



Session de mars 2016

Commission « Formation - Enseignement supérieur »

Rapporteur : M. Norbert HELLUY

AVIS DU CESER SUR LE PLAN BRETON DE MOBILISATION POUR L'EMPLOI

1. Rappel des propositions du Président du Conseil régional

Le Président du Conseil régional propose un plan breton de mobilisation pour l'emploi qui reprend les grandes orientations du gouvernement en matière de formation des demandeurs d'emploi, notamment le renforcement de l'attractivité de l'apprentissage et le doublement du nombre de demandeurs d'emploi en formation d'ici la fin de l'année 2016.

Pour la Bretagne, ce plan d'urgence consiste à :

- Porter à 50 000 le nombre de demandeurs d'emploi en formation sur une année alors que ce nombre était de « seulement » 28 000 en 2015 ;
- Favoriser un développement ciblé et de qualité de l'alternance ;
- Augmenter le taux de retour à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée, notamment par la formation et la VAE ;
- Accélérer l'entrée en formation, pendant la période d'ouverture des droits à indemnisation des demandeurs d'emploi ;
- Rechercher une articulation accrue, au niveau de chaque territoire, entre l'offre de formation et les besoins exprimés par les entreprises

Concrètement, dans le domaine de l'apprentissage, le plan prévoit des innovations en matière de mobilisation des acteurs et notamment des CFA :

- un appel à projets pour créer des plateformes de préparation à l'apprentissage permettant un accueil des jeunes en CFA ;
- le développement des parcours mixtes ;
- la formation des maîtres d'apprentis ;
- une plus grande concertation des actions des développeurs de l'alternance ;
- l'utilisation des plateaux techniques des CFA pour la formation des demandeurs d'emploi.

La formation des demandeurs d'emploi étant un levier déterminant, le plan prévoit un renforcement de l'accompagnement à la formation des demandeurs d'emploi, notamment les moins qualifiés et les plus vulnérables (demandeurs d'emploi de longue durée, seniors, jeunes décrocheurs...) et le développement de l'offre de formation amenant à une insertion durable dans l'emploi.

Les moyens mobilisés seront :

- une mobilisation plus importante pour développer un conseil de qualité dans le cadre du Service public régional de l'orientation (SPRO) ;
- une mobilisation plus importante des prestations de formation que sont le Dispositif régional pour l'insertion professionnelle (DRIP), Compétences clés et Compétences transverses pour préparer l'entrée des demandeurs d'emploi en formation qualifiante ;
- un soutien aux expérimentations « territoires zéro chômeurs » ;
- un soutien renforcé aux projets de formation portés par le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) ;
- une meilleure coordination des dispositifs d'aides individuelles à la mobilité pour les demandeurs d'emploi en formation ;
- une augmentation du nombre de places en formation dans le cadre du Plan Bretagne Formation (PBF), dès le printemps 2016, en ciblant les métiers les plus en tension ;
- le renforcement du dispositif « Actions Territoriales Expérimentales » pour cofinancer des actions de préparation opérationnelle à l'emploi (POE collectives) par exemple.

Enfin, il est proposé de mettre en place une gouvernance de ce plan associant le Conseil régional, l'Etat en région et Pôle Emploi, en lien avec les partenaires sociaux. C'est l'objet du projet de protocole qui est annexé à la présente communication.

S'agissant des actions de formation du plan d'urgence, le Président de la République a indiqué que l'Etat dégagerait un milliard d'euros. En conséquence, ce protocole dispose que l'Etat assurera le financement du Conseil régional pour la mise en œuvre des dispositifs de formation dont il est responsable.

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

Le CESER observe très positivement la forte volonté du Conseil régional de s'impliquer dans la mise en œuvre de ce plan ambitieux de formation des demandeurs d'emploi, notamment ceux de longue durée.

Il regrette de n'avoir pas été consulté préalablement au vote du Conseil régional, compte tenu de l'importance de ce dossier, de l'actualité forte et de la mobilisation sur ce sujet d'un grand nombre d'acteurs qui siègent au CESER.

Il souligne qu'une plus grande implication des partenaires sociaux aurait pu être recherchée dans l'élaboration et la validation du plan et de la convention.

Il note avec intérêt la volonté de mobiliser les acteurs et de rechercher une offre de formation au plus près des besoins des demandeurs d'emploi et des entreprises dans chaque territoire. Toutefois, il s'interroge sur ce que signifie « chaque échelle pertinente de territoire ».

Dans un souci d'efficacité et prenant en compte le maillage important sur l'ensemble du territoire breton par les centres de formation, toutes tailles et tous statuts confondus, il souhaite qu'une réflexion soit engagée pour permettre une plus grande ouverture de ceux-ci aux personnes désirant se former. A ce titre, il invite le Conseil régional et ses partenaires :

- à ouvrir une réflexion sur l'intérêt et l'opportunité de mixer les publics ;
- à envisager la possibilité d'organiser des sessions d'examen tout au long de l'année.

Enfin, alors qu'une attention particulière doit être portée aux demandeurs d'emploi de longue durée et les moins qualifiés comme il est mentionné dans ce plan, le CESER alerte sur les difficultés qu'il

faudra surmonter pour parvenir à les mobiliser. Le CESER s'inquiète en effet notamment des difficultés que rencontrent les demandeurs d'emploi pour s'approprier les nouvelles procédures d'accès à Pôle Emploi (dématérialisation) ainsi que des conditions dans lesquelles les agents de Pôle Emploi pourront remplir leurs missions.

Il invite le Conseil régional et ses partenaires à étudier les attentes et les demandes des demandeurs d'emploi pour ne pas être uniquement dans une logique adéquationniste. Il les invite également à produire des diagnostics permettant d'identifier précisément les profils des demandeurs d'emploi.

Enfin, il insiste sur la nécessité forte de prévoir et de développer l'accompagnement des demandeurs d'emploi les moins qualifiés et des demandeurs d'emploi de longue durée.

S'agissant des moyens mis en œuvre pour l'exécution de ce plan d'urgence, le CESER espère qu'ils seront à la hauteur des enjeux et des ambitions. Il souhaiterait d'ailleurs savoir comment le Conseil régional qui entend coordonner régionalement le plan de mobilisation compte s'organiser car la question des moyens humains n'est pas mentionnée.

De même, il se demande comment la carte régionale des formations professionnelles initiales pourra constituer un levier au service de ce plan car cela n'est pas précisé et la carte a vocation à définir plutôt des objectifs de long et moyen termes.

Il souligne que les entreprises devront également s'investir dans ce plan.

Et il se félicite de la réunion de la conférence des financeurs pour faire que le financement ne soit pas un frein à l'accès aux formations.

Compte tenu de ces observations, le CESER suivra avec attention, au cours des prochains mois, en lien avec le Conseil régional, la façon dont ce Plan de mobilisation pour l'emploi sera mis en œuvre. A cet effet, il espère que des indicateurs de suivi et d'évaluation seront disponibles.

Vote sur l'avis du CESER de Bretagne Pour un plan breton de mobilisation pour l'emploi

Nombre de votants : 66

Ont voté pour l'avis du CESER : 57

Valérie FRIBOLLE (CCIR), René LE PAPE (CCIR), Jean-François LE TALLEC (CCIR), Dominique LECOMTE (CCIR), Evelyne LUCAS (CCIR), Emmanuel THAUNIER (CCIR), Patrick CARE (UE-MEDEF), Christine LE GAL (UE-MEDEF), Lucien TRAON (CGPME), Gérald HUSSENOT (CRPMEM), Olivier LE NEZET (CRPMEM), Philippe LE ROUX (UNAPL), Sylvère QUILLEROU (CNPL), Joëlle DEGUILLAUME (Par accord entre les Unions régionales des professionnels de santé URPS), 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 JOUNEAUX (CFDT), Véronique LAUTREDOU (CFDT), Véronique LE FAUCHEUR (CFDT), Thierry LEMETAYER (CFDT), Catherine LONEUX (CFDT), Gilles POUPARD (CFDT), David RIOU (CFDT), Marie-Pierre SINOU (CFDT), Joël SIRY (CFDT), Jacques UGUEN (CFDT), Patrice BOUDET (CGT), Jean Edmond COATRIEUX (CGT), Claudine CORNIL (CGT), Stéphane CREACH (CGT), Corine FERREIRA (CGT), Françoise LE LOARER (CGT), Thierry LENEVEU (CGT), Jean-Luc PELTIER (CGT), Gaëlle URVOAS (CGT), Annie COTTIER (CFTC), Catherine TANVET (CFE-CGC), Annie GUILLERME (URCIDFF), Isabelle TOXE (Par accord URAPEI-CREAI), Marie-Martine LIPS (CRESS), Pierre BARBIER (Coordination des associations de solidarité internationale), Michel MORVANT (Union régionale des PACT-ARIM et Habitat et développement en Bretagne), Hervé LATIMIER (Kevre Breizh), Patrice RABINE (Théâtre de Folle Pensée), Jean-Emile GOMBERT (Par accord entre les Universités de Bretagne), Alain CHARRAUD (Conférence des directeurs des Grandes écoles de Bretagne), Anne-Claude LEFEBVRE (Par accord CRITT-centres techniques de Bretagne), Patrick HERPIN (INRA), Yannick HERVE (CRAJEP), Jean-Yves PIRIOU (Association Eau et rivières de Bretagne), Daniel PIQUET-PELLORCE (Bretagne vivante), Alain THOMAS (Bretagne vivante), Jean-Yves MOELO (Personnalité qualifiée environnement et développement durable)

Ont voté contre l'avis du CESER : 5

Joël JOSSELIN (FO), Annie KERHAIGNON (FO), Eric LE COURTOIS (FO), Fabrice LERESTIF (FO), Pierrick SIMON (FO)

Se sont abstenus : 4

Henri DAUCE (Confédération paysanne de l'ouest), Serge LE QUEAU (SOLIDAIRES), Viviane SERRANO (SOLIDAIRES), Jean-Marc CLERY (FSU)

ADOPTÉ

***EXPRESSION DES MEMBRES EN SEANCE :
COMMUNICATIONS ECRITES***



INTERVENTION de Mme Catherine TANVET
(Union Régionale CFE CGC Bretagne)

Nous saluons la volonté du Conseil régional de vouloir former les demandeurs d'emploi de longue durée. Ces mesures vont dans le bon sens. La CFE CGC sera très vigilante quant au coût des formations – en partie financées par l'Etat, par la région et par les salariés via le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) – et à leur utilité.

Nous sollicitons d'ailleurs un bilan de l'ensemble des aides octroyées aux entreprises, qu'elle que soit leur taille, afin de mesurer concrètement l'impact de ces mesures sur la création d'emplois, et ainsi nous assurer qu'il ne s'agit pas de sortir artificiellement des statistiques les demandeurs d'emploi ou de fabriquer des cohortes de chômeurs formés.

Les instances professionnelles devront être associées tant en matière de « ciblage » des formations (publics, nature ...) que dans l'évaluation des structures de formation dans les bassins d'emplois car les enjeux financiers sont conséquents. La formation est un moyen et non une fin et doit conduire à l'emploi. Le CREFOP est en ce sens la bonne instance dans les choix qui seront pris mais aura-t'il les moyens de ces évaluations ?

Le niveau souvent faible de formation initiale, les coûts inhérents (logement, transport, frais de garde d'enfants...) sont des freins majeurs à la reprise d'une formation voire à son maintien. Un accompagnement spécifique hors formation par des structures expérimentées sera sans doute également nécessaire afin d'optimiser la réussite. De même, certaines formations répondant aux besoins des entreprises (ex : soudeur, technicien de maintenance...) nécessitent un temps, un budget et un niveau de formation souvent conséquents ; la CFE CGC souhaite que l'on ne fasse pas miroiter aux demandeurs d'emplois des qualifications en pénurie au motif qu'il faut atteindre l'objectif des 50 000....

La CFE CGC reste réservée sur le fait que ce projet percute les échanges autour de la réécriture du Code du Travail. Son calendrier est illisible et peut être suspecté d'opportun pour le faire oublier. Par ailleurs, il faudra se donner - dès la mise en place de ce plan – les garanties des moyens de sa continuité.

La compétitivité de notre région passe par une montée en gamme de notre production, par la poursuite de l'investissement dans la recherche et le développement, et par un mix hommes-machines. Autant de sujets où les salariés de l'encadrement jouent – aussi - un rôle moteur !

Pour autant, il ne faut pas se tromper d'objectif : ce n'est pas la formation qui crée de l'emploi mais la croissance. Il faut donc créer les conditions pour redonner confiance aux entreprises et aux salariés en veillant à un juste partage de la valeur ajoutée.

**INTERVENTION de M. Daniel PIQUET-PELLORCE
(Bretagne vivante – SEPNB)**

Cette intervention est faite au nom de Bretagne Vivante et d'Eau et Rivières de Bretagne.

Il nous paraît utile de rappeler combien une réelle prise en compte d'un développement durable et solidaire est a priori porteur d'emplois. Qu'il s'agisse de la transition énergétique et de la rénovation des bâtiments, qu'il s'agisse d'une agriculture tournée vers la qualité (agriculture biologique, signes de qualité), qu'il s'agisse de l'agro-alimentaire et de l'innovation là encore en direction de la diversification et de la qualité, qu'il s'agisse d'une industrie du recyclage et de l'économie circulaire, qu'il s'agisse enfin du développement des énergies renouvelables, il s'agit toujours d'emplois locaux, et de qualité.

Aussi le plan breton de mobilisation de l'emploi ne doit pas seulement regarder les améliorations de l'état actuel mais doit également anticiper les évolutions liées à un vrai projet de développement durable pour la Bretagne.

INTERVENTION de M. Jean-François LE TALLEC (Chambre de commerce et d'industrie de Région Bretagne)

Le Plan breton de mobilisation pour l'emploi, déclinaison du plan d'urgence élaboré au niveau national, repose sur des principes pragmatiques dont notamment le soutien à l'alternance et la réponse aux « *besoins exprimés identifiés dans et par les entreprises.* ». Sur un sujet de cette importance, nous soulignons notre satisfaction de voir cette approche privilégiée.

Aux termes de ce plan, la Bretagne doit être en capacité d'assurer près de 18 000 formations supplémentaires aux demandeurs d'emploi par rapport à ce qui a été réalisé en 2015. Le protocole d'accord communiqué tardivement, ce vendredi 11 mars, souligne à juste titre la nécessité :

- D'une part de mener des actions de formations qui « *restent de qualité et respectueuses des capacités à faire des organismes de formation* »
- D'autre part « *d'optimiser la mobilisation des partenaires et assurer la complémentarité des actions menées* ».

Pour faire face à cet engagement, volontaire mais néanmoins très ambitieux, il est nécessaire de s'appuyer sur l'ensemble des acteurs régionaux et notamment les réseaux consulaires. Nous rappelons par exemple que les CCI constituent le deuxième formateur français après l'Education Nationale. Au regard de l'expertise des réseaux consulaires et de leur outil de formation à destination des apprentis, des professionnels ou des demandeurs d'emplois, nous souhaitons jouer pleinement notre rôle dans l'atteinte de cet objectif.

Il en va des emplois dans nos territoires et du développement des compétences dans nos entreprises.

Nous constatons dans cette perspective que les Centres de formations d'apprentis sont fort justement appelés à être mobilisés pour la mise en œuvre de ce plan, ce dont nous nous réjouissons, et nous nous permettons de souligner le succès de dispositifs tels que « Bretagne Alternance.com » qui témoigne de notre dynamique commune sur le sujet.



INTERVENTION de M. Joël SIRY (Union régionale interprofessionnelle de la CFDT Bretagne)

Ce plan qui a été présenté à la dernière session du Conseil régional a depuis évolué tant sur le fond que sur la forme. La CFDT partage les orientations présentées dans ce plan mais n'a pas compris qu'un protocole d'accord entre l'Etat, la Région et Pôle Emploi y soit annexé sans concertation alors même qu'un plan d'action quadripartite se mettait en place au sein du CREFOP. Les partenaires sociaux ont fortement réagi et un accord cadre du plan a, depuis, été élaboré précisant les orientations partagées, la place des acteurs et financeurs. Au regard de ses missions de suivi de la mise en œuvre des accords interprofessionnels en région et des financements paritaires attribués sur le territoire, il reviendra au Comité Paritaire Régional Emploi Formation, le COPAREF, de le signer au terme de la consultation actuellement en cours. Le protocole d'accord, annexé au plan, se doit donc d'être retiré car une partie des engagements y apparaissant, sont aujourd'hui inscrits à leur place dans le cadre quadripartite.

Comme le prévoit le cadrage validé au niveau national dans les jours derniers, ce protocole « chapeau » est une première étape. Deux conventions annexes également quadripartites, devront préciser, pour l'une : les engagements en termes quantitatifs et qualitatifs relatifs aux moyens mis en œuvre par chaque financeur, pour les publics cibles et pour la démarche d'accompagnement des demandeurs d'emploi dans leur parcours, et pour l'autre : les conditions d'abondement de ce plan par le fond paritaire.

Les partenaires sociaux au niveau national s'engagent fortement dans ce plan en mobilisant les fonds de la formation professionnelle affectés au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP). C'est donc 650 millions d'euros issus du FPSPP qui se rajouteront au milliard annoncé par l'Etat pour la formation des demandeurs d'emplois. Ces fonds doivent faire l'objet d'une répartition entre les régions. Le Conseil régional en Bretagne annonce l'engagement de 10 millions d'euros sur ses fonds propres. La CFDT ne peut que se féliciter de cet effort supplémentaire, qui cumulé avec les financements initiaux (région et pôle emploi) et avec l'effort conséquent des partenaires sociaux, devra permettre de répondre aux objectifs fixés pour la Bretagne à savoir 41 500 actions de formation.

La CFDT sera attentive à ce que l'augmentation du nombre de formations soit réelle et de qualité, et que la formation soit accessible aux demandeurs d'emploi sur toute l'année.

Pour la CFDT, la mise en œuvre de ce plan doit se concrétiser par un accès plus rapide et plus souple des demandeurs d'emploi à la formation. Cela nécessite un accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi. La CFDT partage les interrogations du CESER sur les conditions dans lesquelles les agents de pôle emploi pourront mener à bien cette mission d'accompagnement. Le rôle du SPRO et bien sûr celui du conseil en évolution professionnelle (CEP) seront essentiels dans cette démarche. La visibilité et la cohérence du réseau seront donc à renforcer.

La CFDT soutient les objectifs de ce plan qui doit permettre aux demandeurs d'emploi de s'adapter aux transitions numériques, énergétiques et écologiques, de répondre aux besoins de court terme sur les emplois en tension, et surtout de permettre aux salariés non qualifiés d'entrer dans un parcours de qualification.

Par ailleurs, si la réponse aux métiers en tension est une cible, le plan doit avant tout permettre aux demandeurs d'emploi de se projeter dans un parcours vers un emploi durable et de qualité. Pour certains le parcours sera en plusieurs étapes, et l'accompagnement doit permettre d'optimiser l'articulation des dispositifs et des financements. Tout demandeur d'emploi ayant validé un projet professionnel doit pouvoir accéder à la formation ciblée.

Cela nécessite une mise à plat de tous les financements disponibles pour permettre une réponse rapide par les prescripteurs. La mise en place d'un comité de coordination des financeurs prévue par

le protocole quadripartite doit faciliter l'articulation des financements, et la possibilité tout au long de l'année de valider un parcours ou une entrée en formation. Une coordination des prescripteurs pour une appropriation de la complémentarité des financements sera elle aussi nécessaire.

La gouvernance mise en place par le protocole doit permettre un déploiement rapide et souple des dispositifs de formation. Aussi la CFDT sera vigilante à ce que les commissions territoriales emploi-formation, qui seront définies dans le cadre de la commission « Service Public de l'Emploi Régional », ne viennent pas faire redondance avec les lieux déjà existants. La CFDT veillera également que celles-ci soient bien des lieux opérationnels d'identification des besoins de formation des territoires, de concertation des acteurs territoriaux. La place des partenaires sociaux, interprofessionnels ou de branche sera à définir.

La CFDT continuera à prendre toute sa place dans la mise en œuvre de ce plan, veillera à ce qu'il serve réellement les parcours des demandeurs d'emploi, et sera attentive au suivi et à l'évaluation du plan au sein des instances de gouvernance dédiées. (Comité régional de l'«Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle).



**INTERVENTION de Mme Annie GUILLERME
(UR-CIDFF – Union régionale des centres d'information sur les droits des
femmes et des familles Bretagne)**

En complément du rapport du rapporteur général du CESER de Bretagne, nous faisons les remarques suivantes :

Les deux documents présentés sur le plan de Mobilisation sur l'Emploi sont incomplets.
Nous ne trouvons pas de statistiques sexuées concernant tous les publics dont il est question.

L'élargissement des choix professionnels des femmes et des hommes en lien avec les besoins des territoires est une condition de réussite du Plan de Mobilisation sur l'Emploi.

C'est bien l'occasion de se mobiliser sur la question notamment dans les programmes de formation en lien avec le programme 205 du Conseil régional de Bretagne « développer l'économie sociale et solidaire, l'innovation sociale et l'égalité » en permettant l'innovation dans le cadre d'expérimentations menées dans les territoires avec les indicateurs appropriés.

INTERVENTION de M. Philippe LE ROUX (Union des entreprises (UE) – MEDEF Bretagne)

Le Plan breton de mobilisation pour l'emploi présenté par le Conseil Régional présente plusieurs axes, notamment le déploiement régional du « Plan 500 000 » annoncé et engagé en janvier par le Président de la république, ainsi que plusieurs mesures en faveur de l'apprentissage.

Cette ambition, pour la Bretagne et les Bretons, de développement de l'emploi et de la performance des entreprises rejoint entièrement nos priorités. Nous avons eu l'occasion de le rappeler régulièrement au sein du CREFOP, instance de la démarche partenariale quadripartite sur les questions d'emploi et de formation.

Si nous ne pouvons que saluer la volonté de renforcer les moyens opérationnels et financiers pour une formation qualitative des demandeurs d'emploi, dans une logique de concertation quadripartite, nous tenons à rappeler que, dans la situation économique actuelle, les entreprises bretonnes ne pourront prendre aucun engagement de recrutements à l'issue des formations. Des mesures d'ordre économique doivent être engagées en parallèle du Plan.

Par ailleurs, ce Plan présente également, en annexe, un « protocole d'accord entre l'Etat, la Région et le COPAREF pour la déclinaison à l'échelle du territoire breton du plan 500 000 formations supplémentaires à destination des demandeurs d'emploi », soit la formation de 19 000 demandeurs d'emploi bretons supplémentaires.

Il s'agit de la seconde version du Protocole, et nous saluons les évolutions apportées à ce texte. En effet, le premier protocole transmis à l'assemblée du CESER ne prévoyait pas la signature des partenaires sociaux. Ceux-ci n'avaient d'ailleurs été associés ni à la réflexion, ni à la rédaction du texte.

Alors que la présence de la Ministre du Travail était annoncée en Bretagne le 11 mars, le Conseil Régional a entendu notre demande et a procédé à une refonte totale et concertée du texte, afin d'aboutir au protocole aujourd'hui présenté.

Nous prenons acte de la volonté partagée d'une meilleure coordination des diagnostics emploi-formation. Nous rappelons que cette coordination est prévue par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle. La loi affirme la compétence du CREFOP, et propose une gouvernance quadripartite, favorisant un dialogue renforcé entre le Conseil Régional, l'Etat et les partenaires sociaux.

Le COPAREF a également un rôle à jouer en tant qu'instance de dialogue social régional, interlocuteur des branches professionnelles, et en charge des listes régionales du Compte Personnel de Formation. Le COPAREF est le garant du déploiement régional des politiques nationales en matière de formation professionnelle et des fonds paritaires du FPSPP.

Toute nouvelle instance infra-régionale qui aurait une compétence en matière d'orientation des formations retenues dans le Plan, et ce en dépit de l'avis du CREFOP, nous semblerait contraire à l'esprit de la loi de 2014. Nous veillerons à ce que le COPAREF et le CREFOP ne soit pas « court-circuités » par d'autres instances.

Nous saluons la place « finalement » reconnue des partenaires sociaux au cœur du schéma régional, et ce à plusieurs titres :

- Coordination du Plan par le Bureau du CREFOP
- Consultation du COPAREF Bretagne pour valider les priorités de formations proposées aux demandeurs d'emploi (rôle déjà prévu au titre des listes CPF)
- Signature du Protocole par les représentants du COPAREF, qui assurent le suivi des fonds du FPSPP en région.
- Présence systématique des partenaires sociaux lors du Comité des Financeurs.

A ce titre, nous tenons à rappeler que si l'Etat finance à hauteur d'un milliard d'euros ce plan, les partenaires sociaux, via le FPSPP, l'abondent de 650 millions d'euros, tous dispositifs confondus.

Ce Protocole a reçu un avis favorable du Bureau du CREFOP le 10 mars dernier, mais n'a pas été encore signé, la visite ministérielle du 11 mars ayant été annulée.

Nous veillerons d'une part, à ce que les déclinaisons contractuelles du Protocole détaillent les modalités de suivi qualitatif et quantitatif de cet effort en faveur de la formation des demandeurs d'emploi, et d'autre part, à ce que les formations dispensées correspondent bien aux besoins des entreprises.

Nous attirons enfin votre attention sur la signature décisive du COPAREF Bretagne, qui emportera la réelle validation de ce Protocole. Seule cette signature permettra l'engagement régional des fonds du FPSPP, preuve de la volonté d'appui et de suivi des partenaires sociaux régionaux.



INTERVENTION de M. Thierry LENEVEU (Comité régional CGT de Bretagne)

La CGT a bien pris note de l'engagement de la région dans le plan 500000, et espère que cette mobilisation sera à la hauteur des attentes.

Cependant pour la CGT La formation professionnelle n'est pas un outil miraculeux qui crée l'emploi, aussi nous aurions apprécié que l'on ne se limite pas à un objectif quantitatif de formation, mais aussi à un objectif en termes d'emplois. Quand on sait qu'en 2015, seulement 46000 emplois ont été créés, soit 1/10 de l'ambition quantitative de formation, cela risque d'être plus difficile à atteindre et nécessite de mettre en œuvre une politique permettant d'empêcher les restructurations et la destruction des emplois notamment industriels.

Pour la CGT, répondre au défi du chômage suppose de changer de politique économique et sociale, sinon le plan de formation ne sera qu'un coup d'épée dans l'eau. Précariser le salariat, faciliter les licenciements ne crée pas d'emploi. Ainsi à quoi servirait la formation de demandeurs d'emplois s'il n'y a pas d'emplois créés, si ce n'est à faire baisser artificiellement les chiffres du chômage ?

C'est aussi sur le plan qualitatif que se situera l'enjeu de l'emploi. En effet sur l'accompagnement des jeunes en grande difficulté, par exemple, les quotas que doivent atteindre les agents de Pôle Emploi ou des Missions Locales, risquent de ne pas permettre de suivre de façon efficace des dossiers qui peuvent demander un temps incompatible avec des objectifs quantitatifs.

Il est important de rappeler qu'une formation dépasse de loin le simple apprentissage de gestes professionnels, que c'est un processus social de construction identitaire et qu'à ce titre l'émergence d'une motivation personnelle est essentielle pour conduire à la concrétisation d'un projet professionnel.

Cet aspect qualitatif est également important sur les propositions de formation elles même, car il n'y a pas d'emploi de qualité sans formation de qualité, c'est-à-dire à minima qualifiante. Aussi la durée moyenne de 300 heures retenue dans l'élaboration du budget, semble difficilement compatible avec une certification.

La question des conditions de travail est également un point important dans la réussite de la mobilisation pour l'emploi. C'est pour cela que l'approche du plan, ne doit pas être seulement adéquationniste. La CGT fait d'ailleurs le constat que la plupart des secteurs qui n'arrivent pas à recruter cumulent bas salaires, pénibilité, temps partiels imposés.

Dans ce plan de mobilisation, la région se dit prête à passer de 28000 à 50000 stages pour les DE, soit + 80%. Cet engagement est louable, mais les Organismes de formation pourront ils y répondre. Les moyens des Organismes de formation fragilisés dans leur trésorerie par la réforme de la formation professionnelle (loi du 5 mars 2014), par les modalités de marché et des appels d'offre, et l'optimisation de leurs capacités d'accueil actuelles, suffiront-ils pour atteindre ces objectifs. En effet l'accroissement brutal de l'activité risque de se répercuter sur le besoin en fonds de roulement, recrutement, matière d'œuvre, investissement, etc.... La région a-t-elle prise les mesures d'aide si nécessaire.

En ce qui concerne la gouvernance la CGT souhaite qu'elle soit réellement quadripartite en associant les partenaires sociaux, via le COPAREF.

La CGT suivra donc attentivement le déroulement de ce plan qui est prévu pour un an avec un démarrage dès la fin du mois. Elle souhaite sa réussite, pour tous les bretonnes et les bretons qui attendent une réponse acceptable et une issue à leur situation de demandeur d'emploi.



INTERVENTION de M. Serge LE QUEAU
(Union régionale Solidaires de Bretagne)

L'Union Régionale Solidaires de Bretagne partage en partie l'avis du CESER sur le plan breton de mobilisation pour l'emploi, cependant, il lui semble difficile de l'aborder sereinement aujourd'hui, sans donner un éclairage sur le contexte national dans lequel il s'inscrit.

L'union Régionale Solidaires de Bretagne considère que le projet de loi « travail », l'état d'urgence économique et social proclamé par le président de la République débouche en réalité sur un véritable choc d'insécurité sociale. Mais fort heureusement, l'appel à la mobilisation générale du 9 mars dernier a déjà provoqué un premier recul du gouvernement, qui a dû repousser sous la pression, la présentation du projet de loi au Conseil des ministres. C'est une première victoire en attendant le retrait total !

L'inversion gravissime de la hiérarchie des normes, faisant primer les accords d'entreprise sur les accords de branche ou pire sur la loi, est dangereuse pour l'ensemble des salariés-es et plus particulièrement nuisible à la lutte pour l'égalité professionnelle car comme nous le savons tous, celle-ci ne progresse que par l'action de la loi.

Horaires allongés pour les salariés et les apprentis, licenciements facilités, fragilisation extrême des CDI, médecine du travail dépecée, chantage à l'emploi généralisé par les accords et référendums d'entreprise, pour contourner l'avis majoritaire des organisations syndicales, encadrement drastique des indemnités de licenciement, remise en cause frontale du pouvoir des juges prud'hommes : les remises en cause des droits acquis durement par les salariés et leurs organisations syndicales paraissent aujourd'hui sans fin, tant le gouvernement déploie les grands moyens pour conforter la précarité du travail et renforcer encore le pouvoir des employeurs.

L'OCDE elle-même l'a constaté dans plusieurs études, faciliter les licenciements n'augmente pas le niveau de l'emploi. Cela facilite surtout... les licenciements, surtout en période de crise comme aujourd'hui. Au prétexte - mensonger au regard des connaissances disponibles - de créer des emplois, cette loi de précarité tout au service des actionnaires ne fera à court terme qu'aggraver le chômage »

Cela est d'autant plus révoltant, que depuis trois ans Le Gouvernement a multiplié les cadeaux fiscaux aux entreprises par dizaines de milliards (CICE, pacte de responsabilité), sans contrôle et surtout sans que ces dernières soient tenues de prendre des engagements en matière d'emploi.

On nous parle de « démocratie sociale » mais c'est au contraire la loi de la jungle qu'on organise : la priorité donnée aux accords d'entreprise et aux référendums permettra aux employeurs, affranchis de la loi et de l'accord de branche, de mettre le couteau du chômage sous la gorge des salarié(es) pour leur faire accepter des salaires réduits et/ou des horaires de travail augmentés. Les syndicats eux-mêmes seront durablement affaiblis.

Mais la société commence à se soulever, comme le montre l'extraordinaire succès de la pétition « Loi travail : non merci » signée à ce jour par 1 258 745 personnes, et le succès partout en France de la journée de mobilisation du 9 mars, à l'appel d'organisations de jeunesse, de syndicats et d'associations.

Le gouvernement a senti le danger et temporise : car une épreuve de force se dessine qui pourrait stopper l'actuel cycle de régressions sociales et politiques. Solidaires s'y engage résolument avec tous ceux qui aujourd'hui refusent que l'on retourne au 19^{ème} siècle et à Germinal.

Je vous remercie pour votre attention.

**INTERVENTION de Mme Marie-France THOMAS
(lue par Mme Françoise LE LOARER)
(Comité régional CGT de Bretagne)**

La convention tripartite, Région, Etat, Pôle Emploi annexée au document relatif au plan Breton de mobilisation pour l'emploi porte la volonté de renforcer l'accompagnement vers l'emploi notamment en direction des publics les plus fragiles.

Il y a en effet de nombreux paramètres qui sont explicatifs de l'écart d'un individu à l'emploi. La formation n'en est que l'un parmi les autres, c'est pourquoi il est essentiel de renforcer les dispositifs privilégiant l'entretien physique et le suivi effectif sur tous les aspects de la recherche d'emploi.

Pour la CGT, accompagner le demandeur d'emploi c'est d'abord l'informer sur ses droits et devoirs et donc pouvoir le recevoir quand il en a besoin d'où la nécessité d'un service public accessible à tous et à tout moment.

Cette disponibilité des services est incompatible avec la fermeture au public des agences de Pôle Emploi tous les après-midis et la suppression de l'accueil « placement » particulièrement sollicité par les usagers pour s'informer notamment sur les offres de formation et constituer les dossiers.

Comme le souligne l'avis du CESER, elle est aussi mise à mal avec le tout numérique qui ne saurait remplacer l'accueil physique et le conseil des professionnels que sont les agents de Pôle Emploi. Aujourd'hui l'inscription des demandeurs d'emplois par internet retarde le premier rendez-vous qui permettait d'effectuer un bilan sur le projet professionnel et d'orienter la recherche d'emploi sans parler des informations utiles quant à l'actualisation et aux droits.

Les conseillers connaissent bien les possibilités et les limites des dispositifs d'aide au processus de recrutement des entreprises ainsi que ceux facilitant l'apprentissage. C'est pourquoi il est tout aussi important que les conseillers de Pôle Emploi ou des Missions locales puissent assurer effectivement un suivi dans les entreprises et vérifier que ces aides débouchent sur un emploi qualifié. Cela suppose que les moyens alloués à ces acteurs soient à la hauteur de l'objectif recherché, à savoir la résorption du chômage, notamment pour les demandeurs d'emploi de longue durée. Toute expérimentation doit pouvoir être évaluée et arrêter si elle ne fait pas la preuve de son efficacité.

Enfin, si la CGT est favorable à une coordination au plan régional des différents acteurs œuvrant pour réduire le chômage, s'il est certain que la diversité des situations rencontrées dans les territoires doit effectivement être prise en compte, il est incontestable que la régionalisation des politiques de l'emploi, voire de Pôle Emploi constituerait, pour la CGT, un recul grave du principe d'universalité qui fonde le service public de l'emploi.

INTERVENTION de M. Joël JOSSELIN (Coordination régionale CGT-FO de Bretagne)

Hasard du calendrier, cette session se tient le jour même où le premier Ministre reçoit les partenaires sociaux pour leur présenter (je cite) un compromis ambitieux sur la réforme du code du travail. Serait-ce osé de dire qu'à l'image du projet de loi El Khomri avec les partenaires sociaux, la Région n'a guère consulté en amont pour élaborer *le plan breton de mobilisation pour l'emploi* et le protocole intitulé « *pour une gouvernance des acteurs publics au service de...* » ce plan. L'avis qui nous est soumis aujourd'hui le dit explicitement faisant même référence à une actualité forte et une mobilisation sur le sujet...

Certes, avec six millions de personnes inscrites à Pôle emploi aboutissant à un taux de chômage historique de 10,6 %, on peut considérer qu'il y a urgence pour l'emploi. D'autant plus quand l'on sait que le régime d'assurance chômage ne prend en charge que 45 % des inscrits à Pôle Emploi soit 2,5 millions de personnes. C'est d'ailleurs, cette même ministre, madame El Khomri qui avait présenté un plan de mobilisation générale de tous les acteurs sur le sujet de la formation des demandeurs d'emploi, mais cela était en janvier avant la sortie de son funeste projet de loi sur le code du travail qui nie les droits collectifs en ignorant délibérément le lien de subordination existant entre un salarié et son employeur.

Mais urgence ou pas, il est quand même surprenant que nous soyons amenés à nous prononcer après que l'assemblée régionale ait adopté le texte ou tout du moins pris connaissance d'une communication du Président à ce sujet. Nous y reviendrons.

Ceci étant dit, quelques remarques concernant le plan breton.

La région nous explique que ce plan d'urgence consiste à

- *augmenter le taux de retour à l'emploi notamment par la formation et la VAE* : nous rappellerons ici le quasi démantèlement de l'AFPA et ses conséquences sur la VAE notamment dans les métiers techniques...

- *Rechercher une articulation entre l'offre de formation et les besoins des entreprises* : bien mais ceux-ci le sont sous forme d'enquête sur des projections de recrutements exploitées par le service de l'Emploi quelques mois après et ne correspondant plus forcément aux réalités des entreprises...

- *un appel à projets permettant un accueil des jeunes en CFA* : Depuis plus d'une décennie, les gouvernements essaient de renforcer l'apprentissage. Cela ne fonctionne pas notamment faute d'entreprise accueillant les jeunes, la faible attractivité de certains métiers, le peu de considération des métiers dits manuels... Il faut bien rappeler ici les engagements du Président de la République sur une réforme du statut de l'apprenti et dénoncer le projet de loi El Khomri qui permettrait de faire travailler des apprentis mineurs 10 h par jour et 40 h par semaine.

- *Une augmentation du nombre de place en formation en ciblant les métiers les plus en tension* : certes mais nous signalerons la faible attractivité de ces métiers dit en tension avec leurs salaires bien faibles, leurs conditions de travail difficiles et là encore le projet de loi El Khomri en rajouterait avec la modulation du temps de travail sur trois ans, la possibilité d'effectuer des journées de 12 heures, la durée hebdomadaire passant de 44h maxi à 46 h voire même 60 heures, le fractionnement des 11 h de repos obligatoires par tranche de 24 h ...

Après ces quelques remarques sur le plan proprement dit, il nous faut nous prononcer sur l'avis du CESER qui, je cite, « *observe très positivement la forte volonté du Conseil Régional de s'impliquer dans la mise en oeuvre de l'ambitieux plan de formation des demandeurs d'emploi* ».

Le CESER « *souligne qu'une plus grande implication des partenaires sociaux aurait pu être recherché* ». C'est le moins que l'on puisse dire après ce qu'il faut bien appeler les cafouillages de la semaine passée entre la Région, le Crefop et la Coparef aboutissant semble-t-il à ce que le sigle de la Coparef remplace celui de Pôle Emploi sur le protocole et que le mot *gouvernance des acteurs publics*

disparaisse au profit de *la déclinaison à l'échelle des territoires breton du plan 500 000 formations supplémentaires à destination des demandeurs d'emploi.*

Le CESER « *s'inquiète notamment des difficultés que rencontrent les demandeurs d'emploi pour s'approprier les nouvelles procédures d'accès à Pôle Emploi (dématérialisation) ainsi que des conditions dans lesquelles les agents de Pôle Emploi pourront remplir leurs missions* ». Nous affirmerons ici que la réduction des plages horaires d'ouverture de Pôle Emploi n'est qu'une manifestation des politiques d'austérité que nous dénonçons. A Pôle Emploi comme ailleurs les départs en retraite ne sont pas remplacés de plus, l'accompagnement des demandeurs d'emplois en difficultés est réalisé par des jeunes en contrat CIVIS recrutés pour quelques mois et une allocation mensuelle de 600 €. Pour mémoire, rappelons que lors de la création de Pôle Emploi, Christine Lagarde déclarait que son objectif était que chaque conseiller ait en accompagnement 60 demandeurs d'emploi. En Bretagne chaque conseiller "suit" plus de 300 demandeurs d'emploi !

Le CESER espère enfin que « *des indicateurs de suivi et d'évaluation seront disponibles* ». Permettez-nous de douter au vu notamment des possibilités de plans sociaux, d'accords dérogatoires, de référendums d'entreprises, et donc au bout du bout de licenciements qui se profilent si la loi El Khomri venait à être votée.

Au vu de ces considérants, et nous rappelant des indicateurs à venir du pacte d'avenir pour la Bretagne et autres pactes de responsabilité ou de solidarité , vous comprendrez que nous sommes plus que dubitatifs sur le sujet et nous voterons contre l'avis.

INTERVENTION de M. Jean-Marc CLERY (FSU)

La montée du chômage qui frappe désormais la Bretagne aussi durement que le reste du pays, et les crises qui secouent de nombreuses filières de production bretonnes, interrogent toute notre société. Les mutations profondes de l'appareil de production - industriel aussi bien qu'agricole - les besoins de formation des salariés et des chômeurs, leurs attentes en termes de droits, et surtout les effets à tous les niveaux de l'intégration brutale aux marchés et à la concurrence de tous les secteurs d'activité, avec le profit pour seul critère : tout cela interroge notre modèle économique, social et environnemental dans sa globalité. Autant de problèmes qui imposent des réponses bien au-delà de ce qu'un plan d'urgence pour l'emploi, peut faire, si ambitieux qu'il puisse être.

Dès l'annonce du Plan national « 500 000 formations », la Région Bretagne a manifesté la volonté politique d'en piloter la mise en œuvre et de coordonner les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi en prenant appui sur ses compétences renforcées en matière de formation et d'orientation. La FSU reconnaît le volontarisme de cet engagement et les moyens financiers que la Région y consacre.

Pour autant, elle continue à regarder avec beaucoup de réserves la volonté de déboucher à terme sur un transfert de compétence en matière de politique de l'emploi, alors que se multiplient les remises en question de l'existence de Pôle Emploi. Pour la FSU la politique de l'emploi doit rester nationale, ce qui passe par tous les moyens nécessaires pour que Pôle Emploi puisse exercer ses missions.

La FSU rejoint totalement les inquiétudes émises par le CESER quant aux problèmes que pose la généralisation de l'inscription dématérialisée pour les chômeurs. L'inquiétude du CESER quant aux conditions d'exercice des personnels de Pôle Emploi est également pleinement justifiée. Bousculés depuis des années dans leur professionnalité, soumis aux réorganisations et aux réductions d'effectifs, sommés de répondre à des injonctions permanentes - mais sans moyens et sans temps pour s'approprier les objectifs - les personnels de Pôle Emploi sont aujourd'hui au bord de la rupture. Il ne faudrait pas que les demandes adressées à Pôle Emploi par la Région pour un accompagnement de qualité des usagers engendrent des injonctions supplémentaires pour les personnels.

La FSU s'interroge également sur la capacité réelle des organismes de formation à répondre de manière rapide et massive aux demandes de ce « Plan d'urgence », cela sans dégrader à la fois la qualité pédagogique des formations pour les bénéficiaires et les conditions de travail pour les personnels par manque de temps et de moyens en formateurs. S'agissant de la VAE, si elle est un outil mobilisable de retour à l'emploi, la durée du parcours (environ 9 mois, du début de l'entrée dans le dispositif jusqu'à la décision du jury en charge de la certification demandée), participe de sa fiabilité. Vouloir « accélérer le retour à l'emploi » en raccourcissant le processus de VAE, ou également en ramenant de trois à un an la durée minimale d'activité requise pour rendre éligibles les demandes de validation (comme le propose l'avant-projet de loi El Khomri), risquerait de dévaluer les dispositifs sans pour autant résoudre le problème pour nombre de chômeurs de longue durée. Car assez souvent ce n'est pas le diplôme dans leur ancien métier qui fait qu'ils n'y trouvent plus de travail, mais l'absence de formation pour un autre métier.

Quelques mots pour finir sur un élément, essentiel pour les chômeurs, que ce plan n'aborde qu'indirectement, c'est le besoin de se sentir durablement en sécurité financière : condition sans laquelle on ne peut se projeter dans le temps ni aborder sereinement toutes les reconfigurations de vie qu'une formation ou une recherche d'emploi impliquent.

Or c'est précisément ce à quoi entendent s'attaquer les théoriciens de la « dynamisation » de la recherche d'emploi par la mise en insécurité des chômeurs – que ce soit par l'accentuation des contrôles comme l'a imposé le ministre Rebsamen, ou que ce soit par la réduction de la durée d'indemnisation sous prétexte de la crise du financement de l'UNEDIC comme on ne cesse de le seriner depuis cet hiver, de la Cour des comptes à l'Élysée, en passant par le MEDEF.

C'est singulièrement de sécurité dont ont aussi besoin les salariés aujourd'hui alors que le monde du travail se trouve bouleversé et mis sous pression par les mutations technologiques et la concurrence généralisée. Car les salariés n'ont que leur salaire pour vivre et que la loi pour les protéger.

Mais, nous dit-on, puisqu'on a tout a été essayé en vain contre le chômage, il ne resterait plus comme perspective que la fluidification du marché du travail. Ainsi il ne resterait plus aux actifs qu'à jouer au jeu des « chaises musicales » - salariés sans statut contre salariés à statut, CDD contre CDI, chômeurs contre salariés, hommes et femmes, jeunes et moins jeunes - mais sans qu'ils aient jamais le droit de demander des comptes aux organisateurs du jeu sur le nombre de chaises.

La jeunesse, dont les promoteurs de cette *vieille lune* libérale prétendent se faire les interprètes, semble voir son avenir autrement. C'est que, ayant déjà amplement tâté des « jobs précaires », elle a d'autres attentes. Elle a dit avec force le 9 mars qu'elle n'entendait pas lier son avenir à la destruction des protections que ses aînés ont conquises. Elle le redira sans doute aussi fort le 17. En ce qui concerne la FSU, elle sera sans hésitation à ses côtés.