



**CESER de Bourgogne**  
Conseil économique, social  
et environnemental régional

## « LE CONTRAT DE PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES »

AVIS

présenté par

**Hervé BONNAVAUD**

COMMISSION N° 5

Education, formation, recherche, insertion professionnelle

SEANCE PLENIERE DU 6 MAI 2011

# SOMMAIRE

REMERCIEMENTS AUX PERSONNES AUDITIONNEES.....	3
COMMISSION N° 5.....	4
LISTE DES ABREVIATIONS.....	5
INTRODUCTION .....	6
<b>I. DU PRDF AU CPRDF EN BOURGOGNE.....</b>	<b>8</b>
I.1. LE PRDF 2004-2007 .....	8
➤ <i>Le contexte régional sur lequel s'appuyait le PRDF.....</i>	<i>8</i>
➤ <i>Le bilan du PRDF au regard des propositions émises par le Conseil économique et social régional (CESR) dans son avis rendu en 2004 .....</i>	<i>8</i>
➤ <i>Pilotage - suivi - évaluation du PRDF 2004 .....</i>	<i>13</i>
➤ <i>Le PRDF vu par les acteurs de la formation.....</i>	<i>13</i>
I.2. L'ELABORATION DU CPRDF.....	14
➤ <i>Contexte régional.....</i>	<i>14</i>
➤ <i>Méthodologie retenue.....</i>	<i>15</i>
<b>II. LES ENJEUX DU CPRDF EN BOURGOGNE .....</b>	<b>16</b>
➤ <i>L'analyse de la demande sociale, professionnelle, territoriale et des besoins.....</i>	<i>16</i>
➤ <i>Pour tous les publics.....</i>	<i>16</i>
➤ <i>Tout au long de la vie.....</i>	<i>16</i>
➤ <i>Sur tout le territoire.....</i>	<i>17</i>
➤ <i>La Gouvernance .....</i>	<i>18</i>
<b>III. LES PROPOSITIONS DU CESER .....</b>	<b>19</b>
III.1. GOUVERNANCE : MOBILISATION ET COOPERATION DE L'ENSEMBLE DES ACTEURS .....	19
III.2. AMELIORER LA QUALITE DE L' AIO POUR AIDER LA PERSONNE A CONSTRUIRE SON PARCOURS .....	19
III.3. PROPOSER UNE OFFRE DE FORMATION DE QUALITE A TOUS LES PUBLICS .....	20
III.4. ACCOMPAGNER ET SOUTENIR .....	20
III.5. DYNAMISER LES TERRITOIRES.....	20
<b>IV. CONCLUSION.....</b>	<b>21</b>
<b>V. ANNEXE : LES ATTENTES DES ACTEURS AUDITIONNÉS CONCERNANT LE CPRDF .....</b>	<b>22</b>

## REMERCIEMENTS AUX PERSONNES AUDITIONNEES

Elodie LOUBATIERE, coordinatrice ADEFIM 21,  
Joseph BATTAULT, secrétaire général CFDT Bourgogne,  
Alain CARON, directeur général ABPE Bourgogne (Association beaunoise protection de l'enfance),  
Pierre CARTILLIER, directeur adjoint, direction de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de l'emploi, Conseil régional de Bourgogne,  
Dominique FORTEA-SANZ, directeur de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de l'emploi, Conseil régional de Bourgogne,  
Bernard GENIN, DAFPIC,  
Michel GEY, président GRETA 21,  
Guy JEANNEROT, directeur de l'AFPA,  
Fadila KHATTABI, vice-présidente du Conseil régional de Bourgogne en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage,  
Christophe LEROUGE, directeur régional adjoint, DIRECCTE,  
Catherine PAGEAUX, directrice de l'UNIFAF,  
Frédéric PERRIER CORNET, responsable de la cellule statistiques, Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE),  
Denis PLEUX, CRCI Bourgogne,  
Didier PRORIOL, secrétaire général de la CGPME Côte d'Or,  
Pascal SAMSON, directeur d'AGEFOS,  
Gérard SPERANZA, directeur général adjoint, Conseil régional de Bourgogne.

## COMMISSION N° 5

« Education, Formation, Recherche, Insertion professionnelle »

Président : **Hervé BONNAVAUD**, représentant de l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA)

Vice-président : **Bruno LOMBARD**, représentant de la Fédération des conseils de parents d'élèves des écoles publiques (FCPE)

Secrétaire : **Bernard TOULLIER**, représentant de la Chambre régionale de métiers (CRM)

### Membres

**Charles BARRIERE**, représentant de l'Union nationale des associations de professions libérales (UNAPL) secteur médical

**Jean-Michel CAILLET**, représentant de l'Union régionale interfédérale des organismes privés sanitaires et sociaux (URIOPSS)

**Dominique GALLET**, représentante de la Confédération générale du travail (CGT)

**Dominique GENDRON**, représentant de la Confédération générale du travail - Force ouvrière (CGT-FO)

**Xavier PAILLARD**, représentant de la Fédération syndicale unitaire (FSU)

**Elisabeth PETITBON**, représentante de la Confédération française démocratique du travail (CFD)

**Christian POIRIER**, représentant de la Chambre régionale de commerce et de l'industrie (CRCI)

**Etienne RAVY**, représentant de la Fédération de la formation professionnelle et les centres de formation d'apprentis implantés en Bourgogne (FFP et CFA)

### Membres associés

**André FOURCADE**, représentant de la Confédération française démocratique du travail (CFDT)

**Clet VIOLEAU**, représentant de l'Union régionale des syndicats CFE-CGC

### Cabinet

Isabelle GALMICHE, chargée d'études

Lucie VIRELY, chargée d'études

Brigitte DUCHANOY, assistante

## LISTE DES ABREVIATIONS

<b>AFPA</b>	Association pour la formation professionnelle des adultes
<b>AIO</b>	Accueil, information, orientation
<b>ANI</b>	Accord national interprofessionnel
<b>ANPE</b>	Agence nationale pour l'emploi,
<b>ASSEDIC</b>	Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
<b>CCREFP</b>	Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle
<b>CIBC</b>	Centre interinstitutionnel de bilans de compétences
<b>CNFPTLV</b>	Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie
<b>COT</b>	Contrat d'objectifs territorial
<b>CPRDF</b>	Contrat de Plan régional de développement des formations professionnelles
<b>C2R</b>	Centre régional de ressources pour le travail, l'emploi et la formation
<b>DAFPIC</b>	Délégation académique à la formation professionnelle initiale et continue
<b>DIRECCTE</b>	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
<b>DST</b>	Dialogue social territorial
<b>ENESAD</b>	Etablissement national d'enseignement supérieur agronomique de Dijon
<b>FOAD</b>	Formation ouverte à distance
<b>GPEC</b>	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
<b>IREDU</b>	Institut de recherche sur l'éducation
<b>OPCA</b>	Organisme paritaire collecteur agréé
<b>PE</b>	Petite entreprise
<b>PME</b>	Petite et moyenne entreprise
<b>PRC</b>	Point relais conseil
<b>PRDF</b>	Plan régional de développement des formations professionnelles
<b>PRI</b>	Point relais information
<b>PRIM'</b>	Pôle régional pour l'innovation dans les métiers de la formation et de l'orientation
<b>SPRFPC</b>	Service public régional de la formation professionnelle continue
<b>TPE</b>	Très petite entreprise
<b>VAE</b>	Validation des acquis de l'expérience

## INTRODUCTION

La Loi pour l'orientation et la formation tout au long de la vie du 24 novembre 2009 (art. 57) fait évoluer le cadre institutionnel de la coordination des politiques et interventions régionales en matière de formation. Elle remplace le précédent Plan régional de développement des formations (PRDF) par un Contrat de plan régional pour le développement des formations (CPRDF), en modifiant l'article L.214-13 du code de l'éducation.

**Aux termes de la loi, les principales caractéristiques du CPRDF sont donc les suivantes :**

- Il vise à déterminer les objectifs communs aux différents acteurs régionaux pour l'évolution de la formation professionnelle initiale et continue des jeunes et des adultes sur le territoire.

- Il s'agit d'un contrat signé entre, d'une part, les Conseils régionaux, représentés par leur président - après consultation des départements et adoption par l'Assemblée régionale-, et d'autre part, l'Etat représenté par le préfet de région et le recteur.

*En Bourgogne, le Président du Conseil régional a proposé que les partenaires sociaux soient signataires s'ils le souhaitent, et cette proposition a été acceptée par le Préfet de région.*

- Ce contrat doit prendre effet le 1<sup>er</sup> juin 2011 et est ensuite valable pour toute la durée de la mandature, engageant les parties représentées au sein du Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP).

*En Bourgogne, il doit être adopté lors de la session du Conseil régional du 27 juin et signé le 30 juin 2011 ; son échéance est 2014.*

- Il est élaboré par les Conseils régionaux au sein du CCREFP sur la base des documents d'orientation présentés par les partenaires : Conseil régional, Etat, Rectorat, organisations syndicales de salariés et d'employeurs. Le Comité se concertera avec les collectivités territoriales concernées, Pôle emploi, des représentants d'organismes de formation professionnelle, notamment l'AFPA.

- Le CCREFP en assurera le suivi et l'évaluation.

- Il repose sur une analyse initiale des besoins en termes d'emploi et de compétences, sur le territoire régional et par bassin d'emploi. Le CPRDF porte sur l'ensemble du territoire régional et peut être décliné par bassin d'emploi.

- Pour l'élaboration du contrat, la loi prévoit une concertation avec les collectivités locales concernées, Pôle Emploi et des organismes de formation professionnelle notamment l'AFPA, ainsi que la consultation des Conseils généraux.

- Des conventions annuelles d'application précisent la programmation et le financement des actions pour l'Etat et la Région. Elles sont signées par le Président du Conseil régional, le Préfet de région et divers acteurs concernés selon le champ d'application et le public visé.

**Son élaboration doit :**

- définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes,
- assurer le développement cohérent de l'ensemble des filières de formation, qu'elles soient initiales (voie scolaire et apprentissage) ou continues (formation des salariés et des demandeurs d'emploi) en favorisant un accès équilibré des hommes et des femmes à chacune.
- offrir des actions d'information et de formation destinées à favoriser l'insertion sociale,

- poser les priorités d'une politique concertée en matière d'information, d'orientation et de validation des acquis de l'expérience.

**Les 4 champs majeurs du CPRDF sont :**

- la qualité de l'orientation et de la prescription,
- la formation initiale : il s'agit d'éviter la concurrence entre les voies de formation et respecter les équilibres,
- la formation des demandeurs d'emploi, en renforçant la concertation avec Pôle Emploi,
- la formation des salariés : si elle n'est pas la compétence première du Conseil régional, celui-ci souhaite se mobiliser sur cette problématique afin de sécuriser les parcours professionnels et favoriser la continuité professionnelle des salariés en difficulté.

L'avis du CESER traitera des enjeux posés par le CPRDF pour permettre l'accès à l'emploi, mais aussi la formation de l'individu et du citoyen, de tous les publics tout au long de la vie, sur tout le territoire. Il s'intéressera notamment aux publics les plus en difficulté, à la certification, à l'Accueil-information-orientation, aux possibilités d'accès, à l'appareil de formation, aux évolutions de compétences notamment pour les emplois du futur.

Le travail sur la formation ne peut être déconnecté des questions de développement économique, d'emploi et d'aménagement du territoire. En préalable, ne perdons pas de vue que la formation est un élément important de l'accès à l'emploi, du maintien dans l'emploi, de l'évolution professionnelle (la loi inscrit que chaque personne doit pouvoir progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle), de la possibilité de changer de secteur ou de métier ... mais que la formation ne crée pas l'emploi, et que l'existence d'emplois est un élément important du développement des territoires.

L'avis du CESER observera le suivi de ses préconisations pour le PRDF 2004-2007. Enfin, il exprimera ses attentes par rapport à d'autres enjeux qu'il a identifiés et qu'il souhaite voir pris en compte au sein du CPRDF.

# I. DU PRDF AU CPRDF EN BOURGOGNE

## I.1. LE PRDF 2004-2007

La durée initiale du PRDF était de 3 ans mais sa mise en œuvre a été prolongée jusqu'en 2010. Le PRDF aura finalement accompagné l'intégralité du mandat de l'assemblée régionale élue en avril 2004. La mise en œuvre des actions a été plus longue que prévu, du fait de l'intervention de nombreux partenaires et du souhait de chacun de voir toute sa place reconnue.

De plus, celui-ci s'est déroulé dans un contexte qui a beaucoup évolué :

- économiquement avec la crise de 2008,
- législativement avec notamment le transfert aux Régions des formations sanitaires et sociales, la loi de 2009 sur la formation professionnelle précédée par un accord interprofessionnel, l'évolution de l'AFPA ...
- régionalement par les choix politiques faits.

Concernant la formation initiale, le CRB avait mis en place un schéma prévisionnel des formations, dont l'actualisation n'a pas été concrétisée suite à la volonté de l'Etat.

### ➤ Le contexte régional sur lequel s'appuyait le PRDF

- la Bourgogne : une région vaste et faiblement peuplée,
- stabilité et vieillissement de la population, dans des villes de taille moyenne ou en milieu rural,
- diminution du potentiel de main-d'œuvre dès 2004,
- poids important de l'industrie et de l'agriculture, progression du tertiaire,
- 55 780 demandeurs d'emploi en décembre 2003, en progression depuis 2001, au détriment des hommes et des jeunes,
- de nombreux jeunes Bourguignons quittent la région pour obtenir un diplôme ou un emploi.

### ➤ Le bilan du PRDF au regard des propositions émises par le Conseil économique et social régional (CESR)<sup>1</sup> dans son avis rendu en 2004<sup>2</sup>

#### Axe n° 1 : l'organisation de la connaissance

- ➔ **Propositions du CESR en 2004 :** le CESR approuvait l'instauration des observatoires de la demande, des branches, des mutations économiques, des trajectoires tout en s'interrogeant sur les moyens qui seront déployés pour adapter les constatations émises.

**Le constat du CESR aujourd'hui :** le projet d'observatoire de la demande a été intégré à l'observatoire des trajectoires. L'observatoire des trajectoires a connu un démarrage laborieux, le rendu de sa première enquête a eu lieu seulement en février 2010. Les informations recensées par les observatoires circulent peu. La question de la mise à disposition, à tous les acteurs, et de l'exploitation de ces données reste posée à ce jour.

<sup>1</sup> En 2004, le CESER se nommait CESR.

<sup>2</sup> Avis, Le plan régional de développement des formations, présenté par M. Hervé BONNAVAUD, 26 octobre 2004.



## Axe n° 2 : les besoins des branches et des territoires

- **Propositions du CESR en 2004** : le CESR approuvait l'intention de compléter les secteurs couverts par les Contrats d'objectifs territoriaux (COT)<sup>3</sup> et approuvait les cinq corps de métiers cités, porteurs d'avenir dans la région : les métiers du tertiaire des services, les métiers de la fonction publique territoriale, les métiers du sport et de l'animation, les métiers d'art, les métiers du social.

**Le constat du CESR aujourd'hui** : 12 contrats d'objectifs bourguignons ont été signés dans 16 secteurs professionnels. Le travail réalisé en Bourgogne, autour des contrats d'objectifs, a été salué par le CNFPTLV comme particulièrement bien outillé, et l'initiative du CAPÉCO, mentionnée dans la conclusion des états généraux de l'industrie.

Par rapport aux besoins des territoires, les conférences territoriales n'ont pas été mises en place. Le CESR attend les avancées du CPRDF en la matière. Il tient à signaler également l'expérience des maisons de l'emploi dont la diminution importante des financements par l'Etat met à mal la poursuite de leurs missions, voire leur existence même.

## Axe n° 3 : l'adaptation des outils de formation

- **Propositions du CESR en 2004** : la Formation ouverte à distance (FOAD) paraissait au CESR une bonne solution à la dispersion géographique des candidats pour certains cursus. Toutefois, la généralisation de la formation à distance nécessite des moyens importants pour la numérisation des supports de cours, pour l'équipement informatique et la connexion haut débit des stagiaires. Le CESR pointait le nécessaire travail sur la qualité de la formation et sur le lien entre formateurs et acteurs de l'AIO. Pour le CESR, la qualité passait effectivement par l'adaptation des formations aux réalités professionnelles et, pour ce faire, les formateurs devaient être sur le terrain pour lequel ils préparent des acteurs, et occasionnellement prendre part à son activité.

### **Le constat du CESR aujourd'hui :**

#### La Formation ouverte à distance (FOAD)

Le démarrage du portail a été tardif avec encore des incertitudes sur la démarche. Ce type de portail requiert une forte implication des interlocuteurs ainsi qu'une mise à disposition des moyens nécessaires, tant sur le plan technique qu'en termes d'accompagnement pour les utilisateurs. De plus, ce ne sont pas les outils qui créent la formation. Le portail des formations ouvertes et à distance n'a été lancé qu'en décembre 2009. La réflexion continue toujours dans l'optique d'intégrer la FOAD au « droit commun de la formation ».

#### La mise en place du PRIM<sup>4</sup>

En 2005, sur l'initiative du Conseil régional de Bourgogne, le C2R a mis en place le Pôle régional pour l'innovation dans les métiers de la formation et de l'orientation (PRIM').

Celui-ci est doté d'un comité de pilotage composé de représentants des principaux réseaux de l'offre publique et privée de formation et de l'Accueil-information-orientation (AIO) en Bourgogne.

PRIM' propose différentes actions tout au long de l'année pour permettre un renforcement de la qualité de la formation :

- conférences,
- veille, recherche, promotion d'actions innovantes, mutualisation,
- actions de professionnalisation,
- plan régional de formation de formateurs,
- plan régional de développement de la FOAD en Bourgogne.

<sup>3</sup> Les COT sont signés entre l'Etat, la Région et les organisations patronales des branches professionnelles.

<sup>4</sup> Source : Bilan PRDF 2004-2011 CRB et <http://www.c2r-bourgogne.org>

Fin 2009, PRIM' a accueilli environ 400 participants (formateurs, prescripteurs, directeurs d'organismes de formation et financeurs de formation) dans ses sessions de formation.

Ce travail sur la qualité est fondamental et à poursuivre.

#### **Axe n° 4 : le développement de la VAE**

- **Propositions du CESR en 2004** : concernant la VAE, le CESR partageait le concept répandu de « formation tout au long de la vie », mais considérait que la reconnaissance du parcours professionnel devait s'accompagner d'efforts en direction de la formation initiale. La VAE<sup>5</sup> ne peut être utilisée pour compenser les manques de la formation initiale. L'important reste de développer des passerelles et de simplifier les trajectoires de formation.

**Le constat du CESER aujourd'hui** : le CESER souhaite rappeler que la VAE n'est pas un dispositif de formation mais bien un mécanisme de reconnaissance de compétences et de savoirs acquis lors de l'exercice professionnel, social... Les VAE ont été nombreuses dans les secteurs des services à la personne. Il y a également un fort engouement dans l'enseignement supérieur. Le CESER salue le nombre important de Points relais conseil (PRC) mis en place sur la VAE.

Entre 2005 et 2009<sup>6</sup>, la fréquentation des PRC a augmenté de 300 personnes pour dépasser 3 300 la dernière année. Le nombre d'entretiens conseils et d'orientations vers la VAE, à l'issue de ces entretiens, est en constante augmentation : en 2005, 1 534 demandes ont été qualifiées de recevables à l'issue de cet entretien ; 1 961 en 2007, et 2 085 en 2009.

En 2008, 648 validations totales et 485 validations partielles ont été obtenues auprès des certificateurs publics, soit 1 133 validations au total.

L'accompagnement est un élément important pour la réussite de la VAE.

#### **Axe n° 5 : développer qualitativement le réseau régional d'accueil, d'information et d'orientation ; la structuration et l'animation du réseau**

- **Propositions du CESR en 2004** : dans la pléthore de lieux relevant de l'Accueil, de l'information et de l'orientation, le CESR approuvait la volonté du PRDF d'identifier les acteurs puis de structurer le réseau par un « cadre régional » et une charte. Il émettait les propositions suivantes :

- une réflexion est à conduire pour des passerelles entre les différents lieux d'AIO tout au long de la vie,
- s'il est nécessaire que les lieux de l'AIO soient ouverts à tous, il est important qu'une des exigences de la charte stipule que des ateliers ou activités, adaptés à des publics particuliers, soient organisés ; la diversité des profils implique en effet des accueils et prises en charge spécifiques. Regrouper les demandes similaires et mettre en œuvre des activités, peut permettre de renforcer les motivations et de faire naître des solidarités,
- des lieux de l'AIO, bien que généralistes et ouverts à tous, devraient développer une spécialité, liée au bassin d'emploi pour devenir des « pôles ressources » dans certains domaines de connaissance,
- des professionnels peuvent être associés à chaque lieu d'AIO pour présenter concrètement les métiers,
- les acteurs de l'AIO doivent pouvoir bénéficier d'une formation continue actualisée.

---

<sup>5</sup> Avis « La validation des acquis de l'expérience », présenté par Marie-Christine LACROIX, au nom de la commission n° 5 « Education, formation, recherche et insertion professionnelle » le 25 juin 2002.

<sup>6</sup> Source : bilan PRDF CRB.

**Le constat du CESER aujourd'hui :** la charte fédérative du réseau AIO en Bourgogne a été signée le mercredi 3 juillet 2008 pour une durée de 3 ans. Sa mise en œuvre devait faire l'objet d'un accord d'application qui impliquerait la « labellisation » des structures signataires de l'AIO. Pour l'instant, le CRB est en attente des décisions de l'Etat qui a annoncé, en 2009, sa volonté de constituer un service public de l'orientation. Néanmoins, le CESER regrette que cette initiative de la Région Bourgogne, qui a été la première Région à lancer ce type de démarche, soit au point mort.

### **Axe n° 6 : la programmation de la formation professionnelle initiale**

- **Propositions du CESR en 2004 :** pour favoriser la cohérence des voies de formation, le CESR proposait la constitution de « pôles de compétences » afin de remédier à la concurrence improductive des cursus et favoriser la qualité des formations. Cela nécessite une politique d'accueil et d'aide à la mobilité afin que les formations soient accessibles à tous.

**Le constat du CESER aujourd'hui :** le CESER regrette l'absence de réelle concrétisation de la concertation entre le Rectorat et le CRB dans l'élaboration de la carte des formations. En effet, depuis de nombreuses années, le Rectorat construit la carte des formations en priorité en fonction des moyens en enseignants à rendre au Ministère et non en fonction des besoins des territoires, de branches qui peuvent émerger, ni en fonction d'une démarche prospective.

Le Conseil régional de Bourgogne a participé à hauteur de 812 000 euros dans la création de deux pôles d'excellence :

- travaux publics avec le site de La Barotte à Châtillon-sur-Seine (Côte-d'Or), qui accueille les formations à la conduite d'engins (apprentis, stagiaires et élèves) et la plate-forme de travaux publics du GRETA 21<sup>7</sup> (site de Domois), pour les formations voiries-réseaux-divers, construction de routes et canalisations.
- industries graphiques et imprimerie avec une plateforme à Beaune.

L'objectif de ces pôles d'excellence est de mettre en place des structures professionnalisées, pour mieux coordonner les formations et offrir un meilleur accès à l'emploi.

Nous constatons que ces deux pôles sont regroupés sur la Côte-d'Or même si leur recrutement est régional.

- **Propositions du CESR en 2004 :** le CESR appelait de ses vœux des projets et actions en direction des 10 à 15 % de jeunes sortis du système scolaire sans qualification et pour lesquels les acteurs des missions locales peinent à trouver des perspectives. Il est essentiel d'évaluer les dispositifs existants, de les faire évoluer et de les renforcer pour améliorer les propositions qui peuvent être faites aux jeunes.

**Le constat du CESER aujourd'hui :** la demande du CRB au CESER de travailler sur les sorties des jeunes sans qualification montre l'actualité de cette question.

### **L'école de la deuxième chance (E2C) Nièvre-Bourgogne<sup>8</sup>**

Initiée par la Ville de Cosne-Cours-sur-Loire, la Communauté de Communes Loire-Nivernais et la Chambre de Commerce et d'Industrie de la Nièvre, l'école bénéficie du soutien financier du Conseil régional de Bourgogne et du Fonds social européen. Depuis sa création en 2006, l'E2C Nièvre-Bourgogne compte un réseau de 972 entreprises partenaires. En 2010, l'école a accueilli 311 nouveaux entrants avec un taux moyen de sorties vers la formation et l'emploi de 53 %.

---

<sup>7</sup> Le GRETA forme des stagiaires de la formation professionnelle continue, des salariés et des bénéficiaires de contrats en professionnalisation.

<sup>8</sup> Source : E2C Nièvre Bourgogne.

## Axe n° 7 : la formation des demandeurs d'emploi

- **Propositions du CESR en 2004 :** le CESR préconisait une meilleure coordination entre les divers acteurs de la formation des demandeurs d'emploi, ainsi qu'une simplification des dispositifs.

**Le constat du CESER aujourd'hui :** en 2009, environ 11 000 demandeurs d'emploi ont suivi une formation professionnelle financée par le Conseil régional. De plus, 2 249 demandeurs d'emploi ont obtenu un financement de Pôle emploi par le biais d'une formation conventionnée ou d'une action de formation préalable au recrutement.

De nombreux changements ont eu lieu dans le champ de la formation des demandeurs d'emplois rendant difficile l'analyse :

- la création difficile de Pôle Emploi après la fusion ANPE/ASSEDIC,
  - l'arrivée des marchés publics pour les offres de formation, la réorganisation de l'AFPA,
  - la demande de trois devis de formation pour les demandeurs d'emplois qui souhaitent s'engager dans une formation. Le contexte de crise est venu s'ajouter aux réformes en cours,
  - en Bourgogne, il faut également signaler la création du Service public régional de la formation professionnelle continue (SPRFPC) qui doit apporter des solutions régionales aux publics les plus fragiles,
- Tous ces éléments rendent difficile la mesure des effets produits face à un contexte de suppression massive d'emplois en Bourgogne.

Par ailleurs, le CESER se questionne aussi sur le projet de portfolio régional formation-emploi. Celui-ci avait pour objectif de mettre en valeur et en cohérence, dans un document unique, toutes les expériences personnelles, sociales et professionnelles de la personne, sources de compétences dans le milieu du travail, notamment celles qui ne sont pas prises en compte par les processus académiques de validation. Une expérimentation du portfolio a été réalisée par l'URCIBC de septembre 2007 à mai 2009 dans différents points du territoire bourguignon, auprès d'un public diversifié d'au moins 120 personnes. Cependant, l'outil n'ayant pu être étendu à tout le territoire par manque de volontaires, le Conseil régional l'a suspendu.

## Axe n° 8 : la formation continue des actifs occupés

- **Propositions du CESR en 2004 :** le CESR indiquait que mises à part les moyennes et petites entreprises qui emploient en majorité les travailleurs de Bourgogne, il ne fallait pas oublier le secteur associatif, et notamment les structures de l'économie solidaire, dans lequel se sont impliqués de jeunes actifs par le biais du dispositif « emploi jeune ». Selon le CESR, le tutorat en entreprise et en association était une solution pour rapprocher les jeunes des métiers et les guider vers des débouchés porteurs. En ce sens, l'aide aux contrats de formation en alternance peut permettre une bonne réinsertion et une rémunération aux personnes éloignées de l'emploi. Dans l'accès des salariés à la formation professionnelle, de grandes inégalités demeuraient, selon le genre ou l'âge de la personne.
- Pour le CESR, il était primordial de garantir une égalité des chances et favoriser l'accès à la formation.

**Le constat du CESER aujourd'hui :** le CRB a mis en place plusieurs aides à la formation des actifs occupés :

- Conseil Formation,
- Appui régional à l'effort de formation des entreprises (AREFE),
- Convention-cadre entreprise.

## ➤ Pilotage - suivi - évaluation du PRDF 2004

➔ **Propositions du CESR en 2004**: s'agissant du suivi, le CESR souhaitait que le Comité de coordination régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) soit une instance d'échange et de consultation et ne se limite pas à une instance formelle. Celui-ci aurait pu avec une composition identique, jouer le rôle d'un comité de pilotage, organiser des rencontres de coordination et assurer un suivi budgétaire des différents acteurs.

Le CESR souhaitait avoir un rôle de suivi et de conseil, par des avis fournis à chaque fois que nécessaire. Il envisageait de participer aux travaux d'anticipation et de prospective.

Il souhaitait être consulté sur les différentes phases opérationnelles et financières du PRDF et sur les éventuelles évolutions stratégiques. Il demandait également à participer aux différentes instances de suivi qui devaient être mises en place.

**Le constat du CESER aujourd'hui** : le CCREFP n'a pas été en mesure de jouer le rôle qui était le sien : réuni trop peu souvent, commissions non réunies... L'Etat et la Région ont annoncé une volonté politique et des changements organisationnels pour faire évoluer son rôle et son fonctionnement : ceci reste à concrétiser !

En ce qui concerne l'implication du CESER, celui-ci regrette de ne pas avoir pu jouer le rôle qu'il avait souhaité dans le suivi du PRDF.

## ➤ Le PRDF vu par les acteurs de la formation

Les acteurs de la formation reconnaissent les apports du PRDF depuis sa création. Il a joué un rôle important de cadrage dans la mise en place de plusieurs actions de développement de la formation. Il a permis entre autres :

- **la mise en place de la convention cadre pour le développement de l'emploi et des compétences dans les territoires Bourguignons,**
- **un accord stratégique de développement,** très novateur en France, portant sur les compétences, les fonctions et les métiers transversaux,
- une parfaite lisibilité quant au rôle des différents acteurs intervenant dans le champ de la formation,
- la révision des schémas régionaux des formations sanitaires et sociales,
- **un diagnostic partagé des besoins régionaux,**
- **des axes de travail et des pistes de réflexion** visant à développer et renforcer l'offre de formation en assurant sa déclinaison territoriale, en investiguant le champ des différents financeurs potentiels,
- l'accompagnement de la montée en charge des quotas d'étudiants pour les formations initiales dans les écoles de formation (Irtess).

**Les regrets :**

- Manque de véritable réflexion sur l'articulation entre les besoins d'emploi et les besoins de formation.
- Manque de participation et d'échange entre tous les acteurs de la formation.

## I.2. L'ELABORATION DU CPRDF

Suite à la loi relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie du 24 novembre 2009, le précédent PRDF est remplacé par le Contrat de plan régional de développement de la formation professionnelle (CPRDF). Il sera signé par le Président du Conseil régional, le Préfet de région et le Recteur avant le 1<sup>er</sup> juin 2011. Il déterminera les objectifs communs aux différents acteurs sur le territoire régional, notamment en matière de filières et de formation professionnelle, initiale et continue, et pourra être décliné par bassins d'emploi.

### ➤ Contexte régional

L'analyse régionale effectuée en 2004 n'a pas vraiment évolué durant les six années écoulées : les grandes évolutions et les difficultés repérées se sont accentuées, notamment avec la crise économique de la fin des années 2000.

#### ➔ Une économie bourguignonne durement touchée par la crise

La crise économique n'a pas épargné la Bourgogne : l'industrie bourguignonne a vu un effondrement de sa production et la perte de plus d'un cinquième de ses effectifs (- 26 700 emplois). En janvier 2010, la Bourgogne comptait 60 771 demandeurs d'emploi de catégorie A.

La Bourgogne reste une région où le poids de l'industrie et de l'agriculture est important, même si le tertiaire progresse.

#### ➔ Des spécificités territoriales qui s'accroissent

La Bourgogne a une population vieillissante répartie dans un territoire majoritairement rural et agricole qui montre des disparités importantes en termes de structure et de dynamisme de la population ainsi que d'emploi.

#### ➔ Caractéristiques formation / demande d'emploi

- les niveaux de qualification et de diplôme restent globalement inférieurs à ceux observés au niveau national,
- l'importance du **décrochage scolaire** : l'académie de Dijon connaît un taux de sorties sans qualifications (aux niveaux V et IV) supérieur à la moyenne nationale,
- **une place privilégiée à l'enseignement professionnel** : la part des diplômes professionnels est plus élevée que la moyenne nationale pour tous les niveaux excepté le niveau II (bac+3). La Bourgogne fait partie des 4 régions enregistrant la plus faible part d'étudiants inscrits en licence professionnelle dans l'ensemble des licences,
- des formations trop spécialisées entraînant des problèmes d'adaptation des jeunes en entreprise,
- **l'exode des jeunes Bourguignons pour obtenir un diplôme ou un emploi** dans les régions limitrophes continues. En 5 ans, près de 8 000 jeunes Bourguignons sont partis s'installer dans les régions Ile-de-France et Rhône-Alpes,
- **le recul des formations de salariés d'entreprise s'accroît en 2008,**
- **un taux d'accès à la formation des chômeurs bourguignons supérieur à la moyenne nationale.**

## ➤ Méthodologie retenue

Le CPRDF est un projet de contrat élaboré par le Conseil régional, avec l'appui technique du secrétariat du CCREFP sur la base des documents d'orientation produits par l'Etat (préfecture de région et rectorat), les partenaires sociaux et le Conseil régional.

Il se déroulera dans le cadre d'échanges permanents avec les services de l'Etat concernés et les partenaires sociaux (comité de lecture), et la validation du CCREFP aux différentes étapes de réalisation.

Il s'appuiera sur la production des groupes de travail thématiques et des réunions de concertation, ainsi que sur la base d'un diagnostic produit par le C2R Bourgogne.

Pour mener au mieux ce CPRDF, la DIRECCTE a constitué 6 groupes de travail à partir des thématiques suivantes :

- conjonction des demandes économique, sociale, écologique et émanant des territoires,
- accueil, information, orientation tout au long de la vie,
- programmation des dispositifs de formation professionnelle initiale (scolaire, supérieur, apprentissage),
- formation des demandeurs d'emploi,
- continuités professionnelles, validation des acquis de l'expérience,
- outils de pilotage et de suivi du CPRDF.

## II. LES ENJEUX DU CPRDF EN BOURGOGNE

Le CESER souhaite donner sa vision des enjeux qu'il a identifiés au sein du CPRDF à savoir :

### ➤ L'analyse de la demande sociale, professionnelle, territoriale et des besoins

L'état des lieux des territoires et des professions évolue. Il a besoin d'être mieux connu, au plus près. Les informations sont nombreuses, elles doivent être largement partagées et croisées quels qu'en soient les producteurs, chacun ayant trop tendance à les garder pour soi, et les considérer comme sa propriété. Les demandes des personnes sont différentes des besoins économiques et sociaux. Même s'il est nécessaire de les connaître au mieux, ils sont difficiles à appréhender. La prospective est importante, tout en connaissant la fragilité de ces travaux, notamment dans le temps.

Il nous semble important que le CPRDF mette la personne au centre de la démarche, quel que soit son statut, en tenant compte de ses désirs pour qu'elle construise son projet.

La question qui se pose alors est de savoir comment assurer l'équilibre entre la satisfaction des attentes des Bourguignons, la nécessité de favoriser leur insertion et le soutien à l'économie en répondant aux besoins des entreprises.

L'important est de ne pas dissocier le développement économique, le développement des territoires et le développement personnel. Il faut permettre aux personnes de pouvoir choisir en leur donnant tous les éléments pour construire un projet leur convenant.

### ➤ Pour tous les publics

L'enjeu nous semble être d'assurer l'égalité effective d'accès à la formation pour tous les publics, quel que soit leur statut.

Les dispositifs mis en œuvre sont à adapter pour permettre la construction de parcours pour les jeunes en formation initiale, les jeunes entrant dans l'emploi, les demandeurs d'emploi, mais aussi les salariés en emploi.

En effet, il faut éviter les ruptures, en responsabilisant l'ensemble des acteurs, et notamment les entreprises, pour la part qui leur revient, en les aidant éventuellement mais sans se substituer à leurs obligations.

Une attention particulière est à porter aux personnes les plus éloignées de l'emploi par des mesures adaptées tenant compte de leurs réalités, en leur donnant le temps nécessaire.

Pour les publics les plus éloignés de l'emploi, il faut continuer à travailler à l'individualisation du diagnostic et du positionnement, à la préparation à la qualification, à l'accompagnement, voire à la formation elle-même.

Ceci implique aussi de lutter contre les a priori par des politiques volontaristes, ex : femmes, seniors, origine, handicap, illettrisme ...

Etant donné les caractéristiques de la région, des conditions sont à créer pour assurer cet accès aux formations, notamment en intervenant sur la proximité ou en créant les conditions de la mobilité.

### ➤ Tout au long de la vie

La formation tout au long de la vie est un moyen de garantir l'avenir de tous les Bourguignons, en veillant particulièrement à l'égalité des chances. L'enjeu est de permettre à chacun de trouver des solutions pour la construction de son parcours.



L'AIO est un élément clef pour accompagner la personne et l'aider à construire son parcours, le faire vivre, et le réorienter si besoin. Le dispositif construit devra traiter de façon différente les problématiques des jeunes et des adultes.

Cette dimension a été travaillée dans le précédent PRDF jusqu'à la signature d'une charte. Elle n'a pas été mise en œuvre en raison de l'annonce par l'Etat de la création d'un service public de l'orientation.

La coopération entre les différents acteurs dans les territoires s'impose. Chaque personne doit pouvoir disposer de l'information nécessaire. Le C2R limite strictement son action aux professionnels, bloquant la diffusion de l'information vers les salariés, les demandeurs d'emploi et les particuliers en général. Pourtant, son rôle pourrait être élargi pour s'adresser à l'ensemble de la population.

La formation initiale sous statut scolaire et par l'apprentissage doit permettre l'accès à la qualification par une certification reconnue.

Il faut construire le développement de filières complètes, de passerelles et éviter la concurrence des dispositifs.

Pour que ceci soit une réalité, il faudra que le Rectorat établisse sur d'autres bases la carte des formations initiales sous statut scolaire en fonction des besoins de territoires, de branches et non en fonction des moyens en enseignants à rendre au Ministère, comme c'est encore le cas pour la rentrée 2011. Le CPRDF doit permettre la cohérence de l'offre des différentes voies de formation initiale, tout en rationalisant l'ensemble des moyens mobilisés. Cela induit un travail collaboratif des différents co-contractants déclinés dans différentes actions.

L'apprentissage est un moyen de formation de qualité qui a ses exigences et ses contraintes. Les conditions doivent être réunies pour qu'il soit de qualité. L'augmentation du nombre des apprentis annoncée par le gouvernement ne peut se décréter.

Dans la région, le taux de poursuite de nouveaux bacheliers dans l'enseignement supérieur est inférieur à la moyenne nationale alors que le taux d'accès au baccalauréat est plus important. Ce constat nécessitera une étude plus approfondie.

Un enjeu est de contribuer à la mise en œuvre concrète de la formation tout au long de la vie et notamment des salariés et demandeurs d'emploi en intégrant les outils permettant l'exercice réel du droit universel à l'information, à l'orientation et à la qualification inscrit dans le code du travail.

Un travail sur la qualité de la formation est nécessaire. Le public est souvent confronté à une multitude d'offres de formation, il faut donc envisager une réelle réflexion sur la qualité de la prescription à l'entrée comme à la sortie de formation.

## ➤ Sur tout le territoire

Il faut tenir compte de la diversité qui existe entre les différentes zones de la région : certaines sont isolées, avec une faible densité, voire un manque d'activités économiques alors que d'autres sont des centres urbains, dynamiques et connectés. L'enjeu est donc de favoriser un développement équilibré du territoire bourguignon pour garantir une cohérence régionale dans l'offre de formation.

Un autre enjeu est l'accessibilité de la formation sur l'ensemble des territoires. Ceci passe par l'implantation de lieux de formation et le développement d'outils permettant la mobilité. En effet, il apparaît que plus le niveau de formation est bas, plus les obstacles à la mobilité se multiplient. La mobilité des jeunes dépend aussi de celle de leurs parents.

La formation, notamment initiale, est un élément de l'aménagement du territoire, en tension entre proximité et concentration. Les choix ne sont pas simples dans notre région caractérisée par son étendue et sa faible densité. L'offre locale de formation contribue à structurer la demande sociale.

## ➤ La Gouvernance

Un projet politique clair et affiché est nécessaire, associant l'ensemble des acteurs, liant proximité et pilotage régional.

La mise en œuvre doit gagner en efficacité, en coordonnant les actions et les financements, sans que chacun construise son propre dispositif, pour éviter les doublons.

Le constat que le CCREFP n'a pas fonctionné de façon satisfaisante est quasi unanime. Un autre fonctionnement est nécessaire pour plus d'efficacité.

## III. LES PROPOSITIONS DU CESER

Le CESER, de par son travail sur la formation professionnelle dans la durée, peut et veut apporter sa contribution à l'élaboration en cours du CPRDF. Nos propositions s'adressent à l'ensemble des signataires du CPRDF et s'inscrivent dans notre objectif prioritaire de mettre la personne au centre du CPRDF, quel que soit son statut.

### III.1. GOUVERNANCE : MOBILISATION ET COOPERATION DE L'ENSEMBLE DES ACTEURS

La réussite du CPRDF passe par une mobilisation de l'ensemble des signataires du CPRDF et des acteurs de la formation pour satisfaire notre objectif prioritaire.

- Elle implique un projet politique clair, affiché, associant tous les acteurs, liant proximité et pilotage régional.
- Il est indispensable de coordonner les actions, sans que chacun construise son propre dispositif, pour gagner en efficacité et pour utiliser au mieux les financements mobilisables. Ceci nécessite de partager les informations et les différentes études quelles qu'en soient les sources (Etat, Conseil régional, mais aussi partenaires sociaux, divers observatoires ...). Ce pourrait être la mission du C2R. Un lieu de coordination des producteurs de statistiques est nécessaire, à l'image du Réseau d'information économique et sociale -RIES- que portait le CESR. La prospective doit nourrir les travaux et les décisions du CCREFP.
- Il faut mettre en place des indicateurs, des outils simples d'évaluation régulière des actions du CPRDF pour réévaluer, réadapter, voire réorienter les mesures en fonction des nouveaux besoins qui émergent. Ce sera une des responsabilités du CCREFP.
- Le CCREFP doit jouer totalement son rôle de coordination, de réflexion et de construction et pas seulement de validation de décisions déjà prises. Ceci passe par des réunions plus fréquentes et un travail effectif en commission. Ce fonctionnement renouvelé implique que l'Etat et le Conseil régional lui donnent les moyens de son fonctionnement, notamment pour permettre la participation des salariés (ex : prise en charge des pertes de salaires). Une réflexion est à ouvrir sur la participation des autres usagers : jeunes, parents d'élèves...

### III.2. AMELIORER LA QUALITE DE L'AIO POUR AIDER LA PERSONNE A CONSTRUIRE SON PARCOURS

- La mise en œuvre de l'accord cadre de la Charte régionale fédérative de l'accueil, information et orientation, signé le 3 juillet 2008 en Bourgogne, entre le Conseil régional, l'État et les partenaires sociaux, nécessite de coordonner les actions avec le service public de l'orientation construit par l'Etat et qui devrait enfin voir le jour. Ceci implique que l'Etat accepte de travailler avec les autres partenaires sans avoir obligatoirement le leadership exclusif de la décision.
- Les informations du C2R doivent être mises à disposition pour accompagner tous les publics à travers un réseau de points d'accueil. Ceci implique un premier niveau d'accueil, connu des populations et facilement accessible.
- Ces dispositifs demandent des personnels en nombre suffisant, une information et une formation des différents intervenants adaptés au public (scolaires/non scolaires) et à l'accompagnement à la construction de parcours.

- Il est nécessaire de mettre en place une information efficace sur les différentes offres de formation qui aille au-delà des seules campagnes de communication par l'offre de formation ou par les acteurs économiques qui ont tous quelque chose à « vendre ».
- Il faut renforcer, pour l'ensemble des publics, l'individualisation du diagnostic et du positionnement, de la préparation à la qualification, de l'accompagnement, sur le modèle de l'intervention des missions locales en direction des jeunes.

### **III.3. PROPOSER UNE OFFRE DE FORMATION DE QUALITE A TOUS LES PUBLICS**

- Tout cursus de formation, initiale ou continue doit permettre d'accéder à une certification reconnue au répertoire national des certifications professionnelles.
- Des filières complètes et des passerelles doivent être développées, pouvant permettre aussi des poursuites de formation au niveau supérieur.
- Il faut intégrer les outils et mettre en œuvre les moyens nécessaires permettant l'exercice réel par tous les habitants, notamment par les salariés et les demandeurs d'emploi, du droit universel à l'information, à l'orientation et à la qualification inscrits dans le Code du travail (L6314-1).
- Il est nécessaire de soutenir les expériences des organismes de formation proposant des dispositifs individualisés, des formations modulaires. La recherche et l'ingénierie pédagogiques doivent être mutualisées. L'AFPA pourrait ici jouer un rôle particulier.
- Un dispositif de formation continuée est à réfléchir, mis en œuvre et financé par l'Etat, prolongeant le droit à la formation initiale pour ceux qui ne sont pas allés au bout de leur cursus (dans le prolongement de la proposition de l'ANI 2009 mais non reprise dans la loi de 2009).

### **III.4. ACCOMPAGNER ET SOUTENIR**

- Individualiser la formation des jeunes en difficulté est une nécessité qui implique de soutenir l'innovation pédagogique.
- La mobilité des jeunes doit être encouragée et favorisée.
- Il faut poursuivre les efforts en cours tendant à la gratuité des formations pour les individus, pour éviter aux personnes de faire l'avance financière des frais annexes. Ce qui est parfois une cause de rupture du parcours de formation.

### **III.5. DYNAMISER LES TERRITOIRES**

- Les conditions de la mobilité doivent être favorisées : transport, hébergement, restauration. Une réflexion est aussi à conduire autour des dispositifs d'accueil des jeunes enfants.
- L'offre de formation sur le territoire doit être répartie et harmonisée.
- Il faut favoriser l'implantation de formations attractives dans des zones à faible dynamisme démographique pour consolider les établissements à faible effectif.
- Mettre en place des formations dans certains territoires peut passer par la création ou le soutien à des « lieux » ou à des structures mutualisant l'existant (établissements, moyens, équipements) pour accueillir des formations de différents types pour différents publics... (ex : pôle de formation du Tonnerrois).

## IV. CONCLUSION

Le CESER a souhaité rendre très vite un premier avis sur le CPRDF pendant le processus de construction. Dans ce projet d'avis, le CESER a donc voulu faire part de ses idées sur le futur CPRDF en s'appuyant notamment sur des travaux antérieurs. L'important pour le CESER est de ne pas dissocier le développement économique, le développement des territoires et le développement personnel.

## V. ANNEXE : LES ATTENTES DES ACTEURS AUDITIONNÉS CONCERNANT LE CPRDF

(Cette synthèse regroupe des propositions et attentes qui ont été émises lors des différentes auditions réalisées par le CESER dans le cadre du CPRDF)

L'élaboration du CPRDF engage des débats et des discussions, il porte en lui une **idée d'ouverture**. Il semble important, pour les acteurs, **de ne pas dissocier le développement économique, le développement des territoires et le développement personnel**. L'objectif est de donner la possibilité aux individus de choisir en leur donnant tous les éléments pour construire un projet qui leur convient.

La dimension « Contrat » du nouveau PRDF inquiète certains acteurs qui redoutent que sa mise en œuvre laisse **moins de place à l'autonomie et aux changements conjoncturels**.

D'autres voient cela comme l'affirmation d'une implication coordonnée et durable pour des partenaires aux objectifs souhaités communs et complémentaires.

En effet, un contrat signifie la nécessité d'un accord entre les deux parties. Par conséquent, il y a des contraintes dans le respect des objectifs fixés par ce Contrat avec l'Etat qui pourront être opposables.

Lors des différentes auditions, les acteurs ont montré beaucoup d'attentes concernant le CPRDF que ce soit dans l'amélioration du précédent PRDF ou bien dans la mise en place de nouvelles actions.

- **Les auditionnés attendent des actions en faveur du développement économique**

Les acteurs souhaitent que ce CPRDF soit un support actif d'un projet de développement social et économique durable pour la région. La nouveauté de la réflexion serait donc de mieux associer les besoins de l'économie et de l'emploi et d'adapter, voire de mieux corrélérer, les besoins de formation.

- Mise en œuvre du **Contrat d'objectifs territorial** sur les métiers du tertiaire.
- **Privilégier l'initiative et contribuer à la promotion de l'innovation en Bourgogne** : l'idée est de créer une offre de formation sur des métiers en lien avec les besoins nouveaux de l'économie bourguignonne.
- Une **démarche territoriale prospective** en matière d'emploi et des compétences nécessaires à la dynamisation du tissu économique.
- Le **renforcement de la compétitivité des entreprises** par l'adaptation des compétences existantes aux mutations techniques, économiques et sociales.
- Une **perspective de développement DES territoires de la Bourgogne**, en veillant à résorber les déséquilibres structurels, à accompagner les créations d'activités, tout en prenant en compte avec discernement les données relatives aux métiers en tension et aux besoins de main d'œuvre.
- **Mobiliser la responsabilité sociale et sociétale des entreprises** par l'attention portée aux questions de conditions, d'organisation, et de rémunération du travail et aux conditions d'emploi, et inscrire ces sujets comme une exigence forte et une condition impérative d'un développement harmonieux.
- **Faire appel à tous les moyens de la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)**, dans le cadre territorial, dans le cadre interprofessionnel et dans le cadre des branches (CEP, EDEC, ADEC, COT, CAPéCO, GACET).
- Accompagner **les mutations économiques** (GPEC, accompagnement en GRH des dirigeants, formations...).

- Favoriser les innovations (formations ciblées sur les métiers émergents ou qui évoluent) et les reprises d'entreprises.
- Développer des compétences transversales, afin de favoriser les passerelles métiers /secteurs d'activité.
- Les auditionnés attendent un accompagnement de tous les publics

Accueillir et accompagner tous les publics, notamment les moins favorisés, et identifier leurs compétences et permettre l'élévation du niveau de qualification :

- Sensibiliser à l'entrepreneuriat et à la culture d'entreprendre (acteurs de l'AIO et de la formation pour une répercussion auprès des différents publics).
- Optimisation de l'apprentissage et développement de l'alternance.
- Soutien aux stagiaires de la formation lors de leur stage professionnel (financement de l'hébergement, transports, alimentation...).
- Fonder l'offre de formation professionnelle initiale sur des qualifications de base transférables d'un métier ou d'un secteur à l'autre.
- Communiquer en direction des jeunes, mais aussi auprès de l'entourage qui participe à leur choix de formation (famille, enseignant).
- Aider à la construction d'une réelle orientation professionnelle positive (éviter l'orientation « par défaut ») au bénéfice des jeunes en formation initiale, des salariés en emploi, des demandeurs d'emploi, en tenant compte à la fois des « désirs », du « projet », de la demande « économique », de la demande « sociale » et de la demande « écologique ». Veiller à ne pas abandonner les « formations marginales » (peu de candidats). Ne pas surcharger les « formations pléthoriques ». Veiller à respecter « l'égalité des chances » et à ne pas marginaliser certains territoires : organiser la mobilité (hébergement et transport des personnes et/ou des formations).
- Décloisonner les publics et les parcours articulés de formation, notamment par rapprochement de la formation initiale et de la formation continue, en favorisant l'ouverture des établissements de l'Education nationale à d'autres publics, en construisant des passerelles facilement mobilisables, en favorisant la mixité des publics, et en facilitant les articulations au sein des parcours.
- La sécurisation des parcours en veillant à l'acquisition des savoirs fondamentaux, en développant les compétences transversales, en favorisant les évolutions de carrière, les réorientations, et en organisant un dispositif de validation des acquis de l'expérience accessible et rapide.
- Fonder l'offre de formation professionnelle initiale sur des qualifications de base transférables d'un métier ou d'un secteur à l'autre.

#### Accompagner les salariés

- Accompagner l'orientation des salariés en vue de la sécurisation des parcours professionnels et de leur capacité à conduire une mobilité professionnelle
- Former les salariés à la réadaptation de leurs compétences.

- **Un travail de sensibilisation et d'accompagnement** en faveur des salariés les plus fragilisés : salariés des TPE et PE (bénéficiant d'un accès moindre à la formation), CDD, temps partiels (et en particulier les femmes), salariés en deuxième partie de carrière, travailleurs handicapés (TH), salariés de premier niveau de qualification... et ce, quelle que soit la situation de leurs entreprises.
- **Reconnaissance de la compétence acquise en emploi et lors de formations courtes** : c'est le parent pauvre aujourd'hui de la reconnaissance et un réel frein à la mobilité et à la reconnaissance pour les personnes. Cela pourrait constituer d'ailleurs une première marche en vue d'une VAE ultérieure, plus exigeante et peu mobilisée par les entreprises.

### Accompagner les entreprises

- Donner **une information claire et simple** des différents dispositifs et outils emploi/formations aux entreprises.
- **Apporter des financements complémentaires** à ceux habituellement à disposition via les OPCA (dans une approche de complémentarité des actions et de cohérence dans les objectifs).
- **Simplification administrative** dans le montage des dossiers et dans le retour des informations demandées par les financeurs, avec par ailleurs un soutien dans le montage et le suivi des dossiers.
- **Apporter aux entreprises des formations adaptées** à leurs tailles, localisations et contraintes (adaptation des contenus de formations aux besoins des entreprises, mise en place de modules de formation, organisation et durée des formations adaptées).
- **Poursuivre l'analyse des besoins de formation auprès des entreprises** d'un même bassin et en lien avec une analyse territoriale des compétences et de leurs évolutions est essentielle (observatoires de branches pour l'évolution des métiers, liens avec les entreprises dans le cadre par exemple d'une GPEC territoriale...).
- **Agir avec les TPE et les PME pour créer des dispositifs accessibles aux Bourguignons et les accompagner dans les démarches de formations** et de gestion de leurs ressources humaines.
- **Les auditionnés attendent la mise en place de champs d'observation de l'offre de formation**
- Une **meilleure information et orientation des publics** (professionnalisation et coordination des acteurs de l'AIO).
- Améliorer l'articulation entre les différentes formations (aide-soignant et aide médico pédagogique).
- La mise en place **d'une cartographie de l'offre**.
- Un **façonnage du paysage de la formation** à partir des besoins économiques et sociaux, des salariés, des demandeurs d'emploi, des entreprises et des territoires.
- Manque de lisibilité et souvent d'opérationnalité des informations.
- Organiser un dispositif d'ingénierie de formation, maîtrisant la globalité et l'articulation des dispositifs, et capable de lire la totalité de l'offre de formation pour l'aide à la construction de parcours professionnels individualisés.
- **Mesurer et évaluer** la pertinence des actions menées par le CPRDF.



- **Mettre en place un travail d'experts pour quantifier les attentes des individus en formation.**
- Mener une **Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)** à trois niveaux : les publics (la sécurisation des parcours professionnels), les entreprises (la GPEC d'entreprise) et les territoires (la GTEC),
- **Analyser les besoins de l'économie en termes d'emplois pour faciliter l'adaptation de l'appareil de formation** : mettre en place une prospective régionale afin de définir avec une plus grande clairvoyance l'avenir des principales activités économiques de notre région. Dès que possible, il nous faut donc réfléchir sur les divers éléments constitutifs de la demande économique.
- Articuler les évolutions de l'économie régionale et de ses emplois avec un appareil de formation hétérogène et inégal selon les territoires.
- *Les auditionnés attendent une mobilisation et une meilleure participation au CPRDF de l'ensemble des acteurs*
- Une **mobilisation des différentes sources possibles de financement** et une recherche de cohérence entre les différents partenaires et financeurs concernés.
- **Se rapprocher des territoires** afin d'agir avec leurs acteurs.
- **Gagner en efficience** en articulant les acteurs et les dispositifs.
- **Maintenir les efforts** en faveur des tuteurs et des maîtres d'apprentissage.
- Une meilleure **représentativité et participation des fédérations d'employeurs** dans le domaine de l'expertise technique ainsi que dans les réflexions autour de ce thème.
- **Faire participer les acteurs de la formation aux différents groupes de travail.**
- **S'appuyer sur le dialogue social territorial (DST)**, en privilégiant une construction au niveau de territoires de projet pertinents, associant les partenaires sociaux, les collectivités territoriales et l'Etat pour la définition des besoins et priorités, complété éventuellement par un dialogue interrégional pour les « pays limitrophes ».
- Développer une **politique de qualité des organismes de formation et favoriser leur coopération** : mise en place d'un processus régional de labellisation portant sur la qualité de l'offre et des formateurs, son adéquation aux besoins formulés par le CPRDF, la qualité de la pédagogie et son adaptabilité, la capacité d'individualisation des pédagogies, l'accessibilité des lieux de formation (transports en commun, accessibilité trans-handicap), la responsabilité sociale de l'organisme (respect des obligations sociales).
- **Faciliter le cofinancement des formations** en organisant l'articulation des financeurs pour assurer une réponse rapide et fiable aux bénéficiaires, et aussi faciliter le partenariat et la coopération des organismes de formation, notamment pour couvrir les « zones blanches ».

AVIS ADOPTE A L'UNANIMITE

## **EXPLICATIONS DE VOTE**



## Intervention d'André COLIN au titre de la CGT

« Pour la CGT, le Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles est d'abord l'expression d'une politique régionale, d'objectifs et de priorités pour la région et ses habitants, à leurs services, impliquant des choix, qui donnent lieu seulement ensuite à une construction d'outils techniques, de mesures permettant de les mettre en œuvre.

Sa construction intervient dans un contexte marqué par les conséquences de la crise qui continue ses ravages, alors que les restructurations se poursuivent avec leurs lots de suppressions d'emploi, que la flexibilité et la précarité augmentent.

La formation professionnelle est un enjeu important pour les jeunes, pour les salariés, dans les entreprises, les branches, les territoires. C'est un enjeu pour l'entrée dans la vie active, l'emploi et son maintien, la mobilité voulue ou non, la qualification et sa reconnaissance, la progression dans l'entreprise, mais c'est aussi un enjeu de développement personnel et citoyen.

La construction de ce CPRDF est marquée par des évolutions en profondeur de l'environnement institutionnel et réglementaire de la formation professionnelle, notamment avec l'Accord national interprofessionnel du 9 janvier 2009 décliné dans la loi du 24 novembre 2009. Par cette dernière, l'Etat a un rôle majeur sur des champs jusque là gérés de façon autonome par le Conseil régional ou les organisations de salariés et d'employeurs. Cette évolution se situe dans un contexte caractérisé par une insuffisance globale de moyens financiers pour faire face à l'importance des besoins.

L'Etat s'inscrit dans ce nouveau cadre avec sa démarche actuelle de maîtriser l'ensemble des décisions publiques à partir de ses objectifs, donc en reprenant la main sur les dispositifs et les financements tout en se désengageant de ses responsabilités propres, renvoyant aux autres la mise en œuvre. Transformer les anciens plans -PRDF- en contrats -CPRDF- dont Préfet et Recteur deviennent signataires en est un premier exemple. C'est un élément de la mise en œuvre de la RGPP dans les domaines de l'éducation et de la formation professionnelle.

Concernant la formation initiale, la poursuite des suppressions de postes à la prochaine rentrée (- 186 postes pour + 312 élèves dans les collèges et les lycées de Bourgogne, - 125 postes dans le premier degré) continue de remettre en cause l'existence de sections professionnelles. C'est aussi moins d'outils pour lutter contre l'échec scolaire, il ne suffit pas de pointer les phénomènes de décrochage scolaire ou de sortie sans qualification, il est temps d'inventer une autre politique avec les moyens nécessaires. C'est aussi la destruction des filières technologiques en Sciences et Techniques de l'Ingénieur, après la réforme des baccalauréats professionnels 3 ans.

L'annonce, par le Président de la République, de l'augmentation importante du nombre d'apprentis est encore un moyen pour l'Etat de se désengager du financement des sections de lycées professionnels. Celle-ci ne peut se décréter, les entreprises doivent être prêtes à réellement accueillir les jeunes et se donner les moyens pour mettre en œuvre une formation de qualité conduisant effectivement à l'emploi. Les diverses inquiétudes s'exprimant sur la future négociation des Conventions d'objectifs et de moyens de l'apprentissage le montrent bien.

La formation continue des salariés, historiquement construite autour du paritarisme, a fait elle aussi l'objet de « reprises en main » par l'Etat, par exemple via le hold-up de 300 millions au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels inscrit dans la loi de finances de 2011, ou plus récemment le financement de la rémunération de fin de formation (R2F) des demandeurs d'emploi, mais aussi l'obligation faite au FPSPP de signer une convention cadre triennale avec l'Etat définissant les modalités d'utilisation des fonds mutualisés, et encore l'obligation faite à tous les Organismes paritaires collecteurs agréés de signer une Convention d'objectifs et de moyens avec l'Etat.

Ce rôle de l'Etat est nouveau. Par contre, quels seront ses engagements ? Que met-il, notamment, en termes financiers, dans le CPRDF ? Pour le moment, aucun signe n'est visible. On ne peut qu'être inquiet vu le contexte actuel.

Dans ce contexte, la CGT définit quelques priorités en matière de formation à inscrire dans le CPRDF en Bourgogne :

- améliorer la carte des formations et réduire le nombre de jeunes sans qualification en améliorant la formation initiale,
  - renforcer l'accès à la formation des demandeurs d'emploi et mettre en place une régulation concertée de l'offre,
  - développer l'information des jeunes, des salariés et privés d'emploi sur les dispositifs de formation professionnelle, d'information et d'orientation et en faciliter la lisibilité, améliorer l'orientation et mettre en place le service public de l'orientation et l'amélioration du lien orientation – formation – emploi,
  - favoriser l'accès des salariés à des formations qualifiantes, facteur essentiel de promotion sociale :
- Prioriser les personnes ne disposant d'aucune qualification reconnue et celles dont la qualification n'est pas ou plus prise en compte sur le marché du travail,
  - Construire des filières de formation complètes, s'appuyant sur les filières professionnelles existantes dans la région,
  - Systématiser la non-concurrence entre les dispositifs, notamment pour la formation professionnelle initiale,
  - Soutenir la professionnalisation comme voie de qualification,
  - Développer la proximité professionnelle et territoriale pour informer et orienter, voire pour former,
  - Soutenir le montage de plans de formation interentreprises ou territoriaux,
  - Reconnaître tout parcours de formation par une certification reconnue, inscrite au RNCP,
  - Eradiquer l'illettrisme,
  - Aller vers la gratuité totale, développer les outils de la mobilité.
    - Participer à la sécurisation des parcours professionnels.
    - Des outils pour une mise en œuvre concrète et immédiate.
  - Mettre en œuvre le lien incompressible offre de formation, services / réponses aux besoins de parcours,
  - Mettre en place un véritable service public régional de la formation professionnelle, dont l'AFPA est un élément clef,
  - Réhabiliter la démocratie sociale pour garantir la pleine réalisation des objectifs fixés par le CPRDF en développant de nouveaux droits et en faisant vivre le dialogue social dans les champs professionnel et territorial
  - Créer les conditions pour que le CCREFP – Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle – joue le rôle qui est le sien. Il implique que les organisations syndicales aient les moyens de pouvoir mettre en œuvre les responsabilités qui sont les leurs. »



### Intervention de Pierre-Yves du FOU au titre de la CGPME

« Le dispositif du Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDF) est un dispositif important qui, dans le cadre de la décentralisation, est un des instruments mis à la disposition des régions (article 57 de la Loi du 24 novembre 2009) pour « définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et d'assurer un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation... ».

Ce moyen d'action donné à la région, pour autant, ne remet pas en cause les responsabilités respectives de l'Etat et des organisations représentatives des employeurs et des salariés, en particulier, pour ces dernières, les pouvoirs qu'elles ont en matière de formation professionnelle liée au contrat de travail.

Ce cadre posé, notamment à travers le rappel de la responsabilité autonome des partenaires sociaux pour une partie au moins du système de formation professionnelle, il est clair que la CGPME doit, comme elle le fait déjà, participer à la construction des contrats de plan régional de développement des formations professionnelles au sein des comités régionaux de l'emploi et de la formation.

Toutefois, cette participation doit essentiellement, comme d'ailleurs le précise le même article 57 la Loi du 24 novembre 2009 précité, s'exprimer à travers la définition d'orientations.

En effet, le texte de la Loi de 2009 est clair. C'est la région qui élabore le Contrat de plan régional et non pas le représentant de l'Etat dans la région, l'autorité académique ou les organisations représentatives d'employeurs et de salariés.

Ceci n'interdit pas, à l'occasion de la concertation avec les services de la Région, de mettre l'accent sur un certain nombre de thèmes fondamentaux au niveau territorial pour la CGPME, par exemple :

- l'importance des actions interprofessionnelles pour favoriser, en tant que de besoin, la transversalité des métiers,
- la prise en compte de la dimension territoriale, qui n'est pas forcément régionale, en tenant compte des réalités incontournables que sont les bassins économiques et d'emploi.

La mise en exergue de ces thèmes implique également la mise en évidence des actions de formation et des opérations réalisées par le premier OPCA interprofessionnel territorialisé qu'est l'AGEFOS PME.

Par ailleurs, compte tenu de l'indispensable respect par chacun des acteurs du rôle qui est le sien, plusieurs éléments peuvent nourrir la position de la CGPME :

- L'idée d'une convention de méthode sur l'élaboration du CPRDF est une idée intéressante
- En revanche, nous considérons, pour respecter le principe politique évoqué plus haut, que les organisations représentatives des partenaires sociaux ne doivent pas signer le CPRDF.

La loi est encore là aussi très claire puisque, comme mentionné précédemment, il est précisé que « le contrat de plan régional est signé par le président du Conseil régional au nom de la Région après consultation des départements et adoption par le Conseil régional, par le représentant de l'Etat dans la région au nom de l'Etat et par l'autorité académique.

Ceci acquis, il peut être utile que les organisations représentatives des employeurs et des salariés soient saisies pour la signature de conventions d'application du CPRDF.

Enfin, toujours dans le cadre du respect des rôles des différents acteurs, la CGPME ne doit en aucun cas, en particulier dans le cadre du CPRDF, accepter des engagements financiers mobilisant les sommes issues des contributions des entreprises versées au titre de la formation professionnelle.

Le principe selon lequel ces sommes doivent bénéficier aux salariés des entreprises, à la seule exception des dispositions spécifiques prévues, par exemple pour certaines catégories de demandeurs d'emploi, dans le cadre de l'action du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), est intangible. »

**Intervention de Daniel EVEILLEAU  
au titre des associations caritatives**

« Quelques mots très rapides.

Les propositions de la Commission sont concrètes, exhaustives, générales et intéressantes. Le projet d'avis sur le Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles établit également un état des propositions prises en compte ou non depuis le précédent PRDF 2004-2007.

L'avis rappelle aussi la situation particulière de la Bourgogne quant au taux élevé de la sortie précoce des jeunes du système scolaire et leur manque de qualification, et souvent sans qualification.

Je regrette, pour avoir présenté l'avis sur l'illettrisme, qu'il ne soit pas mentionné dans l'avis un mot sur la lutte contre l'illettrisme et rappelé le fléau qu'il représente, à la fois pour les familles et au sein des entreprises, notamment pour les plus petites, les PME et l'artisanat.

Pour ma part, et je pense celle de la Commission, je l'évoquais avec Jean tout à l'heure, je regrette que cet aspect ne soit pas évoqué. Je regrette également, depuis l'avis qui a été adopté par l'ensemble de l'assemblée fin 2008 et les propositions de gouvernance que nous avons effectuées, l'absence de formalisation du plan régional de lutte contre l'illettrisme qui attend depuis quasiment trois ans maintenant, et je souhaite que ce champ ne soit pas abandonné.

Je vous remercie. »



### Intervention de Xavier PAILLARD au titre de la FSU

« La FSU souhaite faire un certain nombre de remarques et propositions.

Il est nécessaire de mettre en place un dispositif permettant aux salariés d'avoir une aide non seulement à la formation mais aussi à l'orientation, le bilan de compétence étant surtout utile pour confirmer et valider une orientation déjà précisée.

Il n'existe aucun dispositif d'orientation scolaire dans les lycées agricoles.

La FSU constate l'absence d'information sur l'expérimentation mise en place. Cela peut laisser supposer que celle-ci a été un échec.

Sur l'information et la formation, Pôle Emploi dispose d'un logiciel permettant la diffusion des offres d'emploi et la mise en relation des demandeurs d'emploi directement avec ces offres, il serait intéressant de mettre en place le même modèle pour la diffusion et le positionnement des candidats à la formation.

Il faudrait rendre compatibles les outils informatiques entre les missions locales et Pôle Emploi. En effet, Pôle Emploi n'a aucun bilan, aucune trace des actions réalisées alors que les jeunes sont suivis parfois pendant des années par les missions locales.

Sur le décrochage scolaire, celui-ci ne commence pas au collège, il est latent déjà au primaire. L'école n'est pas seule responsable et l'environnement culturel a une grande influence. L'une des spécificités de la Région est sa composante rurale et les événements culturels se déroulent en général dans les villes. Quand on connaît le coût des transports pour les écoles, on comprend l'importance des politiques locale, départementale et régionale dans ce domaine.

Autre facteur important, l'entourage familial qui n'a toujours pas la possibilité d'intervenir de façon appropriée. Afin que certains parents puissent s'investir davantage dans l'éducation de leurs enfants, il faudrait plus d'assistants sociaux pour les familles en difficulté alors que l'on constate une baisse des effectifs sur le terrain.

L'enseignement agricole public a montré que de petites structures permettaient une meilleure connaissance et un meilleur suivi des jeunes et souvent leur réconciliation avec l'école. D'ailleurs, le taux d'insertion professionnelle des élèves de l'enseignement agricole est particulièrement élevé en Bourgogne, et ce malgré un taux important de boursiers qui dénote une origine sociale moins favorisée.

Pour la formation professionnelle, la question est surprenante ou mal posée car, en fin de compte, toutes les formations débouchent sur un métier et, à terme, sont donc professionnelles. Le débat concerne probablement le niveau de la formation et les Bourguignons seraient moins bons que la moyenne. Il est probable que le nombre de formations en apprentissage de niveau V en soit l'une des raisons.

Enfin, est-ce que ce constat tient compte des conséquences de la proximité, de l'attractivité de Paris pour le nord de la Bourgogne et de Lyon pour le sud ?

Je vous remercie de votre attention. »





**Intervention de Bruno LOMBARD  
au titre de la FCPE**

« La FCPE souhaiterait que les informations sur l'évolution de l'emploi soient mises à la disposition des jeunes à la recherche d'une orientation et de leur famille.

Les parents, premiers prescripteurs de l'orientation, devraient être associés lors de l'établissement du CPRDF au groupe de travail sur l'AIO. »

**Intervention de Gérard MOTTET  
au titre des organismes culturels (patrimoine)**

« Ce projet d'avis est extrêmement intéressant et important ainsi que toutes les interventions qui viennent d'avoir lieu. Mais même si ce contrat étudié est régional, il me semble qu'il doit être connu des autorités académiques et en particulier du nouveau Recteur d'académie, Cyril Nourissat, professeur de droit à l'université Jean Moulin à Lyon 3.

Représentant le CESER au Conseil d'Administration de la Chancellerie du rectorat de l'académie, je tenais à intervenir dans ce sens. »



## Intervention de Jean-Michel BROCHERIEUX au titre de l'UNAPL

« Le groupe « professions libérales » votera ce projet d'avis mais j'ai deux observations à présenter le concernant.

Je remercie le rapporteur et la commission d'avoir insisté sur un chapitre fondamental, celui de la décentralisation de la formation au sein de notre territoire.

Il est évident que l'équité territoriale est un corollaire de la véritable équité au niveau de la formation et, à l'heure actuelle, nous avons de véritables déserts de formation qui correspondent à des déserts de population. D'un point de vue purement économique voire écologique, il est nettement plus « rentable » de faire déplacer un enseignant que vingt personnes qui apprennent.

Ce point qui fait l'objet d'un chapitre devra être développé car, fondamentalement, le Conseil régional qui concerne une véritable collectivité territoriale et un territoire doit s'attacher à assurer une véritable décentralisation de la formation.

Deuxième point, j'ai vu que vous proposiez la gratuité de la formation. Cela pose effectivement une véritable réflexion. Personnellement, et notre groupe s'y est attaché, nous pensons qu'il faudrait plutôt aider au financement individualisé de la formation pour responsabiliser ceux qui apprennent et ceux qui sont dans ces parcours de formation. Nous avons les fameux prêts à taux zéro qui concernent l'accession au logement mais nous pourrions très bien avoir un système de prêts à taux zéro pour ceux qui se lancent dans une filière de formation, tout simplement pour leur permettre, lorsqu'ils ont obtenu cette formation, d'assurer ce remboursement, ce qui serait une bonne chose et permettrait de responsabiliser.

Enfin, dernier point, un regret : ce problème de la formation professionnelle pose la question de l'échec de la formation initiale. C'est peut-être une autre question mais, lorsque l'on parle de la formation professionnelle, on doit également tenir compte de ces échecs à la sortie de la formation initiale.»



## Intervention de Joseph BATAULT au titre de la CFDT

« Quelques mots pour revenir très rapidement sur ce que nous avons dit le 10 mars.

Cette présentation soulève plusieurs questions. C'est une démarche très lourde d'élaboration à laquelle participe le CESER mais de nombreux autres lieux sont impactés au niveau du dialogue social, que ce soit la COPIR mais aussi les groupes spécifiques qui ont été mis en place.

Je voudrais souligner que, dans l'avis, on dit que les groupes ont été mis en place sous l'autorité de la DIRECCTE, mais ils l'ont été également sous l'autorité du Conseil régional, et la CFDT a largement participé à ces travaux et à tous les groupes de travail. Cela a été l'occasion, pour nous, de faire un certain nombre de propositions.

Je souligne que nous devons améliorer nos méthodes de travail pour être beaucoup plus réactifs. Aujourd'hui, nous sommes dans la période de la rédaction de ce CPRDF, nous aurions pu nous situer beaucoup plus en amont.

Nous voulons intervenir sur quatre points.

Sur la gouvernance de la formation professionnelle, il nous semble qu'il y a là un enjeu important, que ce soit la formation professionnelle initiale ou la formation professionnelle continue. Les partenaires sociaux doivent pouvoir prendre leur place dans cette gouvernance, au sein du CCREFP, mais avec un pouvoir effectif.

C'est aussi l'occasion de rappeler que ce CPRDF doit pouvoir être adapté. Nous l'avons vu à l'occasion du dernier CPRDF, l'arrivée de la crise nous a obligés à revoir un certain nombre d'orientations.

A ce sujet, si la formation professionnelle a baissé en Bourgogne et globalement en France, nous n'avons pas de quoi en être fiers parce que nous aurions pu faire mieux pour nous préparer à la sortie de crise. Aujourd'hui, il convient de souligner que nous avons été incapables en Bourgogne d'ouvrir un dialogue social territorial qui nous aurait permis d'améliorer un certain nombre de dispositifs que nous résumons sous le slogan « Former plutôt que chômer ».

Nous avons été incapables de le faire, j'espère que nous saurons, pour préparer l'avenir, nous améliorer sur ce sujet. Un certain nombre de propositions sont faites, en particulier dans ce CPRDF concernant le projet de sécurisation des parcours professionnels. Les partenaires sociaux doivent être associés et nous savons que le Conseil régional souhaite le faire, mais nous souhaitons y prendre toute notre place.

Sur les demandes économiques, je souligne qu'il n'y a pas une demande économique et une demande sociale mais bien des demandes diverses. Nous devons être capables de les capter au plus près des réalités mais aussi être capables de construire une vision d'ensemble. Nous avons des outils au niveau de la DIRECCTE ou au niveau du C2R. Or, à l'occasion du dernier Conseil d'administration du C2R, il a été annoncé une réduction d'effectif alors que nous sommes en pleine période de nécessité d'analyse encore plus fine des réalités économiques.

Troisième point, l'accompagnement, l'information et l'orientation. Cet ensemble représente 15 réseaux et 180 lieux, avec des acteurs très différents. Il nous semble nécessaire de développer des compétences communes pour l'ensemble du réseau, de définir quel est le service commun pour l'ensemble du réseau et quelles sont les spécialités de chacun des acteurs.

Dans cet ensemble, le C2R n'a pas vocation à fournir des informations en direct mais bien à servir de support aux organismes de formation ou au réseau.

Enfin, la qualité de la formation. Nous devons continuer à avancer sur la question des compétences transférables et des compétences transversales. Le Centre d'analyse stratégique vient de sortir un rapport sur ce sujet qui me paraît très intéressant. Un accord a été signé au niveau de la Bourgogne, sa mise en place et son extension nous paraissent importantes. A nous d'avancer et de porter ce sujet mais il sera nécessaire d'y mettre les moyens.

Sur le reste, nous vous renvoyons à notre dernière prise de position. »