

Commission « Formation, emploi et éducation »

Rapporteurs : Isabelle CONAN-ROUSSEAU et Anne LE MENN

Avis du CESER sur le dossier du Conseil régional « Pacte régional d'investissement dans les compétences 2019-2022 »

1. Rappel des propositions du Président du Conseil régional

Le Pacte régional d'investissement dans les compétences (PRIC) vise à mettre en œuvre au niveau territorial le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) qui constitue l'un des volets du Grand Plan d'Investissement pour la période 2018-2022. Le Pacte régional est un contrat cadre quadriennal entre l'Etat et le Conseil régional. Il sera financé par l'Etat à hauteur de 216,61 M € pour la période de 2019 à 2022.

Les publics ciblés par le Pacte régional sont les personnes, jeunes ou adultes, les plus éloignées de l'emploi.

Le Pacte comporte plusieurs objectifs : former des demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés, accélérer la transformation des compétences, mieux organiser les parcours de formation des personnes et repérer les besoins des entreprises et des secteurs sur un territoire.

Le Pacte s'inscrit dans le cadre du Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP), signé le 10 juillet 2017. Certains chantiers du CPRDFOP vont ainsi pouvoir alimenter les actions du Pacte (chantiers 1, 3, 9 et 10) tandis que d'autres seront accélérés par les actions entreprises par le Pacte (chantiers 5, 6, 7 et 8).

Le cadre d'élaboration du Pacte régional prévoit 3 axes d'intervention :

- Axe 1 : Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leurs contenus, au regard des besoins de l'économie en temps réel ;
- Axe 2 : Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés ;
- Axe transversal : S'engager dans la modernisation des contenus et des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement pendant les formations.

Pour atteindre les objectifs qui en découlent, la Région et l'Etat proposent à travers le Pacte régional une stratégie globale alliant plusieurs objectifs :

- Objectif 1 : aller vers les publics ;
- Objectif 2 : accompagner de manière sécurisée les publics vers, pendant et suite à la formation ;
- Objectif 3 : apporter des réponses formation mieux adaptées et innovantes au regard des besoins nouveaux de l'économie bretonne et des publics ciblés par le Pacte ;
- Objectif 4 : confier une place plus importante aux entreprises pour faciliter la montée en compétences des publics et mieux répondre à leurs besoins en compétences ;
- Objectif 5 : impliquer les territoires, maillons essentiels à la mise en œuvre du Pacte ;
- Objectif 6 : proposer une dynamique partenariale favorisant l'innovation et accompagnant la transformation souhaitée.

Le pilotage du Pacte régional s'inscrira dans le cadre de la gouvernance adoptée pour la mise en œuvre du CPRDFOP ; à ce titre, il fera l'objet d'un suivi au sein du CREFOP.

Par ailleurs, le Pacte régional prendra appui sur les dynamiques partenariales actuelles ou en développement. Ainsi, il mobilisera les contrats d'objectifs de nouvelle génération comme espaces d'animation et de coordination mobilisables et s'appuiera, de plus, sur les 14 commissions territoriales emploi formation (CTEF) qui joueront un rôle primordial dans la mise en œuvre des actions du Pacte du fait de leur proximité avec les publics et les entreprises.

Enfin, une évaluation est prévue et une synthèse des principaux indicateurs à observer tout au long de la mise en œuvre du Pacte régional est présentée. Les modalités d'évaluation du Pacte feront l'objet d'un chantier spécifique à impulser. Il est d'ores et déjà prévu qu'un groupe de travail associant l'Etat, la Région et le GREF sera constitué début 2019. Par ailleurs, un comité scientifique a été installé au niveau national dont l'objectif est d'accompagner l'évaluation d'expérimentations développées dans le cadre des Pactes régionaux. Pour la Bretagne, il est proposé à ce titre d'évaluer la nouvelle prestation de formation « PREPA projet ». Un autre élément du Pacte susceptible d'être aussi soumis à cette évaluation est une mesure d'accompagnement globale des personnes cibles. Il est prévu d'associer des laboratoires de recherche au processus d'évaluation *in itinere* du Pacte.

2. Observations du CESER sur les propositions du Conseil régional

Le CESER prend acte du fait que le Pacte régional s'inscrit en pleine cohérence avec les objectifs du CPRDFOP. Ainsi il vise notamment, par l'articulation des logiques de parcours personnalisés, à développer la montée en compétences des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Le CESER prend acte également de la remarque du Conseil régional concernant le financement du Pacte et la nécessité pour la Région et l'Etat de trouver un accord au sujet de l'année de référence et du périmètre des publics cibles du Pacte (personnes et jeunes les plus éloignés de l'emploi).

Il souligne l'importance, ainsi qu'il est prévu dans le Pacte, de s'appuyer sur les dynamiques partenariales existant dans les territoires. Il est essentiel d'associer davantage les structures d'insertion, les associations caritatives et les professionnels spécialisés (social) en proximité avec les publics demandeurs d'emploi pour qu'ils travaillent avec les services de droit commun de l'emploi (Missions Locales, Pôle emploi, Cap emploi...). La collaboration entre l'ensemble de ces acteurs (associations, organismes de formation, organisations professionnelles...) permettra d'aller à la rencontre des « invisibles » qui ne sont inscrits auprès d'aucune structure d'accompagnement vers l'emploi.

Concernant les contenus et les modalités de mise en œuvre des formations, le CESER est très favorable à la réflexion sur les pratiques pédagogiques existantes et notamment sur les pratiques d'apprentissage qui intègrent les formations en situation de travail (FEST). Dans son étude sur la lutte contre l'illettrisme présentée lors de cette même session¹, il formule une préconisation qui va exactement dans ce sens.

Néanmoins, le développement de la formation e-learning et la volonté d'une forte digitalisation pourrait complexifier l'accès à la formation et la reprise d'activité pour les publics en insertion. Face à l'augmentation des modules de formations à distance, le CESER sera vigilant à ce que soit mis en place un accompagnement pédagogique de proximité pour l'ensemble de ces publics peu qualifiés.

Quant aux dispositifs de formation « compétences clés » ou de certification « CléA », le CESER a souligné dans son étude citée plus haut qu'ils ne sont pas toujours adaptés pour les publics en situation d'illettrisme.

¹ CESER de Bretagne, L'illettrisme en entreprise : l'affaire de tous. Décembre 2018

Les personnes en situation d'illettrisme et les personnes en situation d'illectronisme sont très présentes en Bretagne (pour l'illettrisme, environ 200 000 adultes et près de 1 900 jeunes de 17 ans identifiés chaque année lors des journées Défense et Citoyenneté). Le CESER appelle de ses vœux une prise en charge plus forte de ces publics et préconise d'intégrer des modules « savoirs de base », c'est-à-dire en lecture, en écriture, en calcul et en numérique, dans toutes les formations de niveau V et infra niveau V, avec un accompagnement adapté.

S'agissant des entreprises, en lien avec l'objectif 4 du Pacte (« *confier une place plus importante aux entreprises* »), le CESER a également formulé des préconisations dans son étude sur l'illettrisme. A ce titre, il souligne la nécessité de sensibiliser les employeurs à l'accueil et à l'intégration de l'ensemble des personnes peu qualifiées. Il s'interroge sur les moyens qui seront mis en œuvre pour qu'ils assument pleinement leur rôle d'acteurs dans la montée en compétences des publics cibles du Pacte.

Par ailleurs, le CESER tient à préciser qu'il ne s'agit pas uniquement d'amener les personnes à un parcours de formation (ainsi que cela était le cas avec les plans de mobilisation pour l'emploi déjà réalisés) mais bien à l'emploi durable, d'où l'importance accordée à la structuration des parcours individuels. En ce sens, il faut donc faciliter les transitions professionnelles et permettre aux personnes d'avoir le pouvoir d'agir sur leur propre parcours.

Au sujet de l'aide financière qui sera accordée par le Conseil régional aux stagiaires de la formation professionnelle, au lieu d'une rémunération, à compter de janvier 2019, le CESER s'est exprimé lors de sa session du mois d'octobre. Ainsi qu'il l'a alors exprimé, il sera particulièrement attentif à la mise en œuvre de ces nouvelles mesures d'accompagnement des stagiaires de la formation professionnelle et escompte qu'une évaluation de leur impact sur les publics les plus fragiles sera réalisée.

Le CESER approuve l'idée d'avoir des « référents fil rouge » sous réserve toutefois qu'il ne s'agisse pas d'un nouvel opérateur qui viendrait s'ajouter à ceux qui existent déjà. Rappelons que les opérateurs du Conseil en évolution professionnelle (CEP) ont pleine légitimité à remplir cette fonction.

Au sujet du suivi du Pacte régional, le CESER prend acte du fait qu'une évaluation *in itinere* est prévue ; il souligne que les indicateurs et les critères d'évaluation, de même que la composition et le rôle du comité d'évaluation devront être définis très précisément.

Le CESER tient à souligner qu'il participe aujourd'hui à l'évaluation du CPRDFOP et que, pour la suite, en raison des liens très forts entre le CPRDFOP et le Pacte, il souhaite aussi être associé à l'évaluation de ce dernier.

Vote sur l'Avis du CESER de Bretagne Pacte régional d'investissement dans les compétences 2019-2022

Nombre de votants : 95

Ont voté pour l'avis du CESER : 95

Sophie JEZEQUEL (CRAB), Edwige KERBORIOU (CRAB), Laurent KERLIR (CRAB), Cécile PLANCHAIS (FRSEA), Henri DAUCE (Confédération paysanne de l'Ouest), Philippe DAGORNE (Par accord CERAFEL-UGPVB-CIL), Olivier LE NEZET (CRPMEM), Jehane PRUDHOMME (CRPMEM), Goulven BREST (Par accord Comités régionaux de la conchyliculture de Bretagne nord et Bretagne sud), Philippe PLANTIN (CRMA), Marielle TARTIVEL (U2P), Philippe LE ROUX (U2P), Sylvère QUILLEROU (CNPL), David CABEDOCE (CCIR), Evelyne LUCAS (CCIR), Emmanuel THAUNIER (CCIR), Brigitte DELAHAIE (MEDEF), Marie-Christine LE GAL (MEDEF), Annie SAULNIER (MEDEF), Daniel TUNIER (MEDEF), Brigitte LE CORNET (CPME), 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), Anne-Claude LEFEBVRE (Par accord CRITT-Centres techniques de Bretagne), Françoise BOUJARD (CFDT), 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), Gilles POUPARD (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), Gaëlle URVOAS (CGT), Nadine HOURMANT (FO), Annie KERHAIGNON (FO), Eric LE COURTOIS (FO), Fabrice LERESTIF (FO), Pierrick SIMON (FO), Annie COTTIER (CFTC), Daniel CLOAREC (CFTC), Marie-Andrée JEROME-CLOVIS (UNSA), Bertrand LE DOEUFF (UNSA), Jean-Marie BERTHO (CFE-CGC), Jean-Marc CLERY (FSU), Françoise FROMAGEAU (URAF), Annie GUILLERME (FR-CIDFF), Lydie PORÉE (Planning Familial), Jacqueline PALIN (CROS), Jean KERHOAS (Nautisme en Bretagne), Marie-Martine LIPS (CRESS), Marie-Anne CHAPDELAINE (FAS), Marylène SIMON (Par accord URAPEI-CREAI), Marie-Christine CARPENTIER (URIOPSS), Joseph-Bernard ALLOUARD (Mouvement Agir Tous pour la Dignité), Pierre BARBIER (Coordination des associations de solidarité internationale), Mireille MASSOT (UNAASS), Claudine PERRON (Kevre Breizh), Patrice RABINE (SYNDEAC), Marine LE GALL-ELY (Universités de Bretagne), M'Hamed DRISSI (Conférence des directeurs des Grandes écoles de Bretagne), Antoine DOSDAT (IFREMER), Patrick HERPIN (INRA), Michel MORVANT (par accord SOLIHA Bretagne et Habitat et développement en Bretagne), Gérard CLEMENT (Par accord entre l'UFC - Que choisir et Consommation, logement et cadre de vie (CLCV)), Anne-Sophie JEGAT (FRGEDA), Jean-Yves PIRIOU (Eau et rivières de Bretagne), Sylvie MAGNANON (Bretagne vivante), Jean-Luc TOULLEC (Bretagne vivante), Michel CLECH (REEB), Jean-Philippe DUPONT (Personnalité qualifiée environnement et développement durable), Franck PELLERIN (Personnalité qualifiée), Anne LE MENN (Personnalité qualifiée), Bernard GAILLARD (Personnalité qualifiée), Gilles MATHHEL (Personnalité qualifiée)

Ont voté contre l'avis du CESER : 0

Se sont abstenus : 0

Adopté à l'unanimité



Intervention de Gaëlle URVOAS Comité régional CGT de Bretagne

La CGT partage les remarques de la commission formation du CESER et souhaite insister sur quelques points.

La CGT voudrait que le PRIC veille à ne pas réduire les offres de formation aux demandeurs d'emploi aux seules formations définies que par certains comme étant celles du moment.

La principale question demeure de permettre réellement à tous l'accès à des formations incluses dans un parcours avec un objectif qualifiant permettant de répondre à l'objectif de faire de la formation un levier de performance économique et sociale et non une réponse aux besoins immédiat en emploi à n'importe quel prix.

Il faudra pour cela définir plus précisément les moyens pour l'accompagnement sécurisé à l'accès à la qualification avec un suivi de la qualité de cette offre de service. L'avis du CESER précise son appréciation positive de l'appui sur les dynamiques partenariales, mais qu'en sera-t-il alors que des menaces pèsent sur l'avenir des missions locales et des moyens dans les pôles emploi ? On ne pourra pas mettre en place des accompagnements de qualité sans personnels dédiés et expérimentés.

La CGT propose aussi de travailler le partenariat avec les entreprises pour que les parcours de formation, commencés en tant que demandeurs d'emploi, puissent se poursuivre dans les entreprises sur le territoire. C'est aussi vers les entreprises qu'il faudrait développer des actions territoriales pour permettre l'accès à des actions de formations pour tous les salariés, tout au long de leur vie, sur leur temps de travail. Il faudrait par exemple faire inscrire dans tous les plans de formation celles permettant d'obtenir le certificat CLéA. (Certification interprofessionnelle de socles de connaissances)

La CGT note l'importance d'avoir un diagnostic complet intégrant l'avis des organisations syndicales sur les réels besoins en emploi et l'impact de la qualité de l'emploi dans les entreprises sur l'attractivité de ces emplois. L'analyse des seuls chiffres de pôle emploi n'est pas suffisante pour déterminer les problématiques. Peut-on déclarer un métier « en tension » quand la majorité des offres est en CDD ou en temps partiel ? Cette question mérite d'être posée car ce ne devrait pas être aux demandeurs d'emplois et aux salariés de payer les difficultés d'organisation ou la course aux profits des entreprises.

La CGT regrette aussi la dérive largement répandue, y compris dans les textes régionaux, de la notion de compétences remplaçant celle de qualification. Cette approche compétence, mise en avant aussi par le Conseil Régional, conforte les entreprises dans leur course à la réponse immédiate à leurs besoins sans souci du lendemain et contredit de ce fait l'objectif de répondre aux besoins d'avenir de l'économie bretonne.

La CGT rappelle que la qualification permet de garantir un niveau socle de maîtrise de savoirs permettant de construire un parcours professionnel. Le savoir-faire est aujourd'hui confisqué par les entreprises qui veulent seulement une simple adaptation à leurs seuls besoins alors que la construction d'un parcours professionnels permettant de capitaliser pour le futur sur les compétences acquises est d'une double portée, pour le salarié comme pour l'employeur.

C'est bien pour cette raison que l'identification des besoins de formation ne peut être que paritaire et se tenir dans les instances où siègent les représentants des salariés, dans l'entreprise ou au niveau interprofessionnel.

C'est aussi pour ça que la CGT souligne que la question de l'évolution de référentiels de certification ne doit pas être confiée aux pôles emplois territoriaux qui ne voient que les demandes particulières des entreprises mais aux niveaux des branches professionnelles. C'est à elles de s'organiser pour mettre en place des observatoires des métiers et des qualifications et de faire évoluer les référentiels des métiers.

La CGT alerte aussi sur la question de la qualité de l'offre de formation. La mise en avant de critères dans les clauses d'achat est indispensable, il faut ainsi des indicateurs de suivi de la qualité tels que des centres avec des formateurs majoritairement en CDI, tels que des temps de formation individualisés, tels que des formations accessibles sur tout le territoire, tels que des formations réellement mixtes.

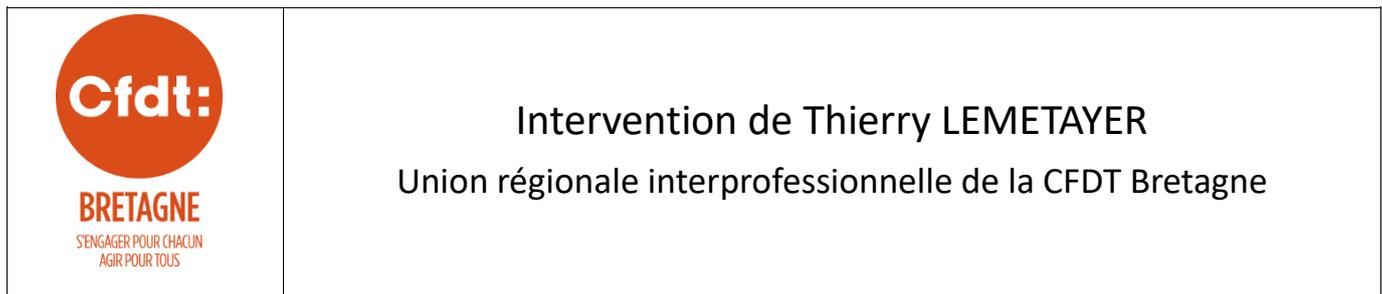
Il faut s'assurer de disposer d'organismes de formation confortés dans la durée pour pouvoir répondre à ces exigences de qualité. Le Conseil Régional pourrait décider de soutenir les centres tels que ceux de l'AFPA, qui sont en grande difficulté aujourd'hui et risquent de perdre rapidement le professionnalisme qui leur était reconnu s'ils doivent passer sous les fourches caudines de la sacro-sainte mise en concurrence. La liberté du marché ne devrait pas conduire à la dégradation de la qualité de l'offre de formation.

L'objectif de la région d'augmenter la qualification des jeunes, même non-inscrits à pôle emploi, ne peut qu'être partagé par la CGT, surtout s'il est individualisé et avec des sessions spécifiques. Mais le passage par contrat de professionnalisation ne risque-t-il pas de rendre le parcours difficilement accessible par manque d'entreprises accueillantes ? Nous alertons aussi sur le développement de la numérisation pour la formation qui peut exclure certains publics pourtant prioritaires et sur l'introduction des Actions de Formation en Situation de Travail, sans gardes fous, notamment la vérification de la capacité des entreprises à le mettre en place avec l'objectif et les moyens de réellement former un salarié.

La CGT reprend l'exemple de la fibre optique pour mettre en avant le constat du manque d'anticipation par les branches professionnelles des besoins alors que le plan Très Haut Débit était pourtant lancé. Les GPEC des entreprises n'incluaient pas l'évaluation des besoins en capacités propres, même pas en sous-traitance sur cette question, et ne l'inclue toujours pas.

Le besoin existe pour le développement de la fibre optique mais cela exige des salariés formés avec de vrais métiers incluant une qualification qui pourra leur servir dans le temps et servir également le bien public puisque c'est un domaine de temps long.

Enfin, la CGT s'inquiète de l'impact de la réforme du financement des CFA sur le financement des formations professionnelles initiales, notamment sur les moyens qui seront disponibles dans les lycées professionnels.



Un Pacte évolutif qui s'inscrit dans le CPRDFOP.

La CFDT partage l'avis du CESER sur ce Plan Régional d'Investissement Compétences (PRIC) :

La CFDT, s'est largement investie dans les travaux partenariaux engagés depuis plusieurs années sur notre territoire. Elle a inscrit ce pacte dans une logique de continuité tant pour progresser quant aux enjeux d'atteindre les publics les plus éloignés, que dans la qualité de l'accompagnement à un parcours sécurisé.

Dans ce contexte de réforme de l'emploi de la formation et de l'orientation, il est essentiel que l'articulation du PRIC avec le CPRDFOP soit posée.

Ce contrat de plan est structurant car il engage tous ses signataires, il témoigne aussi de la capacité collective à co-construire des orientations et objectifs, ainsi que des axes de travail opérationnels d'ores et déjà engagés. La CFDT partage la vision d'un pacte accélérateur des orientations que nous avons fixées. Un pacte qui ne doit donc pas se construire en parallèle ou se substituer au CPRDFOP mais bien s'y inscrire pleinement.

Améliorer le repérage des publics les plus éloignés de l'emploi ou encore dits invisibles, ne se fera pas sans élargir le cercle des partenaires sociaux bien sûr, mais aussi des acteurs qui suivent les plus éloignés, les invisibles (jeunes de l'aide sociale, personnes au RSA ...), c'est-à-dire des acteurs du social sur le territoire, CCAS, CDAS, associations caritatives... Et si l'échelon régional doit le rendre possible, la mise en œuvre se fera à l'échelle du territoire infra régional. Pour la CFDT, la contractualisation, à ce niveau, sera un facteur de réussite.

Le CPRDFOP comme le plan 500 000 ont permis d'avancer ensemble sur une vision de l'évaluation et du diagnostic EFOP. L'ayant largement portée, nous tenons à souligner comme une avancée majeure, l'ambition d'établir un diagnostic relatif aux différents parcours tant pour les emplois que pour les formations suivies.

Effectivement les différents chantiers engagés vont nous donner la matière pour avancer rapidement sur les différents axes fixés.

Toute la question de l'universalité du droit à l'accompagnement global *mais personnalisé* est posée pour une logique de parcours qualifiant et pourra se concevoir par étapes et par l'acquisition de bloc de compétences. L'accompagnement sera là essentiel et à structurer en proximité. Les lieux d'orientation étant à ce jour peu connus par les citoyens, de nouvelles formes d'accompagnement sont à inventer, particulièrement au regard des personnes ciblées. A ce titre, le chantier 3 du CPRDFOP relatif à l'orientation tout au long de la vie sera un réel outil au service de cette ambition.

Comme le précise l'avis, si les nouveaux modes de formation, AFEST, e-learning, peuvent être des outils, ils ne sont effectivement que des outils au service d'un accompagnement pédagogique de proximité. Des expérimentations peuvent être projetées mais seront à construire avec les partenaires de l'entreprise sur les territoires.

Pour notre organisation, le contexte de réforme, le renforcement du rôle des branches paritaires, la construction de plan nationaux par public nous oblige à rechercher une cohérence territoriale. En ce sens la construction de contrats d'objectifs renouvelés est essentielle : il ne s'agit pas pour autant de reconstruire une logique de tuyaux d'orgue qui rendrait imperméables les filières ou branches entre elles. La CFDT souhaite que ces nouveaux contrats se construisent sur une base commune permettant d'acquérir, quel que soit le secteur, les compétences dites transverses, celles qui justement peuvent permettre de rebondir.

L'Etat organise en région un premier temps de partage des objectifs du plan pauvreté. Ce plan porte l'ambition de réduire les inégalités sociales et éducatives en permettant à chacun d'accéder dès son plus jeune âge à un parcours sécurisé.

Construire les conditions d'un accompagnement global de chacun, dans un accès aux droits universels et pour autant personnalisé tels sont les enjeux communs à ces différents plans. Une articulation à penser pour que les objectifs du CPRDFOP comme du PRIC soient en cohérence avec cette ambition. La CFDT votera cet avis du CESER.



Intervention de David CABEDOCE

Chambre de commerce et d'industrie de région Bretagne

Je m'exprime au nom des acteurs économiques du collège 1

Le Conseil régional a présenté le 19 novembre 2018 le Pacte régional d'investissement en compétences issu du plan d'investissement en compétences 2019 - 2022 national, doté de 15 milliards d'euros. Le pacte breton sera financé par l'Etat à hauteur de 216 millions d'euros.

Le Plan d'Investissement en Compétences a pour objectif d'accompagner les publics les plus éloignés de l'emploi dans les différentes mutations en cours, tant dans le monde du travail que dans les filières d'activité.

Trois axes d'intervention sont prévus par le cadre de l'élaboration du Pacte régional : 1° proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leurs contenus, au regard des besoins de l'économie en temps réel ; 2° garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés ; et 3° s'engager dans la modernisation des contenus et des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement pendant les formations.

Le PRIC pour la Bretagne a identifié six objectifs et propose d'agir de manière transversale, avec des démarches nouvelles de production d'informations et de recueil des besoins, en intensifiant et expérimentant de nouveaux modes d'achat de la formation.

Nous attendons de ce Pacte régional d'investissement en compétences qu'il réponde aux besoins des individus et des entreprises du territoire qui doivent faire face à des difficultés d'insertion ou de reconversion professionnelle, à une méconnaissance des formations proposées et de leurs financements, à des difficultés de recrutement dans plusieurs secteurs d'activités et, enfin, à la dégradation de l'image de certains métiers.

Compte tenu des enjeux de ce pacte, il serait opportun pour le CESER d'avoir annuellement un suivi de sa mise en œuvre, à travers la connaissance du nombre de personnes accompagnées ayant retrouvé un emploi et un bilan de l'utilisation des 216 millions d'euros.

Je vous remercie de votre attention.



Intervention de Annie SAULNIER Mouvement des entreprises de France (MEDEF) Bretagne

Je m'exprime au nom des acteurs économiques du collège 1.

Le Conseil régional nous présente aujourd'hui un plan ambitieux pour les quatre prochaines années, visant à construire une « société de compétences ». Il a pour objectif de proposer un plan d'action à destination des demandeurs d'emploi peu qualifiés et éloignés du marché du travail. Pour ce faire, une dotation de 216,6 millions d'euros est prévue pour accompagner cette transformation jusqu'en 2022.

Nous serons des partenaires vigilants et constructifs pour le déploiement régional de ce Pacte. En effet, les précédents plans nationaux de formation des demandeurs d'emploi n'ont pas atteint les résultats qualitatifs escomptés. La Cour des comptes l'a d'ailleurs souligné dans son rapport relatif au « Plan 500 000 » : les taux de retour à l'emploi restent faibles au regard des budgets octroyés.

Nous soutenons la volonté de changer de paradigme et mettre en œuvre un Pacte régional à visée qualitative autant que quantitative. Il en va de l'intérêt des demandeurs d'emploi bretons, à la recherche d'une insertion professionnelle réussie, et de celui des entreprises, dont beaucoup peinent à recruter !

En ce sens, le diagnostic et les enjeux proposés dans ce document sont conformes à nos attentes.

Nous avons d'ores et déjà posé ce diagnostic et ces enjeux dans le cadre des travaux du CPRDFOP, auquel nous avons été directement associés tant à sa rédaction qu'à la signature, il y a quelques mois seulement. Or, il fixe le cadre et les orientations de la politique régionale en matière de formation pour les 5 prochaines années. Il nous paraît essentiel que le Pacte régional qui sera signé en décembre 2018 se place dans ce cadre contractuel.

Cela implique donc d'optimiser les travaux à venir et éviter tous « doublons » ou contradictions, entre les chantiers du CPRDFOP et ceux du Pacte régional. Nous y veillerons.

D'une manière générale, nous veillerons à ce que le Pacte régional permette de :

- Garantir l'association effective des organisations professionnelles pour assurer un lien fort entre les politiques de branches et les politiques territoriales.
- Mettre en place une politique d'information et d'orientation de tous les publics permettant de dynamiser les mobilités professionnelles et qui soit véritablement axée sur les besoins en emploi au moyen d'une information commune et objective.
- Piloter, analyser et évaluer, en étant exigeant sur le niveau et la qualité des informations, par la définition d'indicateurs-clés, partagés pour chacun des thèmes identifiés par le Pacte régional.

Je vous remercie de votre attention.



Intervention de Daniel TUNIER

Mouvement des entreprises de France (MEDEF) Bretagne

Je m'exprime au nom des acteurs économiques du collège 1.

Créés en 2016 dans le cadre du Plan 500 000, adoubés par le CPRDFOP, les Comités Territoriaux Emploi-Formation, ou CTEF, doivent maintenant être rénovés grâce au Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences, et ceci en moins de deux ans !

Les 14 CTEF sont aujourd'hui présentés comme des lieux d'expression des territoires et de leurs projets, pilotés par l'Etat et la Région. Nous avons toujours affirmé que seul le Bureau du CREFOP peut être considéré comme lieu de gouvernance et nous ne souscrivons pas à la multiplication de ces lieux infra-départementaux.

D'ailleurs, qui est aujourd'hui capable de nous indiquer ce qui se passe réellement au sein de ces 14 comités, quelles actions sont engagées, avec qui, pour quel objectif ? C'est le flou le plus total ! Leur action est aujourd'hui illisible et leur image négative vue des acteurs économiques : beaucoup de réunions pour peu de résultats.

C'est pourquoi nous souscrivons à la volonté du Pacte régional de clarifier le rôle des 14 Comités Territoriaux Emploi Formation, mais ne pouvons agréer celle de les renforcer.

Le Pacte régional entend donner des moyens supplémentaires aux CTEF notamment pour initier des projets de Gestion Territoriale des Emplois et des Compétences. Or, demain les Opérateurs de Compétences (successeurs des OPCA) auront également cette compétence et ce rôle renforcé. Ne vaut-il mieux pas envisager une logique de co-construction et de partenariats, plutôt que des moyens nouveaux ?

Par ailleurs, et nous le répétons régulièrement dans cette instance, nos organisations n'ont pas les moyens de participer à toutes les réunions organisées par ces 14 CTEF. Comment les considérer alors, comme des lieux « d'interconnaissance des acteurs et des actions » ?

Nous demandons au Conseil régional et aux représentants de l'Etat de donner une meilleure lisibilité des actions engagées par ces comités locaux, et de présenter un premier rapport de leurs activités devant le Bureau du CREFOP.

Je vous remercie de votre attention.



Intervention de Marie-Christine LE GAL Mouvement des entreprises de France (MEDEF) Bretagne

Je m'exprime au nom des acteurs économiques du collège 1.

Le Pacte régional prévoit de proposer une offre de service personnalisée aux entreprises exprimant des difficultés de recrutement. Elle aura pour objectif d'offrir une meilleure lisibilité, en direction des entreprises, des dispositifs favorisant le recrutement de personnes qualifiées, la recherche d'une mutualisation des dispositifs voire d'une mutualisation financière.

Cette action nous paraît extrêmement importante dans le cadre des simplifications administratives, que nous appelons de nos vœux régulièrement dans cette instance. Cependant, force est de constater, que le Pacte régional ne propose aujourd'hui que la mise en œuvre d'une étude préparatoire, et non une offre de service immédiate.

Dans le même esprit, le Pacte régional prévoit la création de « task force » opérationnelles réunissant les financeurs régionaux de la formation (Région, Pôle emploi, partenaires sociaux...). Elle aura pour mission d'objectiver l'expression des besoins en compétences, d'imaginer les réponses formation adaptées aux besoins des entreprises, d'analyser les dispositifs pertinents, de développer les actions de formation, de suivre leur réalisation et de dresser les bilans et les évaluations.

Des réponses agiles et réactives sont attendues par les entreprises qui peinent trop souvent à recruter, et se confrontent trop souvent à la complexité administrative et financière de nos institutions ! Nous soutiendrons cette action destinée à « intensifier les réponses réactives aux besoins en compétences des entreprises ».

Enfin, le Pacte régional évoque la participation des entreprises à l'acquisition des compétences des demandeurs d'emploi, afin de « favoriser l'émergence d'une entreprise apprenante ». Cela fait notamment référence aux dispositifs d'Action de Formation en Situation de Travail (AFEST), job rotation, alternance inversée, etc.

Le principe de l'entreprise « apprenante » n'est pas une innovation en soi : tous les jours, les entreprises forment les salariés et leurs proposent des modalités pédagogiques variées. L'ouverture des entreprises vers le public des « demandeurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail », dans une approche formative, nécessitera de définir ce concept et ses attendus, en lien avec les représentants des employeurs.

L'Action de Formation En Situation de Travail (AFEST) est l'une des modalités évoquées dans le Pacte Régional. A ce jour, elle n'a été expérimentée qu'avec un public de salariés, et pour un nombre restreint d'entreprises. Un travail d'ingénierie pédagogique sera indispensable pour définir ce qui peut être attendu pour le public demandeurs d'emploi très éloignés du marché du travail, ce que l'entreprise peut également en attendre, avant de mettre en place une démarche expérimentale sur certains territoires/branches sur la base du volontariat.

Je vous remercie de votre attention.