la communication doit se faire essentiellement sur les métiers en tension ? Comment assurer l'information sur les métiers et les formations non seulement au niveau régional, mais également au niveau national et international, comme stipulé par la loi ? Comment mettre les personnes en besoin d'orientation au centre des dispositifs ? Le Schéma ne répond pas à ces questions, le CESER le regrette.

Le Schéma proposé va évoluer et s'adapter au cours des années à venir. Des points d'étapes et de suivi sont prévus. Le CESER souhaite pouvoir être informé de ces évolutions et propose de participer à un rendez-vous régulier avec la Région sur le suivi du Schéma.

Vote du CESER : adopté à l'unanimité.

(6) Rapport d'autosaisine "La formation tout au long de la vie : levier de développement pour les territoires et leurs actifs". (19/10/2021).

Déclarations

Sandrine Carrette, au nom de FSU et Solidaires

Monsieur le président, mes chers collègues,

L'accès à l'emploi est toujours facilité par un haut niveau de formation générale et par le niveau de diplôme en formation initiale. Les statistiques du Cereq et les enquêtes générations sont là pour le rappeler. Les formations d'adaptation courtes ne garantissent pas l'insertion à long terme comme le font les diplômes.

La formation initiale est structurante en particulier dans les territoires où la présence des entreprises est assez inégale en fonction des secteurs d'activité et de la conjoncture. L'apprentissage ne peut tenir lieu à lui seul de solution de formation miracle. L'enjeu est bien de sécuriser la formation professionnelle initiale qui est aujourd'hui déstabilisée par la réforme des Lycées professionnels.

En outre, l'État et l'Éducation nationale restent responsables de l'accompagnement et du conseil sur l'orientation du public en formation initiale, l'intervention des enseignants et des psychologues de l'Éducation nationale experts du sujet étant fondamentale.

Pour permettre l'accès à la formation et à l'emploi des publics plus fragiles il faut à la fois prendre en compte les questions liées aux projections dans l'avenir, leurs enjeux personnels, familiaux et sociaux sans oublier la dynamique individuelle dans laquelle l'appropriation des savoirs joue un rôle essentiel. L'accompagnement en ce sens, qui revient aux acteurs de l'État (loi du 5 mars 2014 et loi LCAP du 5 septembre 2018), est en particulier le travail des PsyEN. Il doit être reconnu et facilité par les autorités régionales et académiques.

C'est pourquoi, ignorer les résultats des recherches en psychologie de l'éducation et de l'orientation sur la projection dans l'avenir, faire comme s'il suffisait d'organiser des actions de promotion des métiers pour que les jeunes construisent leur orientation, ne contribue pas à soutenir l'ambition de ces jeunes et notamment les plus fragiles.

Le CPRDFOP est au service des jeunes, des salariés et des demandeurs d'emplois et pas uniquement des branches professionnelles et de leur attractivité.

La valorisation des métiers ne pourra réussir que si les branches et les entreprises acceptent de rénover les conditions de travail et de revaloriser les salaires et autres prises en charge des frais professionnels.

La FSU et Solidaires voteront l'avis.

Dominique Gallet, au nom de la CGT

Comme rappelé au début du rapport soumis par le Conseil régional, le CPRDFOP a pour objet "l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications et la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire régional".

Est annexé à ce rapport un très important travail réalisé par Emfor qui, après avoir très justement rappelé la complexité de la relation formation-emploi, présente la formation professionnelle initiale et continue en Bourgogne-Franche-Comté et la complète par un état des lieux socio-économique régional avec deux approches : une par secteurs et filières professionnels et l'autre par territoires à travers les zones d'emploi.

Par exemple, ce document d'Emfor souligne :

- plus le niveau du diplôme préparé est élevé, plus le taux d'emploi progresse, plus la part d'emploi en CDI est importante,
- des effectifs de l'enseignement supérieur en progression mais moins marquée en région qu'au plan national,
- la progression du nombre de demandeurs d'emploi entrés en formation au cours des quatre dernières années avec près de la moitié de ces entrées par des demandeurs d'emploi ayant au mieux un niveau CAP,
- le taux d'accès à l'emploi supérieur pour les sortants de formation qualifiante (à noter que le mot qualification n'est jamais employé dans le texte du CPRDFOP !).
- le sexe, le domaine de formation ainsi que l'âge sont des facteurs qui influencent le retour à l'emploi.

Autant d'éléments importants et d'axes de travail possibles.

On pouvait donc assez logiquement s'attendre à ce que la construction du CPRDFOP 2023-2028 s'appuie sur les constats de cet outil de grande qualité pour analyser les enjeux essentiels pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les points forts sur lesquels s'appuyer et à développer, les difficultés auxquelles il faut faire face pour y remédier et apporter des solutions. Dans un second temps, le Conseil régional pouvait ainsi s'appuyer sur cette analyse pour dégager une stratégie, des objectifs prioritaires précis et engageants, et donc des mesures concrètes pour répondre aux réalités de la situation régionale et ainsi construire un CPRDFOP ambitieux.

Cela aurait pu être mais ce n'est pas !

Alors que la loi prévoit qu'un CPRDFOP doit avoir une partie consacrée aux jeunes, une aux adultes, une aux personnes en situation de handicap, on pouvait s'attendre à ce que les besoins en formation initiale et continue des habitants de notre région soient le socle de sa construction. Il n'en est rien. À aucun moment les publics, leurs réalités, leurs diversités sont pris en compte pour leur permettre d'accéder à une formation initiale ou continue de qualité, d'acquérir une qualification pourtant indispensable.

Et ensuite ?

Nous avons au final un CPRDFOP, ou stratégie régionale formation orientation, construit comme si les travaux d'Emfor n'avaient pas existé, d'une grande platitude, reprenant les vocables politiquement corrects et branchés dont les médias nous abreuvant à longueur de journée : époque anxieuse, accompagnement des transitions (alors que les bifurcations deviennent indispensables), dynamiques et solutions partenariales, coopération, agilité, innovation, coloration des formations, attractivité...

En fait les 3 ambitions stratégiques, les 5 engagements et les 18 mesures du CPRDFOP sont très généralistes, globalisants et visent uniquement à répondre aux besoins de l'économie mais sans ses acteurs, de l'offre de formation mais sans les organismes notamment ceux du service public. Ils insistent de façon surprenante (c'est quand même 2 engagements sur 5 et 6 mesures sur 18 !) sur le pilotage et la gouvernance : réaliser un diagnostic alors qu'il existe, mettre en place une feuille de route, valoriser, coordonner, faire se rencontrer... Mais piloter et coordonner quoi ?

Le Conseil régional met fortement en avant sa démarche partenariale : 5 réunions, 350 participants, 100 contributions. Certes ! Mais il ne suffit pas de concerter. Il faut aussi écouter et prendre en compte.

Nous ne retrouvons pas les travaux du CESER (1 saisine à la demande du Conseil régional sur l'orientation puis une contribution globale) dans les écrits finaux. Il en est d'ailleurs de même des propositions de la CGT portées au CREFOP. Les élus et services régionaux auditionnés nous ont montré qu'ils les connaissent pourtant bien et nous assurent de leur prise en compte à venir. Nous voulons bien les croire mais pourquoi rien de tout ceci n'est-il écrit ? Nous nous sommes même demandés qui avait rédigé ce document final qui aurait pu être celui de n'importe quelle région. Est-ce un service de la Région, mais pourquoi ne pas avoir inclus tout ce qui a été dit à l'oral en commission Formation-Recherche ? Est-ce un "prestataire spécialisé" comme pour le futur SRESRI, auquel cas nous pouvons dès lors être inquiets de ce qui sortira de ce dernier ? Est-ce une intelligence artificielle, très forte pour aligner les poncifs mais beaucoup moins pour élaborer des stratégies concrètes ?

Deux schémas sont annexés à ce CPRDFOP.

-Le Schéma régional des formations sanitaires et sociales est par opposition concret. Il part d'une analyse de la situation, notamment dans les secteurs professionnels concernés, malmenés par des choix d'économie budgétaire, des restrictions de postes, une intensification du travail, des conditions de travail dégradées, des bas salaires. L'attractivité de ces métiers est une vraie question. Un vrai travail des branches professionnelles, des employeurs publics et privés, de l'État est indispensable pour y remédier. Ce n'est pas le schéma qui résoudra la question même si ses 4 ambitions et 13 mesures sont ambitieuses.

Nous avons un souci avec la mesure 11 et le développement de l'apprentissage. Celui-ci est un processus de formation en milieu de travail, des conditions sont à réunir pour qu'il puisse avoir lieu et soit qualitatif. Dans nombre de lieux, ces conditions ne sont plus réunies et le risque est fort d'une utilisation de ce dispositif comme un dispositif d'emploi peu cher avant d'être un dispositif de formation. Il en est de même pour l'accueil de stagiaires qui demandera une vigilance particulière.

-Le schéma prévisionnel de développement du service public régional de l'orientation tout au long de la vie est très orienté vers la réponse aux stricts besoins immédiats des entreprises. Or, les travaux du CESER, à la demande du Conseil régional, ont mis en évidence l'importance capitale de l'accompagnement des personnes, jeunes et adultes. Ce qui demande de l'écoute et du temps. Ce n'est pas la multiplication d'outils d'information même très divers : films, casques de réalité virtuelle, théâtre forum, plateformes... qui y répondront seuls.

Aujourd'hui, 12 décembre, toutes les organisations syndicales d'enseignants des lycées professionnels appellent ensemble à l'action et la grève pour exiger le retrait de la réforme en cours du lycée professionnel qui a pour but d'organiser leur démantèlement dans la plus totale précipitation. Son objectif est de diminuer considérablement le volume horaire de formation, de mettre en adéquation les formations et les besoins des entreprises en n'ouvrant des formations que dans les métiers dits en tension ou d'avenir au risque d'accélérer le décrochage scolaire et la non-qualification. Par ses engagements et mesures, par la construction du schéma des formations, le Conseil régional, via ce CPRDFOP, ne doit pas être l'accompagnateur ou le bras armé de cette politique gouvernementale qui se fera au détriment des jeunes.

Si nous avions à voter ce projet, nous voterions contre. Mais l'avis très sévère du CESER pointe ces interrogations et les limites de ce texte, nous voterons l'avis du CESER et non le document du Conseil régional.

Christophe Desmedt, au nom du 1^{er} collège

Il convient de souligner et de saluer l'important travail de concertation effectué par le Conseil régional tout au long de l'élaboration de ces schémas et auquel le collège patronal a d'ailleurs pu contribuer.

Nos contributions portaient plusieurs enjeux majeurs et notamment :

- Dynamiser l'orientation et le conseil en évolution professionnelle (pour permettre à chacun de structurer son projet professionnel).
- Construire et mettre en place des parcours de compétences en s'appuyant sur l'articulation des dispositifs de formation initiale, d'alternance et d'apprentissage, et de formation continue.
- Et enfin, assurer une gouvernance associant les partenaires sociaux.

Nous soulignerons également qu'à l'occasion de ce travail l'élaboration du CPRDFOP, une vigilance avait été soulignée sur le fait que les entreprises n'étaient pas monolithiques. Il est en effet primordial que cette stratégie régionale de formation et d'orientation et sa mise en œuvre aient à l'esprit que le tissu économique est aussi composé de TPE dont les besoins et les capacités d'actions sont spécifiques.

Souhaitons enfin que le suivi de la mise en œuvre de ces schémas soit également guidé par cette volonté de concertation et de partage collectif.

Nous tenions par contre à alerter la Région qu'elle devra s'assurer également lors d'appel à projets de privilégier les CFA historiques et vertueux, tels ceux des réseaux consulaires qui ne reversent pas eux de dividendes à d'éventuels actionnaires contrairement à ceux créés sous formes de sociétés commerciales. Ces sociétés devront être marginalisées pour éviter toutes dérives.

Cette alerte émanant de l'assemblée générale de CMA France est confirmée par France Compétences, autorité nationale chargée de financer et réguler l'apprentissage.

Les excédents de fonds publics qui ne sont pas réinvestis dans la formation doivent revenir à France Compétence. Ni plus, ni moins !!!!

Nadhem Ben Rahma, au nom de la FAGE

Sur le schéma régional des FSS, j'insisterai sur l'enjeu aujourd'hui de l'universitarisation des formations, et de l'égalité d'accès aux services de l'université et du CROUS :

Dans un contexte actuel où la précarité étudiante se fait de plus en plus criante, il est à remarquer que les étudiants en formations sanitaires et sociales se trouvent bien souvent marginalisés dans cette précarité du fait de la différence de traitement des aides sociales existant entre eux et les autres étudiants de l'enseignement supérieur.

En France, les acteurs concernant les aides sociales sont nombreux, notamment pour les étudiants, et d'autant plus pour les formations sanitaires et sociales : la Région, les CROUS, la CAF, pôle emploi... Cette multiplicité ne facilite pas la lisibilité des aides existantes, avec des disparités parfois importantes entre les régions ce qui complique les passages de l'une à l'autre par nécessité de la formation. C'est pourquoi, la FAGE suggère qu'une réelle réflexion soit faite sur la gestion des bourses des formations sanitaires sociales non plus par la Région mais par le réseau des œuvres universitaires (CROUS), tel que c'est appliqué dans la région Normandie.

Cela permettrait aux étudiants des FSS de bénéficier du Dossier Social Étudiant, et d'avoir accès à l'ensemble des aides sociales d'urgence, à la bourse au mérite, et de faire des demandes de logement social dès la phase initiale, ce qui n'est pas toujours le cas aujourd'hui. Également, cette gestion par le CROUS permettrait aux étudiants de voir leurs bourses réglées à date fixe, dès la rentrée universitaire, et de bénéficier d'une exonération des frais d'inscription et de CVEC, et ainsi ne plus avoir à avancer de nombreux frais.

Concernant le SPRO :

Face au chamboulement et aux réformes successives comme celle du baccalauréat ou la mise en place de Parcoursup, une nouvelle volonté d'orienter les jeunes d'aujourd'hui se manifeste. Pour autant, un tel changement impacte l'adaptabilité des acteurs de l'orientation qui peinent, de nos jours, à pouvoir apporter les solutions adéquates. L'orientation d'un jeune est la clé de la construction de son avenir afin de pouvoir tendre vers une insertion au sein du monde du travail. Une orientation se construit de manière personnelle, ce qui la rend bien différente d'un jeune à un autre. L'orientation se construit alors par l'ambition d'effectuer un métier ou bien de réaliser une formation précise permettant à la personne de s'épanouir. Cependant, aujourd'hui, face au manque de clarté lié à la multiplicité des outils d'informations et à la complexité de l'organisation de nos formations, l'orientation par défaut prend une place importante dans notre société. Il est important de pouvoir répondre à ce problème majeur qu'est l'orientation par défaut en recentrant l'action des différents organes de l'orientation : les collèges, lycées et établissements d'enseignement supérieur, et permettre aussi l'implication de jeunes pour les jeunes, l'information par les pairs (via un système d'ambassadeurs), qui se révèlent souvent être une ressource sollicitée par les jeunes. Il est aussi déterminant d'accompagner l'orientation de chaque jeune sur toutes les strates de sa formation. Au-delà d'informer et d'accompagner le ou la jeune sur ces possibilités, il est primordial de lui permettre de se réorienter, et de ne pas subir une orientation prédéfinie par l'entourage ou les notes, et lutter ainsi contre les déterminismes sociaux.