

Commission « Formation - enseignement supérieur »
Rapporteur : M. Norbert HELLUY

Avis du CESER sur le dossier du Conseil régional « Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles »

1. Rappel des propositions du Président du Conseil régional

Le CPRDFOP engage pour 6 ans (2017-2022) les acteurs régionaux qui le signeront. Il constitue l'un des quatre schémas-contracts qui vont structurer l'action régionale à moyen terme. Une articulation forte est en principe recherchée entre ces exercices. Ainsi le CPRDFOP doit-il prendre en compte le Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) et le Schéma régional de l'enseignement supérieur et de la recherche (SRESR) qui préexistent. Il devra, de plus, s'articuler avec le futur Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET) qui sera adopté en 2019 mais pour lequel les réflexions ont été engagées.

Conformément à ce qui est prévu par le Code de l'éducation, le CPRDFOP a pour objet l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications ainsi que 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.

Le document qui est présenté lors de cette session présente :

- deux orientations stratégiques,
- un objectif transversal autour du numérique,
- dix chantiers qui seront déclinés en actions opérationnelles,
- un chapitre sur la gouvernance qui précise les modalités de concertation, de pilotage et d'évaluation.

Avant d'être soumis pour avis au CESER et pour adoption au Conseil régional, ce document a été adopté en mai, par le Bureau puis le comité plénier du CREFOP (Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, instance régionale quadripartite - Etat, Région, organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs, créée par la loi du 5 mars 2014).

L'élaboration du CPRDFOP s'est déroulée sur plusieurs mois depuis juillet 2016. Y ont été associés : les services de l'Etat et du Conseil régional, la plupart des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs ainsi que d'autres organismes comme les réseaux consulaires notamment, qui ont été invités à répondre à une enquête et à participer à plusieurs réunions d'échanges.

Le CPRDFOP sera complété par trois autres documents qui seront présentés à la session d'octobre du Conseil régional :

- une partie programmatique, qui sera « un document pluriannuel d'orientation des formations professionnelles, matrice d'élaboration des cartes des formations produites chaque année » ;
- le Schéma régional des formations sanitaires et sociales, partie intégrante du CPRDFOP, qui est traité de manière spécifique compte tenu des particularités du secteur sanitaire, social et médico-social. Le

- document présenté ce jour l'inclut dans sa dimension stratégique ;
- un plan régional de développement de l'apprentissage, qui sera la déclinaison de l'un des chantiers du CPRDFOP.

2. Observations du CESER sur les propositions du Président du Conseil régional

2.1. Observations générales

Le CESER, où siègent les organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs mais aussi d'autres représentants de la société civile (3ème collègue), a produit une contribution à l'élaboration du CPRDFOP qu'il a transmise au Conseil régional en septembre 2016. Depuis lors, deux rapports, l'un sur le numérique et les entreprises de Bretagne et l'autre sur les formations liées à la transition énergétique et écologique en Bretagne¹, ont été adoptés par notre assemblée. Ils permettent d'enrichir les réflexions sur le CPRDFOP et l'avis présenté ici en tient compte.

Le document présenté est extrêmement riche et dense. A ce stade de son élaboration, certaines des idées y sont présentées d'une façon synthétique. Les chantiers seront déclinés en actions opérationnelles et seront alors précisés. Il reste donc pour le moment des marges d'interprétation possibles.

Tout d'abord, le CESER tient à saluer tout particulièrement, d'une part, la volonté affirmée de placer les personnes au centre des réflexions et des dispositifs, et d'autre part, la volonté de décloisonner les acteurs, les problématiques et les approches dans le but de mieux répondre aux attentes légitimes des concitoyens ainsi qu'à celles des entreprises. Ce décloisonnement est un défi pour les signataires du CPRDFOP car il leur faudra entraîner de nombreux acteurs, en dépassant les logiques de concurrence (ainsi qu'il est d'ailleurs souligné dans le chantier n°3).

Ensuite, il salue le fait que l'Etat, le Conseil régional et les partenaires sociaux signataires s'engagent, ainsi qu'il est écrit, à mobiliser leurs moyens et outils pour la mise en œuvre opérationnelle du CPRDFOP. Il note cependant que la liste des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs qui seront signataires n'est pas connue (ce sont probablement les organisations représentatives donc les membres du bureau du CREFOP). Il souligne que l'implication des entreprises est une impérieuse nécessité pour la mise en œuvre opérationnelle du CPRDFOP, particulièrement lorsqu'il s'agit de développer l'accès des salariés à la formation continue, ce qui est central dans l'orientation II.

Rehausser le niveau d'investissement dans la formation continue des salariés, ainsi qu'il est souhaité, nécessitera notamment de trouver les moyens de mieux concilier les temps de formation et l'organisation du travail dans les entreprises et les établissements (surtout si les salariés souhaitent mobiliser leur Compte personnel² de formation sur le temps de travail), de faciliter les démarches d'inscription en formation, de favoriser l'accès des salariés à la totalité des catalogues de formation, d'aller au contact des dirigeants de petites entreprises et d'une manière générale, des employeurs et instances représentatives du personnel [2]. Il faudra aussi convaincre tous les acteurs des bienfaits de la formation continue et du fait que « face aux défis que doivent relever les entreprises, les filières et tout le tissu économique régional, la réponse centrale est bien celle des compétences humaines, comme atout majeur et différenciant dans la performance ». Ces remarques sont en lien avec le chantier 8 notamment.

1 CESER Bretagne, *Numérique et entreprises en Bretagne : urgence et opportunités*, rapporteurs : M. Jean Le Traon et Martial Wesly, janvier 2017 ; CESER Bretagne, *Former mieux pour réussir la transition énergétique et écologique en Bretagne*, Rapporteurs : Mme Valérie Fribolle et M. Joël Siry, mai 2017

2 CESER Bretagne, *Former mieux pour réussir la transition énergétique et écologique en Bretagne*, Rapporteurs : Mme Valérie Fribolle et M. Joël Siry, mai 2017

Le CESER invite à soutenir les expérimentations qui permettraient de fluidifier les départs en formation, y compris dans les entreprises de petite taille ou ayant des contraintes de personnel fortes.

Pour le schéma régional des formations sanitaires et sociales, il attire l'attention sur la nécessité de faire que les acteurs des filières sanitaires et sociales, qui ne sont pas des membres du CREFOP, soient néanmoins signataires.

S'agissant du CPRDFOP comme de ce schéma, les signataires devraient s'engager à diffuser dans leurs réseaux la connaissance des engagements qui sont pris au travers de ces signatures. Pour la réussite de la mise en œuvre, il paraît absolument nécessaire de faire connaître ces engagements très largement, de l'ensemble des acteurs économiques.

S'agissant de l'évaluation, le CESER invite les membres du CREFOP à mener un travail approfondi pour identifier et construire les indicateurs et les enquêtes qui permettront d'évaluer qualitativement la mise en œuvre du CPRDFOP et du schéma des formations sanitaires et sociales. L'évaluation est importante car elle permet d'avoir une bonne connaissance des « résultats » et des effets de l'action publique, et de procéder aux éventuels ajustements nécessaires en cours d'exécution du Contrat. Il se trouve qu'en outre l'évaluation des CPRDFOP est obligatoire (un décret en Conseil d'Etat devant en fixer les modalités selon l'article L.214-13 du Code de l'éducation).

Enfin, en guise de remarques générales, le CESER approuve les principes d'universalité, d'expérimentation et d'anticipation, mentionnés dans le préambule.

2.2. Observations sur l'objectif transversal

Le numérique, en tant qu'outil technologique, est un facteur indiscutable de transformation de l'économie, des emplois, des compétences, des besoins de formation et d'accompagnement des personnes, ainsi que des pratiques pédagogiques et de formation. L'accompagnement de ces transformations est une nécessité et le CESER ne peut qu'approuver le choix d'en faire un objectif transversal du CPRDFOP.

Il approuve aussi la volonté, comme il est écrit, d'« inscrire la transition numérique comme accélérateur des transitions environnementales ». Cependant, il regrette que la transition énergétique et écologique n'ait pas été retenue au même titre que la transition numérique comme un objectif transversal.

En effet, la transition énergétique et écologique entraîne par elle-même et indépendamment du numérique, des transitions professionnelles et des besoins de formation et d'accompagnement des personnes.

Par ailleurs, elle est une priorité retenue dans le cadre de la *Glaz économie* (SRDEII) et tandis que la transition numérique « apparaît comme une force sans but, sans un horizon partagé collectivement », elle fixe au contraire un horizon et dessine un « chemin » vers l'objectif de développement durable³.

Cela eut été cohérent, de plus, avec la démarche de « COP régionale » engagée depuis quelques mois par le Conseil régional ainsi qu'avec les politiques de l'Etat, et notamment la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte du 17 août 2015 qui n'est pas remise en cause aujourd'hui.

Le CESER souligne que, si la transition énergétique et écologique n'est pas encore à la hauteur des enjeux d'un développement véritablement durable, la transition numérique n'en porte pas le dessein et peut même parfois être contre-productive du point de vue énergétique et environnemental (Cf. l'augmentation

3 *Ibid.*

considérable de l’empreinte environnementale des équipements connectés par exemple)⁴. La transition numérique peut effectivement contribuer à la transition énergétique et écologique de manière significative, à condition que nous l’orientons collectivement en ce sens.

Par conséquent, le CESER invite les signataires du CPRDFOP à exercer une vigilance permanente à l’égard de la prise en compte de la transition énergétique et écologique dans la traduction opérationnelle du CPRDFOP et il engage le CREFOP à devenir le lieu où devrait être menée une réflexion intersectorielle à ce sujet.

Par ailleurs, s’agissant du numérique, le CESER, s’appuyant sur son étude adoptée en janvier, estime que c’est dans toutes les formations qu’il conviendrait de distiller des connaissances et compétences relatives aux grandes lignes du codage informatique, de la sécurité informatique, des réseaux, de l’usage des réseaux sociaux, de la création de site web et de pages personnelles, et d’une culture commune pour l’ensemble des citoyens, et ce, au moins dès le secondaire, si ce n’est pas plus tôt.

2.3. Observations sur les deux orientations stratégiques

- **Orientation I – Assurer à chacun.e un parcours personnalisé de qualification et d’évolution professionnelle vers et dans l’emploi**

S’agissant de l’accompagnement des personnes, le CESER appuie fortement l’idée contenue dans le texte que tout ne doit pas être « digitalisé » de même que le développement du digital doit « être pensé dans le cadre d’une offre globale d’accompagnement personnalisé, donnant une place prépondérante à la médiation de l’information ».

Il tient à souligner que la formation est bien un accompagnement vers l’emploi – ce qui est l’esprit du texte – mais la formation comporte aussi une dimension culturelle et d’épanouissement personnel qui n’est pas assez présente dans le document. Cette autre dimension est essentielle pour les personnes mais l’épanouissement des individus profite aussi aux entreprises.

- **Orientation II – Faire de la montée en compétences via la formation un moteur de la performance économique**

La formation, vrai moteur, si elle permet la performance économique, doit aussi permettre de développer l’autonomie de pensée et l’esprit critique des personnes, leur connaissance de l’histoire sociale et de leurs droits en tant que (futurs) citoyens, notamment dans la sphère professionnelle.

On trouve mentionné dans le cadre de cette orientation un objectif d’anticipation des nouvelles compétences et des nouveaux métiers induits par « les transitions énergétique et environnementale ».

Pour le CESER, la transition énergétique et écologique implique un investissement massif dans la formation et dans l’éducation. Il invite les membres du CREFOP à se reporter à son rapport adopté en mai dernier pour la déclinaison opérationnelle de cet objectif. Il y est indiqué, par exemple, que l’accompagnement de l’évolution des besoins en formation ne doit pas se traduire uniquement par l’ajout de modules car c’est fondamentalement une nouvelle façon de penser la capacité à intégrer des enjeux variés, une approche large qu’il faut concevoir et développer pour être davantage en capacité de réagir et de s’adapter aux changements induits par la transition énergétique et écologique, mais aussi de devenir acteurs de ces changements. On se

4 Le CESER a souligné ce point dans son rapport *Former mieux pour réussir la transition énergétique et écologique en Bretagne*, Rapporteurs : Mme Valérie Fribolle et M. Joël Siry, mai 2017

tromperait donc lourdement si on ne retenait qu'une entrée technique pour faire évoluer les formations.

Par ailleurs, concernant les métiers dits « en tension », c'est-à-dire des métiers marqués par un déséquilibre dans le rapport entre l'offre et la demande, le CESER souligne que la réponse ne se trouve pas seulement dans la formation, et qu'elle doit être recherchée aussi dans les organisations et les conditions de travail, ainsi que les conditions de rémunération.

2.4. Observations sur les dix chantiers

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

Le CESER appuie la volonté d'analyser les remontées d'éléments de connaissance des territoires, et il attire l'attention sur le fait que cela implique d'organiser cette remontée et son pilotage. Le texte manque de précisions à ce stade.

Qui fera remonter les informations ? Quels périmètres pour obtenir des remontées de qualité ? Il s'agit là d'un vaste chantier qu'il suivra avec le plus grand intérêt.

- **Chantier 2 – Conforter la démarche d'élaboration des cartes de formation**

Il est louable de vouloir organiser, comme le dit le texte, « *une répartition territoriale de l'offre de formation compatible avec la capacité de mobilité des personnes* » mais, là encore, cela nécessitera pour le moins une analyse approfondie.

A ce sujet, le CESER note que l'élaboration de la carte doit aussi s'appuyer sur les besoins des personnes et les problématiques d'accès et de choix des personnes sur les territoires. Il faut tenir compte du fait que certains jeunes sont contraints dans leurs choix d'orientation non seulement pour des raisons géographiques mais aussi du fait des déterminismes sociaux, des stéréotypes de genre et d'une offre de formation insuffisamment diversifiée ou insuffisamment ouverte à la diversité de genre. Par conséquent, les aides au logement et aux transports sont nécessaires mais elles ne sont pas suffisantes pour encourager et permettre la mobilité (au sens large) de ces jeunes. Le système d'orientation devrait être capable de favoriser chez eux une plus grande ouverture en même temps que l'appétence pour la formation. Il s'agit d'un enjeu d'orientation des jeunes (scolaires, apprentis, jeunes salariés) qui implique les professionnels de l'orientation mais aussi les familles et les entreprises.

On notera au passage, bien qu'il s'agisse d'une autre question, que les enjeux d'orientation ne devraient pas être déviés de leur but du fait des logiques d'affectation.

- **Chantier 3 – Déployer un Service public régional de l'orientation et de l'évolution professionnelle de nouvelle génération**

Le CESER salue ce chantier qui est bien ouvert. Il encourage à mettre en œuvre sans tarder les actions qui visent à conforter le plan de professionnalisation des conseillers et à expérimenter avec les partenaires signataires. L'objectif, que le CESER partage, est bien de sortir d'une démarche de prescription pour aller vers une démarche d'accompagnement des personnes. Il souligne que cela implique de sortir des logiques d'injonction et de la culture exclusivement basée sur les chiffres.

- **Chantier 4 – Développer l'apprentissage**

L'apprentissage ne doit pas être posé comme une voie prioritaire par rapport aux autres mais elle doit être proposée comme une voie parmi d'autres. A cet effet, il faudra développer les coopérations et les complémentarités entre les réseaux et dépasser les concurrences les plus effrénées. Il serait bon, de plus, que les fondements (en termes de valeurs, pédagogiques, ou formatifs) de chaque voie de formation (apprentissage dans les CFA et les lycées professionnels) soient clairement exposés et explicités.

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

Concernant l'illettrisme, dans la continuité des travaux qu'il a engagés en janvier 2017 lors d'une journée d'échanges avec M. Thierry Lepaon, le CESER envisage de mener en 2017-2018 une étude concernant la lutte contre l'illettrisme en Bretagne. Celle-ci serait centrée sur les questions de formation et d'accompagnement des personnes, et prendrait aussi en compte les dimensions sociale et sociétale de ce sujet.

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

Pour fluidifier les parcours de formation et éviter les temps morts dans ces parcours, liés à la forte saisonnalité des entrées en formation, le CESER encourage à analyser les difficultés de mise en place des sessions intermédiaires de certification.

- **Chantier 7 – Prévenir les ruptures de parcours et favoriser leur sécurisation**

S'agissant des jeunes qui sortent de formation initiale sans diplôme, le CESER attire l'attention des membres du CREFOP sur l'étude qu'il a publiée en 2013⁵.

Il y invitait notamment, pour les jeunes de moins de 16 ans qui présentent un risque de sortie sans diplôme, à développer les actions multi-partenariales dans les établissements, impliquant des partenaires extérieurs à l'école comme les services de la protection de l'enfance (Départements), des services de santé, des services sociaux, etc. et à instaurer un référent unique pour chacun de ces jeunes.

Cette étude contient de nombreuses propositions opérationnelles.

- **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)**

Le CESER sera attentif à la mise en œuvre de ce chantier.

5 CESER Bretagne, *Quelles solutions en Bretagne pour les jeunes sortis de formation initiale sans diplôme ?*, Rapporteurs : Denis Chevallier et Yves Le Gourrierec, septembre 2013

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

Pour le schéma des formations sanitaires et sociales, l’état des lieux établi par le GREF Bretagne devrait être un outil précieux sur lequel pourront s’appuyer les membres du CREFOP.

- **Chantier 10 – Promouvoir l’égalité entre les femmes et les hommes**

Constatant que l’égalité femmes-hommes ne progresse pas suffisamment et que les objectifs ne sont pas assez opérants, le CESER invite les membres du CREFOP à rechercher des actions innovantes, lorsqu’ils déclineront le chantier en actions opérationnelles.

Comme il l’a dit dans son rapport sur les formations aux métiers de la mer⁶ où il notait une mixité insuffisante dans les formations et les métiers, le CESER invite le Conseil régional à intervenir auprès des organisations professionnelles, voire des branches, au travers des contrats d’objectifs emploi-formation en y inscrivant des objectifs de montée en mixité.

Ce rapport contient d’autres pistes, mentionnées au titre d’un enjeu n°5 « Egalité femmes-hommes : développer l’égalité et la mixité dans les formations et les métiers de la mer ».

Le CESER souligne que l’égalité ne passe pas uniquement par la féminisation ; elle passe aussi par la reconnaissance des qualifications dans les métiers très féminisés (les métiers du soin par exemple).

D’autres remarques du CESER sur l’égalité figurent dans son avis le rapport Egalité femmes-hommes, intégré au rapport d’activité et de développement durable 2016, présenté lors de cette même session.

2.5. Conclusion

En conclusion, le CESER propose pour le volet programmatique que les chantiers fassent l’objet d’un travail de co-construction, au minimum avec les signataires, c’est-à-dire le bureau du CREFOP.

Concernant le schéma des formations sanitaires et sociales, il alerte sur la nécessité d’associer à la phase de construction le plus grand nombre de partenaires (partenaires sociaux et acteurs du secteur) et il préconise la mise en œuvre d’un comité de pilotage de ce schéma au sein de la commission formation du CREFOP.

6 CESER Bretagne, *Les formations aux métiers de la mer pour conforter la Bretagne comme grande région maritime*, Rapporteurs : Michel Clech et Thierry Leneveu, septembre 2015

Vote sur l'Avis du CESER de Bretagne

Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles 2017-2022

Nombre de votants : 96

Ont voté pour l'avis du CESER : 91

René LE PAPE (CCIR), Jean-François LE TALLEC (CCIR), Dominique LECOMTE (CCIR), Evelyne LUCAS (CCIR), Emmanuel THAUNIER (CCIR), Edwige KERBORIOU (CRAB), Jacques JAOUEN (CRAB), Laurent KERLIR (CRAB), Emmanuelle TOURILLON (CRMA), Béatrice COCHARD (UE-MEDEF), Christine LE GAL (UE-MEDEF), Jean-Bernard SOLLIEC (UE-MEDEF), Serge LE FLOHIC (UPA), Lucien TRAON (CPME), Didier LUCAS (Par accord FRSEA-CRJA), Franck PELLERIN (Par accord FRSEA-CRJA), Henri DAUCE (Confédération paysanne de l'Ouest), Thierry MERRET (Par accord CERAFEL-UGPVB-CIL), Jean-Yves LABBE (Bretagne pôle naval), Gérald HUSSENOT (CRPMEM), Hervé JENOT (Par accord Comités régionaux de la conchyliculture de Bretagne nord et Bretagne sud), Philippe LE ROUX (UNAPL), Sylvère QUILLEROU (CNPL), Joëlle DEGUILLAUME (Par accord entre les Unions régionales des professionnels de santé URPS), Jean-Philippe DUPONT (Par accord SNCF-RTF-EDF-ERDF-RTE-GDF-SUEZ-La Poste), Isabelle AMAUGER (URSCOP), Martial WESLY (Comité régional de la fédération bancaire française), Françoise BOUJARD (CFDT), Michel CARADEC (CFDT), Norbert HELLUY (CFDT), Marie-Madeleine HINAULT (CFDT), Patrick JAGAILLE (CFDT), Chantal JOUINEAUX (CFDT), Véronique LAUTREDOU (CFDT), Véronique LE FAUCHEUR (CFDT), Thierry LEMETAYER (CFDT), Catherine LONEUX (CFDT), Gilles POUPARD (CFDT), David RIOU (CFDT), Marie-Pierre SINOUE (CFDT), Joël SIRY (CFDT), Jacques UGUEN (CFDT), Olivier CAPY (CGT), Jean-Edmond COATRIEUX (CGT), Stéphane CREACH (CGT), Françoise LE LOARER (CGT), Thierry LENEVEU (CGT), Jean-Luc PELTIER (CGT), Nadine SAOUTI (CGT), Marie-France THOMAS (CGT), Gaëlle URVOAS (CGT), Annie COTTIER (CFTC), Pierre EUZENES (CFTC), Catherine TANVET (CFE-CGC), Bertrand LE DOEUFF (UNSA), Lionel LE BORGNE (URAF), Annie GUILLERME (URCIDFF), Nadia LAPORTE (FCPE), Guylaine ROBERT (APEL), Marie-Martine LIPS (CRESS), Joseph-Bernard ALLOUARD (Mouvement Agir Tous pour la Dignité), Pierre BARBIER (Coordination des associations de solidarité internationale), Jacqueline PALIN (CROS), Jean KERHOAS (Nautisme en Bretagne), Gérard CLEMENT (Par accord CLCV-UFC-Que choisir), Michel MORVANT (Union régionale des PACT-ARIM et Habitat et développement en Bretagne), Hervé LATIMIER (Kevre Breizh), Patrice RABINE (Théâtre de Folle Pensée), Alain LE FUR (UNAT), Carole LE BECHEC (Réseau Cohérence), Jean-Emile GOMBERT (Universités de Bretagne), Pascal OLIVARD (Universités de Bretagne), Alain CHARRAUD (Conférence des directeurs des Grandes écoles de Bretagne), Anne-Claude LEFEBVRE (Par accord CRITT-Centres techniques de Bretagne), Jean LE TRAON (IRT B-COM), Antoine DOSDAT (IFREMER), Patrick HERPIN (INRA), Yann-Hervé DE ROECK (France énergies marines), Bertrand LAOT (Union régionale de la Mutualité française), Bernard GAILLARD (CRSA), Zoé HERITAGE (IREPS), Léa MORVAN (CRIJ), Yannick HERVE (CRAJEP), Marie-Pascale DELEUME (Eau et rivières de Bretagne), Jean-Yves PIRIOU (Eau et rivières de Bretagne), Sylvie MAGNANON (Bretagne vivante), Alain THOMAS (Bretagne vivante), Michel CLECH (REEB), Jean-Yves MOELO (Personnalité qualifiée environnement et développement durable), Christian COUILLEAU (Personnalité qualifiée), Anne LE MENN (Personnalité qualifiée)

Ont voté contre l'avis du CESER : 0

Se sont abstenus : 5

Joël JOSSELINE (FO), Annie KERHAIGNON (FO), Fabrice LERESTIF (FO), Pierrick SIMON (FO), Jean-Marc CLERY (FSU)

Adopté à l'unanimité



Intervention de Mme Gaëlle URVOAS Comité régional CGT de Bretagne

La CGT soutient l'avis du CESER sur le Contrat de plan régional emploi formation. Il sera piloté par le CREFOP. La CGT souligne le rôle central de pilotage du bureau du CREFOP par rapport aux commissions, et l'intérêt de cette gouvernance quadripartite : État, Région, organisations syndicales de salariés et organisations patronales.

Ce contrat de plan donne priorité à l'emploi, l'emploi qualifié et rémunéré à sa juste valeur, l'emploi sécurisé et non précarisé, l'emploi qui permet aux femmes et aux hommes de se réaliser au travers d'activités productrices de qualité et d'innovation et respectueuses de notre environnement. Il reconnaît aussi la Bretagne productrice de richesses, avec sa partie industrielle.

La formation est présentée comme un investissement stratégique, produisant les compétences nécessaires au progrès social et à la performance économique, moteur du développement des individus et de l'économie. C'est pourquoi la CGT insiste pour que des passerelles soient formalisées avec le futur Schéma régional d'aménagement de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET).

La primauté donnée à la personne et son accomplissement en tant que citoyen, individu, acteur social et travailleur est une valeur portée depuis toujours par la CGT.

Avec le CESER, la CGT regrette que la dimension culturelle, mais aussi le développement de l'autonomie de pensée, de l'esprit critique, des connaissances en histoire sociale, en droits sociaux, soient absents de la définition et du contenu de la formation professionnelle telle que le CREFOP conçoit celle-ci.

Pour être vraiment moteur de l'économie, la formation doit permettre à chacun.e de maîtriser à la fois les connaissances indispensables à sa vie professionnelle actuelle mais aussi à envisager et pouvoir être acteur de son évolution.

La CGT souhaite qu'au-delà des dispositifs, le chantier « évolution orientation et évolution professionnelle » aborde l'accompagnement vers l'autonomie, la mobilisation ou remobilisation vers un projet, la montée en qualification...

Le CESER souligne aussi que c'est véritablement la qualité de la relation humaine professionnel.elle/ usagers.ères qui en soi peut être porteuse d'une dynamique de formation.

Cette qualité dépend de la qualité des conditions de travail et des marges de manœuvres qui doivent être données aux professionnels dans leurs pratiques pour innover et expérimenter des solutions. L'innovation, en effet, ne consiste pas seulement en la capacité à développer des outils numériques.

Quelques points supplémentaires mériteraient aussi d'être développés à l'occasion des différents chantiers :

- l'appui au développement de la formation des métiers de l'aide à domicile. Les besoins grandissants se traduisent aujourd'hui par une grande précarité des professionnels qui l'assurent ainsi qu'un déficit flagrant de formation et d'accompagnement professionnel, en particulier dans le secteur marchand. Bien entendu cela ne sera possible que si dans le même temps la société, les structures cessent de

faire porter sur les salariés le manque de moyens en dégradant leurs conditions de travail.

- le développement de l'apprentissage ne doit pas se faire au détriment des autres voies de formation professionnelle en particulier de la formation sous statut scolaire qu'il est fondamental de préserver. Les expérimentations pédagogiques et les innovations doivent être favorisées et soutenues dans toutes les voies de formation. L'amélioration de l'accompagnement, du suivi, des conditions de vie et de travail des apprentis est un objectif majeur à atteindre.
- la mise en place un dispositif de suivi et de sécurisation des personnes dans leur parcours orientation/formation/évolution professionnelle, base d'une évaluation qualitative.
- le soutien à apporter par la Région à la formation des formateurs, en lien avec le décret qualité ; de nombreux formateurs, qui vivent la précarité, ont un accès trop limité à la formation. La Région pourrait aussi dans le cadre du plan breton de la formation et des engagements de développement de la qualité veiller à ce que la formation soit assurée principalement par des formateurs ayant des contrats pérennes.
- l'ambition « formation professionnelle continue de qualité », vectrice de promotion sociale pour les bretonnes et les bretons, avec l'exigence d'une véritable qualification professionnelle reconnue à minima par le RNCP (Registre national des certifications professionnelles) et les entreprises.

Ce contrat de plan formation pourrait aussi être l'occasion de développer l'idée que continue de porter la CGT d'un nouveau statut du travail salarié avec transférabilité totale des droits d'une situation à l'autre. Des expérimentations en cours montrent que c'est possible.

Ce contrat met aussi en avant l'anticipation. Notre organisation insiste depuis de nombreuses années sur cette absolue nécessité. En effet, il nous semble que c'est la capacité des entreprises et des territoires à anticiper leur développement qui participe de l'aide aux personnes à se situer dans un parcours professionnel et de vie.

C'est pourquoi nous insistons sur la dimension prospective du diagnostic régional emploi-compétences. En ce qui concerne les métiers dits « en tension », ils méritent une analyse attentive portant autant sur la qualité des emplois proposés (conditions de travail, rémunération) que sur la quantification de besoins de compétences non-satisfaits.

Comme nous l'avons fait au CREFOP, nous rappelons que notre organisation est prête à contribuer activement à la réflexion sur les conditions d'accès à la formation des salariés prévue dans le cadre de ce CPRDFOP.



Intervention de M. Dominique LECOMTE Chambre de commerce et d'industrie de Région Bretagne

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

L'élaboration du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles, établi pour la période 2017 – 2022, est une étape d'importance pour la conduite d'une politique territoriale de la formation optimisée en Bretagne.

Il faut tout d'abord nous féliciter de trois éléments caractéristiques du contrat de plan :

- Premièrement, une clarté dans sa construction, qui en facilite son appréhension par le plus grand nombre. Les 10 grands chantiers sont précis et ciblés, ce qui en facilitera, espérons-le, la mise en œuvre.
- Deuxièmement, le lien fort avec les questions de développement économique. Nous ne pouvons que souscrire à l'ambition « *d'améliorer la réactivité de l'appareil de formation pour mieux répondre aux attentes et besoins des entreprises* »
- Et troisièmement, la transversalité de la question numérique. Nous portons activement le déploiement de la digitalisation des formations et nous disons ici notre satisfaction de voir ce sujet abordé comme un horizon commun à tous les chantiers.

Il s'agit dorénavant de concrétiser réellement les orientations issues du Contrat de plan. Il faudra avoir le courage de favoriser les formations affichant de bons taux d'insertion professionnelle. Il faudra réellement encourager l'apprentissage comme voie d'excellence et privilégiée dans l'accès à l'emploi. Il faudra reconnaître la plus-value qu'apporte la sensibilisation à l'entrepreneuriat dans les formations.

L'élection d'un nouveau Président de la République et la constitution d'une nouvelle majorité à l'Assemblée nationale engendreront certainement de fortes évolutions des politiques nationales de l'apprentissage et de la formation professionnelle. On peut déjà citer le cadre de financement ou les objectifs de massification de la formation par apprentissage. Nous devons être attentifs à ces changements et être capable d'adapter en conséquence nos politiques en région.

Les acteurs économiques assumeront leurs responsabilités dans la mise en œuvre du Contrat et dans le pilotage des formations au service de sa réussite, de la réussite des étudiants, et du développement économique de notre région.

Je vous remercie de votre attention.



Intervention de Mme Béatrice COCHARD Union des entreprises (UE) – MEDEF Bretagne

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

Ce Contrat de Plan de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CPRDFOP) aujourd'hui présenté au CESER, a été construit en concertation avec les acteurs socio-économiques en leur donnant la possibilité de s'impliquer dans les travaux d'élaboration de celui-ci. Nous saluons cette volonté de concertation et de co-construction.

Le diagnostic fait état d'un certain nombre de constats socio-économiques préoccupants, mais présente également des perspectives de dynamiques nouvelles en faveur de l'emploi et du parcours professionnel des actifs bretons. Le numérique, la transition verte ou encore l'innovation pédagogique constituent les points forts de toute politique d'emploi et de formation durable.

Nous considérons que les « 10 chantiers » qui structurent le CPRDFOP et les actions associées, constituent un ensemble cohérent, et répondent aux préoccupations exprimées par les entreprises et les branches professionnelles.

Dans la déclinaison opérationnelle de ces chantiers, nous resterons cependant particulièrement vigilants sur les sujets suivants :

- Favoriser toutes les actions permettant aux demandeurs d'emploi de s'orienter vers les postes non pourvus et les actions de formation qui préparent à ces emplois ainsi que les jeunes vers les places vacantes en CFA ;
- Favoriser toute expérimentation régionale en matière d'innovation pédagogique ; et d'une manière générale, insister pour que le CPRDFOP permettant une politique souple, agile et anticipatrice ;
- Intégrer les enjeux numériques dans l'ensemble des orientations du CPRDFOP ;
- Structurer la concertation avec les organisations professionnelles pour l'ouverture et la fermeture des formations dispensées en apprentissage et sous statut scolaire.

Concernant la gouvernance, le rôle de chaque instance est précisé. Nous prenons acte du fait que les Comités Territoriaux Emploi-Formation seront un lieu d'expression des territoires et de leurs projets, pilotés par l'État et la Région. Nous rappelons néanmoins que nous ne souscrivons pas à la multiplication de ces lieux infra-départementaux, et que seul le Bureau du CREFOP demeure légitime en matière de gouvernance.

Lieu du dialogue quadripartite régional, éprouvé depuis deux ans en Bretagne, le Bureau du CREFOP sera l'instance du suivi du CPRDFOP, avec l'appui opérationnel des Commissions du CREFOP. Cela nous oblige, dans nos futurs travaux, à une réelle rigueur organisationnelle mais aussi à davantage d'audace. Rigueur, audace, deux piliers de nos ambitions partagées.



Intervention de M. Patrick JAGAILLE Union régionale interprofessionnelle de la CFDT Bretagne

La CFDT partage largement l'avis du CESER relatif au CPRDFOP (*Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et d'Orientation Professionnelles*).

Pour notre organisation, ce contrat de plan, en se voulant engageant s'inscrit pleinement dans la dynamique quadripartite impulsée par les accords sécurisation de l'emploi et formation professionnelle, tous les deux transcrits dans la loi respectivement en 2013 et 2014.

Pour la CFDT de nombreux engagements devront se traduire par des actions concrètes qui, co-construites se devront de reposer sur les principes partagés dans ce contrat :

- Poser le principe d'universalité des droits à l'orientation et à l'accompagnement implique une politique volontariste quadri partite de développement du conseil en évolution professionnelle sur tout le territoire, tout au long de la vie, et pour chacun quelque soit son propre statut.
- Partager politiquement l'accès aux formations savoirs de base et cléA comme premier palier d'un parcours certifiant devra se concrétiser par une première étape relative effectivement à l'accès aux savoirs de base et à la certification cléA, puis à une mobilisation des moyens pour permettre la continuité du parcours vers la certification et la qualification.
- Établir des coopérations pour construire des outils inter branches et territoriaux d'identification de ce qui est commun et ce qui est sectoriel. Construire une carte des formations cohérente et partagée est la priorité au regard des transversalités des métiers, des parcours et des mobilités.

Enfin, les analyses sectorielles inter branches seront à construire et à partager.

Notre organisation s'engagera, par sa signature dans ce document stratégique et se mobilisera pour que les différents chantiers se concrétisent en actions efficaces et opérantes au service de la sécurisation des parcours.

La CFDT partage l'avis du CESER et regrette que la transition énergétique ne fasse pas l'objet d'un axe transversal fort de ce contrat de plan. En effet, toute politique doit pouvoir mesurer l'impact de la transition énergétique et écologique.

La CFDT s'étonne également que la stratégie coordonnée de l'emploi formation orientation prévue par la loi NOTRe ne soit pas partie intégrante de ce CPRDFOP. Cela nécessitera de fait la rédaction d'un document supplémentaire entre l'Etat et la région, mais, sur le même objet !



Intervention de M. Jean-Marc CLERY FSU Bretagne

La FSU a déjà eu l'occasion de s'exprimer sur le document stratégique du CPRDFOP dans le cadre du Comité régional de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP). Nos points de désaccord sont connus ; ils portent en particulier sur la mise en œuvre du SPRO, sur l'approche de la formation sous l'angle des besoins locaux des entreprises, et sur le soutien à l'apprentissage. C'était déjà ce qui avait motivé l'opposition de la FSU au précédent CPRDF et a priori, à moins de changements sensibles d'ici là à la déclinaison opérationnelle du document stratégique cet automne, cela restera le cas pour ce prochain CPRDFOP qui en renforce encore les orientations.

Certes pour l'heure, il s'agit de s'exprimer sur l'avis du CESER, mais bien que celui-ci propose plusieurs observations intéressantes que la FSU peut partager (notamment sur l'objectif transversal d'accompagnement des transitions), globalement cet avis ne s'écarte guère du document stratégique du CPRDFOP dont il reprend à son compte l'ensemble des grandes lignes.

C'est le cas en premier lieu de l'appel au « décloisonnement » généralisé que l'avis du CESER salue avec enthousiasme et qui nous pose sérieusement problème : décloisonnement des publics de l'orientation et des « temps de vie », mais aussi décloisonnement des voies de formation, décloisonnement des « dispositifs » - tout confondu, même lorsque la loi précise les rôles respectifs de l'État et de la région !

Passons sur les effets de ce décloisonnement dans la voie professionnelle des lycées qui revient pour l'essentiel à ouvrir toujours plus le champ de la formation à l'apprentissage. En matière d'accompagnement des adultes également, cet appel au décloisonnement nous interroge : car au-delà des affirmations générales du CPRDFOP, dans les faits, les publics et les besoins, ne sont pas les mêmes ; et les professionnels qui y répondent non plus. Plutôt que de dévaloriser systématiquement ces fameux « cloisonnements », dont on n'a pas la preuve qu'ils soient la vraie cause des dysfonctionnements constatés par les usagers, pourquoi ne pas plutôt agir pour que dans chaque champ d'intervention les professionnels en charge disposent bien des moyens d'exercer leurs métiers ?

Le CESER souligne par ailleurs avec justesse les risques d'un accompagnement des personnes qui s'en remettrait au tout digital ; tout comme il appelle fort justement à sortir des logiques de prescription. Seulement voilà, il n'envisage jamais que, précisément, les politiques d'accompagnement a minima qui se sont mises en place ces dernières années au détriment des usagers et qui cassent aussi les métiers des professionnels de l'accompagnement, peuvent justement devenir la forme que prendrait un « service universel » présent de manière indifférenciée sur tout le territoire. On a beau dénoncer le risque de l'éloignement des usagers par le tout digital, de fait, aujourd'hui, les portails et les plateformes en tous genres sont ce que les usagers perçoivent de plus manifeste dans les évolutions du « service » qui leur est proposé. Ce n'est pas ce que nous voulons.

Un autre point de l'avis nous fait réagir : il est fait mention à plusieurs reprises de l'engagement, au-delà de celui de l'État et de la Région, des partenaires sociaux signataires du futur CPRDFOP et co-porteurs de son élaboration. Qu'on nous permette pour finir, d'attirer l'attention sur le fait que sur deux points majeurs de ce CPRDFOP – l'élaboration et l'évolution du SPRO-EP d'une part, et la construction de la Carte des formations professionnelles initiales de l'autre - les personnels de Pôle Emploi comme ceux de l'Éducation nationale, pourtant concernés au premier chef par les décisions, semblent être les grands oubliés de ce « partenariat ».

Car non seulement ils ne sont jamais considérés comme des salariés parties prenantes dans la négociation, mais ils ne sont même jamais sérieusement consultés, sauf en dernier lieu et de manière très formelle.

La FSU première organisation syndicale dans le champ de l'Éducation Nationale comme à Pôle Emploi en Bretagne, ne peut que souligner ce fait : sur des dossiers majeurs pour la politique régionale de la Formation et de l'Orientation professionnelles, la discussion a lieu entre l'État et la Région en associant étroitement les organisations professionnelles représentant les intérêts des différents usagers - salariés et employeurs – mais sans que l'expertise professionnelle des agents de l'État ni de leurs représentants puisse peser d'un grand poids. Ce n'est pas le meilleur moyen de bâtir d'un accord large et qui puisse être porté par tous les acteurs.