

Commission « Formation, emploi et éducation »
Rapporteuse : Françoise Boujard

**Avis du CESER sur le dossier du Conseil régional
« Le contrat breton pour la formation, l'orientation et l'évolution
professionnelles : Point d'étape et perspectives »**

1. Rappel des propositions du Président du Conseil régional

Signé le 10 juillet 2017 par la Région, l'Etat et 10 organisations représentatives des partenaires sociaux, le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) affirme une volonté commune de :

- confirmer la Bretagne comme une grande région productive et industrielle en s'appuyant sur les opportunités des transitions énergétique, environnementale et numérique ;
- conforter en Bretagne l'égalité des chances, les possibilités de progrès individuels, la cohésion sociale et les valeurs de solidarité.

Dans un contexte de mutation accélérée, sa dimension transversale et partenariale doit permettre le décloisonnement des approches et une mobilisation coordonnée.

- **1/ le déploiement d'une dynamique partenariale**

Deux ans après sa signature, le CREFOP a été pleinement mobilisé dans le cadre de ses différentes composantes : bureau, commissions, comité plénier.

La déclinaison de chaque chantier du CPRDFOP s'inscrit dans une logique de projet avec un co-pilotage des différents signataires avec au moins un représentant de l'Etat et de la Région pour chaque chantier.

Le CREFOP a également mis en œuvre une démarche de contractualisation avec des branches professionnelles qui se traduit en particulier par la mise en place de contrats d'objectifs « emploi-compétences-formation-orientation » et une démarche de concertation au niveau territorial avec la création de commissions territoriales emploi formation (CTEF) et de commissions départementales emploi formation (CDEF).

- **2/ le CPRDFOP : un schéma vivant à même de s'adapter à un contexte évolutif**

S'il porte sur un horizon de 6 ans, le CPRDFOP n'est pas pour autant un schéma figé. Sa mise en œuvre permet de prioriser des travaux en prise directe avec l'actualité économique et sociale et de s'adapter aux évolutions apportées par un nouveau cadre législatif :

- des travaux pour répondre aux besoins des entreprises et anticiper les compétences de demain,
- la volonté de développer la fluidité des parcours, ce qui constitue un axe majeur du CPRDFOP renforcé par la mise en place du PRIC – Pacte régional d'investissement dans les compétences,
- un objectif de développement de l'apprentissage qui demeure autour d'une gouvernance à repenser,
- un service public régional de l'orientation et de l'évolution professionnelle (SPRO-EP) conforté et étendu,
- le CPRDFOP au service des ambitions de la Breizh COP,
- une démarche d'évaluation pour préparer l'après 2022.

2. Observations du CESER sur les propositions du Conseil régional

Concernant le déploiement d'une dynamique partenariale, il est à noter, tout d'abord, que depuis la signature du CPRDFOP, de nombreuses réformes ont été engagées par le gouvernement dans les champs de la formation tout au long de la vie, de l'orientation, de l'enseignement professionnel, technologique et général et de l'emploi.

Ensuite, de nouveaux plans ont également vu le jour, tels que le Pacte régional d'investissement dans les compétences (PRIC), le Plan de prévention et de lutte contre la pauvreté dont certaines thématiques font partie des chantiers du CPRDFOP (formation et insertion, SPRO-EP...) ainsi que les « Accords pour une Bretagne engagée pour le climat et la planète » auxquels le CESER propose une contribution lors de cette même session. Ces changements ont profondément modifié les périmètres de nombreux chantiers du CPRDFOP dans un contexte d'accélération des mutations.

Le CESER salue la volonté du Président du Conseil régional d'animer une réelle dynamique partenariale et de prioriser et d'adapter les chantiers du CPRDFOP à ces évolutions. Pour le CESER, les modalités de gouvernance quadripartite mises en place, et l'ambition partagée de décroïsonner les acteurs, les problématiques et les approches en respectant les domaines de compétences de chacun, doivent faire du CPRDFOP le lieu de mise en cohérence et de coordination de toutes les actions portant sur la formation, l'orientation et l'évolution professionnelles, aussi bien celles menées par la Région, que par l'Etat ou les partenaires sociaux. Il souhaite que cela apparaisse dans le suivi des chantiers.

Le CESER soutient également l'organisation territoriale des Commissions territoriales emploi-formation (CTEF) qui doivent permettre d'affiner les diagnostics et de mettre en place des offres de formations innovantes, au plus près des besoins des territoires. Il souhaite que l'organisation quadripartite qui existe au niveau régional soit effective également dans ces commissions pour qu'elles soient de véritables lieux d'échanges et de coordination. Il aimerait avoir plus d'informations sur l'articulation et la gouvernance au niveau régional de ces CTEF ainsi que sur leur lien avec les Conseils de développement.

Le CESER approuve la programmation d'une nouvelle génération de contrats d'objectif avec des branches professionnelles paritaires car cela répond à l'objectif de cohérence et de qualité de l'offre de formation. Comme il l'avait déjà exprimé dans son avis sur le BP 2019 (au sujet du programme 301), il souhaite que ces contrats s'appuient sur un socle commun de principes : volonté d'une transition écologique socialement responsable, égalité femmes-hommes, logique de parcours intégrant les savoirs de base, traitement partagé des éléments périphériques à l'emploi (mobilités, logement...), fonctions transverses à tous les secteurs, charte qualité apprentissage, élévation des niveaux de qualification... Le CESER sera attentif à ce que l'ensemble des branches s'engagent dans ces contrats estimant qu'il existe, sinon, un risque de dérégulation et d'accroissement des inégalités devant l'accès à la formation, en particulier en apprentissage, et de concentration des formations dans (ou proches) des grands centres urbains.

Le CESER s'interroge sur la façon dont ces contrats seront relayés auprès des 11 nouveaux opérateurs de compétences (OPCO) regroupant les branches professionnelles, en particulier pour celles d'entre elles qui n'auraient pas de représentation régionale.

Concernant l'adaptation aux besoins des entreprises et l'anticipation des compétences de demain, le CESER approuve la volonté du Conseil régional de rapprocher davantage les dispositifs de formation avec les besoins des entreprises du territoire. Il souligne que la réponse à la problématique des métiers « en tension » ne se trouve pas seulement dans la formation et les compétences attendues, mais aussi dans les organisations et conditions de travail, dans les rémunérations, dans les possibilités de mobilité et de logement... et qu'il serait utile de pouvoir traiter au niveau d'un territoire l'ensemble de ces problématiques.

Il est important de mobiliser les entreprises pour accueillir des demandeurs d'emploi de longue durée ou les seniors, dont le taux de chômage n'a jamais été aussi important. Pour cela un accompagnement dans l'entreprise par les acteurs de l'emploi est nécessaire et doit être renforcé.

Le CESER approuve l'appel à projet concernant la gestion « inclusive » des ressources humaines initié dans le cadre du PRIC, allant vers le même objectif que le groupement des entreprises et de son réseau « entreprises inclusives », ainsi que des travaux menés par la chaire « Vivre Ensemble » de la fondation de l'Université de Rennes 1 intégrant des entreprises sensibilisées à l'accueil des salarié·e·s les plus fragiles.

Concernant la fluidité et la sécurisation des parcours, le CESER soutient l'intégration des objectifs du PRIC dans les chantiers du CPRDFOP. Il approuve la proposition de renouvellement de l'offre de service en amont de la qualification avec notamment la gamme PREPA pour les publics en insertion. Cette décision devrait faciliter l'acquisition de savoirs et de compétences dans les parcours individualisés en direction des publics cibles du PRIC.

En parallèle, la mise en place de la nouvelle aide financière au projet de formation doit permettre de sécuriser les différentes étapes dans les parcours vers l'emploi des personnes les plus fragiles.

Un travail collaboratif est indispensable entre les acteurs du SPRO-EP et les organismes de formation pour assurer l'articulation entre les parcours de fin de formation et l'insertion dans un emploi durable. Le CESER sera attentif aux différents indicateurs de suivi et d'évaluation de l'insertion des publics les plus éloignés de l'emploi.

Concernant la nouvelle gouvernance de l'apprentissage, le CESER salue la volonté du Conseil régional d'organiser un espace de dialogue et de coordination des différents acteurs autour des contrats d'objectifs et dans le cadre du CPRDFOP. Il insiste sur la nécessité de garder une vision globale, cohérente et complémentaire de la formation, qu'il s'agisse d'apprentissage ou de formation scolaire, sur l'ensemble du territoire breton. Il faudra aussi que les publics concernés puissent avoir une vision complète de cette offre de formation et qu'un suivi de la réussite et de l'insertion des apprenti·e·s puisse être organisé.

Concernant le SPRO-EP conforté et étendu, le CESER salue l'engagement du Conseil régional à développer un diagnostic emploi compétences partagé. Il souligne qu'il sera nécessaire de ne pas se limiter aux formations menant aux métiers attendus aujourd'hui par les acteurs économiques régionaux, ni du reste au seul secteur marchand car il est entendu que les entreprises de l'économie sociale et solidaire et le secteur public recrutent également. De plus, l'information sur les formations est aussi indispensable pour les publics scolaires, mais pour ces derniers, elle doit s'inscrire dans une démarche plus globale, centrée sur le développement et l'éducation des jeunes.

Le CESER reste vigilant quant à la nouvelle forme de mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle, droit universel aujourd'hui éclaté entre différents réseaux, chacun étant dédié à un public particulier. Pour le CESER, l'engagement du Conseil régional à renforcer la coordination des réseaux est fondamental afin de garantir l'universalité de ce droit ; il souhaite que les nouveaux opérateurs s'engagent dans le SPRO-EP.

Concernant le lien entre le CPRDFOP et les objectifs de la Breizh COP, le CESER approuve l'inscription dans les chantiers du CPRDFOP des objectifs de la Breizh COP et particulièrement les enjeux de transition énergétique et environnementale. Parmi les 38 objectifs de la démarche de la Breizh COP, ceux relatifs à la formation se réfèrent à l'objectif 6 : « prioriser le développement des compétences bretonnes sur les domaines des transitions » (environnementales et numériques) avec en particulier le développement de la gestion prévisionnelle des compétences et le développement des parcours de formation vers les nouveaux emplois.

Le CESER regrette que les questions de formation soient peu visibles dans les engagements pris par le Conseil régional dans les « Accords pour une Bretagne engagée pour le climat et la planète » ainsi que dans les 23 groupes d'indicateurs qui y sont proposés pour le pilotage de la Breizh COP. Il souhaiterait retrouver dans ces engagements la forte conviction exprimée dans ce point d'étape du CPRDFOP et il reprend à son compte l'idée qu'« une forte

mobilisation du champ de l'éducation, de l'orientation et de la formation est une condition et un vecteur majeur de réussite de cette transition. »

Le CESER s'inquiète également du très faible nombre d'acteurs de la formation engagés dans la démarche Breizh COP (seulement 23 engagements venant d'acteurs de la formation sur 5499).

Il rappelle, comme il l'avait souligné dans son avis sur le CPRDFOP du 12 juin 2017, qu'il souhaite que la transition énergétique et écologique soit un objectif transversal du CPRDFOP, au même titre que la transition numérique. Pour le CESER, comme analysé dans le rapport *Former mieux pour réussir la transition énergétique et écologique en Bretagne*¹, l'accompagnement de l'évolution des besoins en formation ne doit pas se traduire uniquement par l'ajout de modules de formation sur la transition car c'est fondamentalement une nouvelle façon de penser la capacité à intégrer des enjeux variés, une approche large, qu'il faut en réalité concevoir et développer.

Concernant la démarche d'évaluation du CPRDFOP pour préparer l'après-2022, le CESER s'est impliqué par sa participation aux réunions du Comité d'évaluation du CPRDFOP et par ses travaux en commission « Formation, emploi et éducation », en lien avec les référent-e-s « suivi-évaluation ». Il soutient les priorités retenues et en particulier que l'accès et le maintien des savoirs de bases fassent partie des thèmes évalués.

Si cette évaluation aura surtout pour objectif de préparer l'après-2022, elle devrait obtenir cependant de premiers résultats dès la fin 2020 qui pourraient permettre une évaluation *in itinere* de certains chantiers. Malgré les priorités retenues, le sujet d'évaluation reste très vaste et le CESER insiste sur la nécessité de faire appel à un organisme extérieur pour réaliser l'évaluation à partir du cahier des charges. Il souhaite qu'un calendrier précis et un budget soient prévus pour que l'évaluation puisse bien aborder tous les angles retenus : dynamique partenariale, effets systémiques et impacts sur les bénéficiaires.

Le CESER souhaite également que, pour les nouveaux chantiers qui vont être mis en œuvre, les indicateurs et les valeurs cibles puissent être définis dès le début, en lien avec les objectifs annoncés ainsi que les partenaires en charge de la mise en place des actions.

Enfin, après examen du **point d'étape concernant les 10 chantiers, l'axe transversal numérique et le schéma des formations sanitaires et sociales**, le CESER formule quelques remarques ci-après au sujet de chacun d'eux. D'une manière générale, s'agissant des réalisations présentées dans le bordereau et dont on comprend qu'elles ont valeur d'illustrations, les critères « Réalisée », « Engagée », « A venir » permettent difficilement de saisir les contours de l'avancement de l'action : réalisée à quel point ? engagée jusqu'où et jusqu'à quand ? sont des questions qui se posent à la lecture du document.

¹ CESER Bretagne, *Former mieux pour réussir la transition énergétique et écologique en Bretagne*, 2017

Chantier 1 : Assurer la construction d'un diagnostic emploi-compétences partagé

Rapporteuses : Edwige KERBORIOU et Véronique LE FAUCHEUR

Ce premier chantier vise l'amélioration des outils de diagnostic emploi-compétences et de production d'une vision partagée par les différents acteurs de l'emploi de la formation et de l'orientation, afin de répondre aux besoins de l'économie des filières, des entreprises et des territoires.

Le point d'étape montre que les acteurs (Etat, Conseil régional, partenaires sociaux, Pôle emploi, autorités académiques) ont été capables de co-construire un outil de diagnostic régional emploi compétences partagé. Le premier livrable est disponible ; il a été réalisé grâce à l'appui technique du GREF Bretagne et se présente sous la forme de cinq cahiers techniques proposant des entrées différentes et complémentaires. Le CESER soutient la nécessité de prolonger cette démarche dans l'objectif d'affiner et de mettre à jour les données, et d'identifier les difficultés à produire des données régionalisées.

L'étude-action sur les métiers « *en difficultés de recrutement* » est en cours, ciblée au départ principalement sur des métiers du secteur marchand. Les objectifs visent une analyse approfondie des problématiques rencontrées en termes de qualité de l'emploi. Pour le CESER, les observations et analyses produites devront s'intégrer dans les objectifs qui seront fixés avec les branches paritaires, afin de résoudre les problématiques identifiées dans les offres d'emploi non pourvues.

La démarche d'animation du réseau des acteurs participant à l'observation sectorielle emploi-compétences est lancée par la Région et l'Etat. Le CESER considère que cette démarche est structurante pour maintenir une observation active et à jour, et qu'elle cohérente avec les deux autres axes de ce chantier. Il souhaite avoir connaissance des éléments découlant de la démarche d'observation.

Chantier 2 – Conforter la démarche d'élaboration de la carte des formations

Rapporteurs : Norbert HELLUY et Emmanuel THAUNIER

Le CESER est en accord avec la méthode engagée par le Conseil régional de réalisation d'une carte des formations dont les objectifs (facilité d'accès aux formations pour tous, promotion des parcours, structuration des territoires, etc.) sont partagés par l'ensemble des acteurs.

Il sera attentif à ce que la nouvelle démarche de réalisation de cette carte, qui devra intégrer les éléments de la nouvelle loi du 5 septembre 2018, permette à l'ensemble des acteurs de la formation de poursuivre les démarches de dialogue et de coopération déjà engagées dans un esprit de confiance plutôt que de concurrence stérile.

La réflexion à conduire pour une évolution plus structurelle de l'offre de formation professionnelle initiale doit inclure les branches mais elle doit également engager les autorités académiques.

Chantier 3 – Déployer le service public régional de l'orientation et de l'évolution professionnelles de nouvelle génération

Rapporteuses : Edwige KERBORIOU et Véronique LE FAUCHEUR

Dans la continuité des années précédentes et réaffirmant sa responsabilité en termes de coordination des services participants à l'orientation et l'évolution professionnelles, le Conseil régional propose des formations communes aux opérateurs de l'information et de l'accompagnement aux parcours, en complément des plans de formation propres à chaque structure. Le CESER salue cette volonté de maintenir et développer une culture commune de l'accompagnement et de l'orientation, et souhaite que les nouveaux acteurs du Conseil en évolution professionnelle (CEP) puissent s'y inscrire.

S'agissant des espaces d'information et d'aide à l'orientation, le CESER partage la nécessité d'innover pour décloisonner et rendre accessible l'information sur les métiers et les formations. Les nouvelles formes présentées, dans des lieux publics, des centres commerciaux... devront faire l'objet d'une évaluation *in itinere* auprès des publics afin d'en mesurer l'intérêt et de recueillir les attentes.

Le CESER souligne la volonté du Conseil régional de créer une plateforme unique intégrant des ressources déjà existantes. Au-delà des données informatives, il propose qu'y soient intégrées les démarches pédagogiques initiées dans le cadre des précédentes plateformes, adaptées à la spécificité de chaque public. La formation aux usages de cette plateforme notamment dans le cadre des formations communes aux professionnels des structures et réseaux du SPRO-EP sera essentielle.

S'agissant de la stratégie de communication, le Conseil régional travaille sur une identité visuelle et une charte graphique originale, partagée par l'ensemble des acteurs du SPRO-EP. Le nom IDEO est retenu et la stratégie de communication est en cours d'élaboration. Pour le CESER cette stratégie devra, elle aussi, prendre en compte tous les publics, et être un outil également au service de tous les opérateurs de l'information et de la formation pour répondre à l'objectif de s'adresser au plus grand nombre.

Chantier 4 – Développer l'apprentissage

Le point d'étape de ce chantier n'appelle pas de remarque particulière.

Chantier 5 – Garantir l'accès et le maintien des savoirs de base et agir contre le risque de fracture numérique

Rapporteuses : Isabelle CONAN ROUSSEAU et Anne LE MENN

Le CESER se félicite de la volonté marquée par le CPRDFOP de mettre en place des actions pour lutter contre l'illettrisme et l'illectronisme, sujet d'importance puisque 7 % de la population française serait en situation d'illettrisme et 27 % en difficulté avec le numérique.

Dans son rapport *L'illettrisme en entreprise : l'affaire de tous*², le CESER préconise la mise en place de modules de formation sur tous les dispositifs d'aides à la formation (gamme PREPA) et associés au programme QUALIF Emploi.

² CESER Bretagne, *L'illettrisme en entreprise : l'affaire de tous*, 2018.

En effet, s'il est essentiel de rénover le dispositif *Compétences clés*, celui-ci, même rénové, ne sera pas suffisant pour permettre une utilisation professionnelle des outils numériques, présents maintenant dans tous les métiers. Les acteurs de la formation et de l'orientation doivent en conséquence rénover leurs modalités pédagogiques pour intégrer le numérique, sans pour autant mettre de côté la formation et l'accompagnement en présentiel.

Compte-tenu de ces observations, le CESER suivra particulièrement la rénovation du dispositif *Compétences clés* et sera attentif à l'articulation des dispositifs à venir avec l'annonce récente du Gouvernement concernant le lancement de *CléA numérique*.

Par ailleurs, et indépendamment de ce point d'étape, en ce qui concerne la lutte contre l'illettrisme, le CESER a noté avec satisfaction que le Conseil régional avait répondu à sa proposition de travailler avec les Commissions territoriales emploi-formation (CTEF) sur les territoires et qu'une expérimentation sur un territoire rural et urbain serait initiée prochainement, pour une réelle coordination entre les entreprises, les organismes de formation, les opérateurs de compétences (OPCO) et les associations. Il suivra également la mise en place de cette expérimentation.

Chantier 6 – Développer une réponse formation au service de parcours plus fluides

Rapporteurs : Isabelle CONAN ROUSSEAU, M'Hamed DRISSI, Anne LE MENN, Franck PELLERIN

Le CESER apprécie qu'une action visant à « *conforter l'articulation entre l'enseignement professionnel ou technologique et l'enseignement supérieur* » ait été réalisée car aujourd'hui 33 % des élèves sortis de 3^{ème} se dirigent vers la voie professionnelle (dont l'apprentissage) et le bac professionnel concerne 24% des jeunes bacheliers bretons. Il étudiera cette question à travers l'étude qu'il démarre et qui porte sur l'orientation, les parcours et l'insertion des jeunes de la voie professionnelle.

Le CESER estime également qu'il est indispensable de mobiliser les entreprises pour permettre à tous les jeunes d'accéder à une élévation de leur niveau de qualification.

Il apprécie également la mise en œuvre, par le Conseil régional, de la nouvelle gamme de formation PREPA et du programme QUALIF Emploi qui offrira davantage de souplesse par la modularité des actions qui sont aussi plus individualisées. Pour autant, le CESER s'interroge au sujet de la disparité des entrées en formation. En effet, pour certaines formations, 70 personnes se présentent pour 12 places alors que pour d'autres, il reste des places vacantes et il existe de réelles difficultés de recrutement. Un travail étroit entre les acteurs du SPRO-EP et ceux de la formation est donc indispensable.

Chantier 7 – Prévenir les ruptures de parcours et lutte contre le décrochage

Rapporteuses : Edwige KERBORIOU et Véronique LE FAUCHEUR

Le CESER appuie la volonté du Conseil régional de construire un observatoire du décrochage et est en attente de la synthèse régionale qui sera publiée le mois prochain, et sera complétée par une étude des parcours des jeunes « décrocheurs ».

Le Conseil régional a tenu l'engagement de mener une étude approfondie sur les parcours des demandeurs d'emploi. En conséquence de cette étude, une nouvelle forme d'aide financière aux stagiaires de la formation professionnelle a été créée et a été mise en place. Le CESER s'était prononcé favorablement sur cette nouvelle aide,

notamment au regard de son articulation avec les aides sociales (RSA, allocation adulte handicapé, pension d'invalidité) et d'une couverture sociale garantie.

Plusieurs réalisations, fixées en 2018 et début 2019 dans le cadre du Pacte régional d'investissement dans les compétences (PRIC) et faisant partie de ce chantier, sont à ce jour engagées et font l'objet d'un suivi dans le cadre du bureau du CREFOP.

Dans le cadre de la Conférence sociale régionale, une expérimentation territoriale, à Lorient, sur l'accompagnement des cédants et repreneurs d'entreprises est en cours ; elle vise à identifier les entreprises à céder et les repreneurs potentiels, que ces derniers soient dans l'entreprise ou en dehors. Le CESER sera attentif à l'évolution de ce projet.

Chantier 8 – Conforter l'accompagnement territorial des entreprises, en intégrant pleinement la dimension « compétences humaines » et en développant les démarches de Gestion Territoriale des Emplois et des Compétences (GTEC)

Rapporteurs : Isabelle CONAN ROUSSEAU, M'Hamed DRISSI, Anne LE MENN et Gaëlle URVOAS

Le CESER observe très positivement la volonté de conforter l'accompagnement des entreprises au plus près des territoires au regard notamment des transitions énergétique et numérique.

Ce chantier vise notamment à accompagner les entreprises en favorisant le développement de logiques de GTEC, leur permettant d'anticiper leurs besoins en main d'œuvre, et à développer des dynamiques de GPEC territoriales (GPEC T).

Le CESER constate que deux réalisations sont engagées avec le lancement de deux appels à projets : un appel à projets GPEC T et un appel à projet « Pour une gestion inclusive des ressources humaines ».

L'offre de formation et d'accompagnement est inégale selon les territoires, ainsi que les taux de chômage et de pauvreté. Ceux qui sont les plus touchés par ces difficultés ont besoin de moyens supplémentaires et d'accompagnement.

Il est essentiel que les CTEF soient des lieux d'animation et puissent intégrer régulièrement tous les acteurs de l'emploi-formation (associations, organismes de formation, entreprises, etc.). Le CESER souhaiterait aussi que les avis des représentants du personnel sur les GPEC de leur entreprise soient communiqués et pris en compte par les CTEF. Par ailleurs, il se demande si un travail de collaboration régulier et étroit ne pourrait pas être mené avec l'Union des entreprises et son réseau « Entreprises inclusives ».

La question de l'emploi durable et de qualité étant au cœur de ses préoccupations, le CESER est demandeur d'indicateurs s'y référant, pour apprécier les réalisations relatives au chantier 8. De même, afin de pouvoir suivre l'évolution des actions menées, il souhaite avoir des éléments de calendrier concernant la mise en œuvre de cet accompagnement des entreprises.

Le CESER suivra avec attention l'avancée de ces projets et sera attentif à ce que ce chantier puisse bien permettre aux publics cibles du PRIC une mobilisation vers la reprise d'activité. Il portera, de plus, une attention particulière à l'articulation des projets avec les actions « zéro chômeurs », sur les territoires concernés.

Chantier 9 – Développer des dynamiques sectorielles dans le cadre d'une contractualisation renouvelée avec les branches professionnelles

Rapporteuses : Edwige KERBORIOU et Véronique LE FAUCHEUR

La démarche relative à la mise en place de contrats d'objectifs revisités avec les branches est en cours. Le CESER s'en félicite particulièrement dans le contexte actuel de réforme de la formation qui a de nombreuses conséquences, notamment sur les branches et leurs outils, l'apprentissage, etc. La démarche est structurée et plusieurs actions ont été réalisées.

Le CESER attire l'attention sur l'urgence qu'il y a à travailler avec les partenaires sociaux de la branche de l'aide à la personne afin de fixer des objectifs communs d'amélioration de la qualité de l'emploi et du travail pour un service au public de qualité. Ce secteur connaît en effet de graves difficultés ; il manque de personnel ; les salariés expriment leur souffrance au travail ; ils sont faiblement rémunérés et la qualité de l'emploi n'est pas garantie (temps partiels subis, précarité des contrats, etc.).

Chantier 10 – Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes

Rapporteurs : Jean-Marc CLERY et Lydie POREE

En France, le principe « travail égal, salaire égal » est posé dans la loi depuis 1972. Pourtant, les écarts de salaires demeurent (le salaire des femmes est inférieur de 25 % à celui des hommes en France en 2018) en raison de la persistance des inégalités professionnelles dans leur ensemble.

Dans le Rapport d'activité et de développement durable (RADD) 2018 du Conseil régional, sont évoquées des mentalités qui peinent à évoluer et des réalités longues à se transformer. Les deux objectifs du chantier 10 visent à faire bouger les lignes vers l'égalité réelle, en particulier en misant sur le travail de formation et de sensibilisation des acteurs.

Le premier objectif, « Agir en faveur d'une orientation élargie et diversifiée », entend s'attaquer aux stéréotypes pour permettre à chacun et chacune de choisir son métier en fonction de ses compétences et non de son sexe. Une série d'actions concrètes ont été mises en œuvre, à destination aussi bien des professionnel·le·s de l'orientation que des centres de formation ou encore des personnes en formation. Faut-il comprendre par le fait qu'elle soit signalée comme étant à la fois « réalisée », « engagée » et « à venir » que la demi-journée de sensibilisation proposée aux conseiller.es du SPRO-EP et qui en a rassemblé 10 n'ait pas atteint la réussite attendue mais qu'il est espéré que les prochaines journées de sensibilisation seront plus fréquentées ? Il est en effet primordial de former les acteurs afin qu'ils.elles accompagnent au mieux les personnes. S'agissant de la sensibilisation des publics scolaires mais aussi de l'accompagnement personnel des jeunes pour les amener à surmonter représentations bloquantes et freins, l'expertise des psychologues de l'Education nationale (PSY-EN), formé·e·s à la psychologie est précieuse car elle va au-delà de la dimension « information ». Le CESER attire l'attention sur l'enjeu aujourd'hui de préserver cette expertise.

La conditionnalité de l'obtention de financements ou de marchés à l'inscription d'actions sur l'égalité dans les propositions est une disposition très intéressante. Le CESER s'interroge sur le fait que cette obligation d'inscription ne semble pas assortie d'une obligation de résultats. Dans le même ordre d'idées, que sait-on aujourd'hui de l'impact dans leur vie professionnelle du module « Egalité femmes-hommes » suivi par 72 000 stagiaires en Bretagne ? Les actions menées auprès des centres de formation, et notamment ceux qui accueillent des jeunes, sont essentielles. Le CESER aurait aimé savoir à quoi correspond le critère « Engagée » qui est associé à ces actions et

combien de centres de formation vont en bénéficier d'ici 2022. A noter qu'un pourcentage de personnes en formation sensibilisées ou de structures impliquées aurait été plus parlant.

Le CESER salue la mise en place de l'expérimentation visant à recueillir les besoins des personnes en situation de monoparentalité, dont on sait qu'elles sont majoritairement des femmes, pour conduire leur parcours professionnel. S'agissant du Pacte régional d'investissement dans les compétences (PRIC) il est impossible en l'état de saisir quelles actions correspondent à l'engagement mentionné dans le point d'étape.

La politique de soutien à l'entrepreneuriat des femmes est menée depuis plusieurs années en Bretagne et elle voit démarrer le 3^{ème} « *Plan d'action pour l'entrepreneuriat des femmes* » qui comporte des axes précis répondant à des besoins que l'expérience a sans doute permis de faire émerger. Le CESER se questionne sur l'existence d'éventuels critères d'évaluation des résultats des structures qui accompagnent les femmes dans la création d'entreprises. En effet, le RADD 2018 faisait état qu'au niveau national, les start-up dirigées par des hommes ont absorbé 92,6 % des fonds injectés en France en 2018.

Axe transversal numérique

Rapporteur : Jean LE TRAON

Dans ce point d'étape, six actions sont citées avec leur état d'avancement. Parmi elles, le CESER note la mise en place un observatoire des métiers du numérique et s'étonne que celui-ci n'ait pas été confié au GIS Marsouin dont c'est l'une des missions, au profit d'une convention avec l'association bi-régionale ADN Ouest.

Le CESER se félicite qu'une action spécifique en faveur de la mixité dans les métiers du numérique soit réalisée en partenariat avec l'association ESTIM numérique.

Plusieurs actions en faveur de la formation sont engagées, que ce soit à destination de publics en difficulté ou du milieu scolaire, en s'appuyant sur divers outils : Campus des métiers et des qualifications des technologies et usages numériques à Lannion, jeu pédagogique Interactik, QUALIF Emploi, etc. Le CESER invite les signataires du CPRDFOP à initier une évaluation de ces actions (les types de formations, les publics concernés, les effets sur l'employabilité, etc.).

Enfin, la seule action non débutée a pour objet de « Favoriser la transition numérique des TPE/PME de Bretagne ». Le CESER renvoie à son étude *Numérique et entreprises de Bretagne : urgence et opportunités*³ qui insistait sur l'impératif de mener une telle action. Il s'inquiète donc de constater que celle-ci n'a pas encore débuté.

Compte-tenu de ces observations, il suivra particulièrement, au cours des prochains mois, en lien avec le Conseil régional, l'évaluation des actions en faveur de la formation.

Schéma des formations sanitaires et sociales

Rapporteurs : Olivier CHAPALAIN et Marylène SIMON

Le CESER mesure l'engagement du Conseil régional et de ses services pour mettre en œuvre le schéma des formations sanitaires et sociales. Il prend également la mesure du fait que le travail sur les axes identifiés par le schéma fait l'objet d'une mobilisation d'un grand nombre d'acteurs du secteur dans le cadre de la commission déléguée du CPRDFOP, ainsi que dans les groupes de travail mis en place.

³ CESER Bretagne, *Numérique et entreprises de Bretagne : urgence et opportunités*, 2017

Le CESER est attentif à la déclinaison opérationnelle des travaux de ces instances (chantier 2). A ce titre, il suit avec intérêt l'avancée des 5 chantiers prioritaires. Il note l'évolution de la carte des formations ; elle se caractérise par le renouvellement des agréments des établissements de formation, au vu de l'analyse des besoins des territoires, et par la création des places adaptées à leurs enjeux.

Les répercussions sur le travail social des problématiques sociales actuelles rappellent à l'urgence d'engager le développement de l'observation continue des besoins des populations, avec le GREF, et, en parallèle d'organiser les conditions de la veille sur l'évolution des métiers et des organisations pour anticiper leur traduction dans les compétences attendues (chantier 1). A ce titre, le CESER souligne le problème d'attractivité des métiers de l'accompagnement à domicile et des professions de niveau 5. L'évolution de l'accès aux formations via Parcoursup, la rationalisation du travail social, l'utilisation des nouvelles technologies supposent la mise en place d'un accompagnement des établissements de formation. Le CESER rappelle son attachement à la concertation avec les représentants des employeurs, des salariés mais aussi des usagers ou de leurs représentants pour accompagner ces mutations profondes du secteur (chantiers 3, 4 et 5). Il note que le chantier 6 (« faciliter l'accès et l'information à la formation continue dans le cadre du droit commun), qui est particulièrement important, reste à mettre en place.

Vote sur l'Avis du CESER de Bretagne

Le contrat breton pour la formation, l'orientation et l'évolution professionnelles (CPRDFOP) : point d'étape et perspectives

Nombre de votants : 81

Ont voté pour l'avis du CESER : 81

Sophie JEZEQUEL (CRAB), Edwige KERBORIOU (CRAB), Laurent KERLIR (CRAB), Didier LUCAS (FRSEA), Cécile PLANCHAIS (FRSEA), Henri DAUCE (Confédération paysanne de l'Ouest), Philippe DAGORNE (Par accord CERAFEL-UGPVB-CIL), Patrice LE PENHUIZIC (Par accord FRCIVAM-IBB), Philippe PLANTIN (CRMA), Marielle TARTIVEL (U2P), Philippe LE ROUX (U2P), Sylvère QUILLEROU (CNPL), David CABEDOCE (CCIR), Séverine DUDOT (CCIR), Marie-Christine LE GAL (MEDEF), Annie SAULNIER (MEDEF), Daniel TUNIER (MEDEF), Brigitte LE CORNET (CPME), Yannick SAUVEE (CJDE), Martial WESLY (Comité régional de la fédération bancaire française), Bernard LAURANS (Par accord SNCF-SNCF Réseau-EDF-ENEDIS-RTE-ENGIE-La Poste), Jean-Yves LABBE (Bretagne pôle naval), Isabelle AMAUGER (URSCOP), Ronan LE GUEN (Collectif de fédérations d'insertion par l'activité économique : par accord entre la fédération des entreprises d'insertion Bretagne, Chantier école Bretagne, Collectif des associations intermédiaires 29, Fédération des associations intermédiaires 22, Union départementale des associations intermédiaires 56), Jean LE TRAON (IRT B-COM), Sergio CAPITAO DA SILVA (ID4CAR), Anne COUËTIL (Par accord SER-FEE), Michel CARADEC (CFDT), Danielle CHARLES LE BIHAN (CFDT), Isabelle CONAN ROUSSEAU (CFDT), Joël DEVOULON (CFDT), Marie-Annick GARAUD LE GARS (CFDT), Norbert HELLUY (CFDT), Marie-Madeleine HINAULT (CFDT), Brigitte LE CLECH (CFDT), Véronique LE FAUCHEUR (CFDT), Thierry LEMETAYER (CFDT), Catherine LONEUX (CFDT), David RIOU (CFDT), Hervé THIBOULT (CFDT), Jacques UGUEN (CFDT), Olivier CAPY (CGT), Nicolas COSSON (CGT), Stéphane CREACH (CGT), Ronan LE NEZET (CGT), Lindsay MADEC (CGT), Jean-Luc PELTIER (CGT), Florence PRIGENT (CGT), Nadine SAOUTI (CGT), Gaëlle URVOAS (CGT), Annie KERHAIGNON (FO), Eric LE COURTOIS (FO), Fabrice LERESTIF (FO), Pierrick SIMON (FO), Annie COTTIER (CFTC), Daniel CLOAREC (CFTC), Viviane SERRANO (SOLIDAIRES), Catherine MAILLARD (CFE-CGC), Jean-Marc CLERY (FSU), Françoise FROMAGEAU (URAF), Annie GUILLERME (FR-CIDFF), Lydie PORÉE (Planning Familial), Laetitia BOUVIER (JA), Antoine PIERCHON (Par accord UNEF-fédé B-FERIA), Jean KERHOAS (Nautisme en Bretagne), Marie-Martine LIPS (CRESS), Marylène SIMON (Par accord URAPEI-CREAI), Carole LE BECHEC (Réseau Cohérence), Mireille MASSOT (UNAASS), Fabienne COLAS (Union régionale de la Mutualité française), Patrice RABINE (SYNDEAC), Marine LE GALL-ELY (Universités de Bretagne), Anne-Sophie JEGAT (FRGEDA), Karim KHAN (Par accord UNAT-UBHPA-UMIH-SNAV-FNTV-FVRB-UBGF), Marie-Pascale DELEUME (Eau et rivières de Bretagne), Jean-Yves PIRIOU (Eau et rivières de Bretagne), Sylvie MAGNANON (Bretagne vivante), Jean-Luc TOULLEC (Bretagne vivante), Michel CLECH (REEB), Franck PELLERIN (Personnalité qualifiée), Bernard GAILLARD (Personnalité qualifiée)

Ont voté contre l'avis du CESER : 0

Se sont abstenus : 0

Adopté à l'unanimité



Intervention de Jean-Marc CLERY

FSU Bretagne

Même si elle ne se retrouve pas de la même façon dans toutes les parties de l'avis du CESER, la FSU en apprécie néanmoins le contenu riche et nuancé. On apprécie en particulier la volonté de porter attention aux spécificités des publics scolaires, que ce soit pour les usages de la future plateforme IDEO ou pour l'accompagnement à l'orientation. Pour autant, constatons que, hors apprentissage, les jeunes de la formation initiale, notamment les élèves des lycées professionnels, n'occupent pas beaucoup de place dans le document de la Région alors qu'ils constituent une part importante des publics de la formation professionnelle. L'avis du CESER essaie de redresser les choses, en soulignant, par exemple à propos du *Chantier 6* le poids des bacheliers Pro, ou concernant le *Chantier 2*, que l'Éducation nationale doit être partie prenante des évolutions structurelles de la *Carte des formations*. Par contre pour le *Chantier 7*, on aurait dû souligner que la prévention du décrochage dépend largement des politiques volontaristes à mener en direction des la *voie pro*, dans l'Éducation nationale ou l'enseignement agricole.

Aujourd'hui le point de préoccupation majeur pour la FSU en matière d'orientation des jeunes, c'est l'incertitude sur l'avenir des CIO et des *Psychologues de l'Éducation Nationale* (PsyEN). Une incertitude qui s'est mue en angoisse depuis la publication du *Rapport Charvet* dont le Ministre semble globalement valider les préconisations, y compris celles concernant le « démaillage » du réseau actuel des CIO. Dans ce contexte, le projet de la Région d'évolution du *Plan de professionnalisation des acteurs* a de quoi ajouter aux inquiétudes. En principe, la formation des acteurs à l'*Information sur les métiers et les formations*, compétence transférée, incombe à la Région, la formation à l'accompagnement et à l'orientation des élèves qui reste du ressort de l'État, elle n'en relève pas. La Région assure s'en tenir à cette distinction, pourtant, en annonçant l'ouverture du *Plan de professionnalisation* aux équipes éducatives des établissements scolaires, elle donne à penser le contraire.

Que la Région veuille prendre les devants pour organiser la mise en œuvre de sa nouvelle compétence et pour s'adapter à la réforme du lycée et de l'accès au supérieur, cela s'entend. Mais son *Plan de professionnalisation 2020* entérine de fait le déport de l'accompagnement et du conseil aux élèves et aux familles, cœur du métier des PsyEN, vers les professeur.es et les *Conseiller.es principaux d'Éducation* (CPE) des établissements.

La Région semble ainsi déjà faire sienne la préconisation du *Rapport Charvet* d'aller vers une *Certification en orientation* pour les professeur.es et les CPE et vers des "*référénts en orientation*" dans les lycées, les PsyEN se retrouvant cantonné.es au rôle de conseiller.es dans des lycées "*tête de réseaux*" et les CIO fermés en masse. Cela, la FSU ne peut pas l'accepter. Certification ou pas, les enseignant.es ne seront pas des psychologues ; ils n'en ont pas la formation et ils n'auront ni la culture professionnelle ni la ressource du métier pour réfléchir aux enjeux du conseil en orientation et sur les biais qui peuvent venir interférer.

La commission *Formation Emploi Education* du CESER vient d'engager une étude sur les élèves de la voie professionnelle au lycée, leurs parcours et leur insertion. L'une de nos hypothèses est que ces jeunes qui viennent majoritairement de milieux populaires ont d'autant plus besoin d'un accompagnement, en particulier dans leur orientation afin de prendre confiance en eux - en elles notamment - face aux représentations qui viennent trop souvent encore faire obstacle à l'estime d'eux-mêmes et à leurs aspirations.

Pour la FSU réussir l'accompagnement de ces jeunes passent par la préservation d'un réseau de CIO solide et par des PsyEN en nombre suffisant et conforté.es dans leur métier et leurs missions. C'est ce que la FSU porte sans relâche, et c'est ce qu'elle redira avec force le 15 octobre dans le cadre de la *journée nationale d'action intersyndicale pour la défense du Service public d'Orientation de l'Éducation nationale et de l'ONISEP*.