



CESER de Bourgogne
Conseil économique, social
et environnemental régional

« LE CONTRAT DE PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT
DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES
REGION BOURGOGNE
2011-2015 »

AVIS

présenté par

Bernard TOULLIER

COMMISSION N° 5

Education, formation, recherche, insertion professionnelle

SEANCE PLENIERE DU 13 OCTOBRE 2011

Conseil économique et social de Bourgogne

17, boulevard de la Trémouille – BP 1602 – 21035 Dijon cedex – Tél. 03 80 44 34 32 – Fax 03 80 44 33 09
E - mail : cesr@cr-bourgogne.fr

www.cr-bourgogne.fr

SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
OBSERVATIONS GENERALES SUR L'ARCHITECTURE DU CPRDFP.....	4
• <i>Concernant la méthode d'élaboration du CPRDFP.....</i>	<i>4</i>
• <i>S'agissant de l'état des lieux et des orientations du CPRDFP.....</i>	<i>4</i>
• <i>A propos des fiches actions du CPRDFP 2011-2015.....</i>	<i>4</i>
LES PROPOSITIONS DU CESER SUR LES FICHES ACTIONS	5
<i>Orientation I : conjuguer demande économique et demande sociale émanant des territoires, dans une perspective de développement durable.....</i>	<i>5</i>
<i>Orientation II : améliorer qualitativement le réseau régional d'accueil, d'information et d'orientation</i>	<i>6</i>
<i>Orientation III : rechercher la cohérence entre les voies de formation</i>	<i>7</i>
<i>Fiches relatives à la mise en œuvre, au pilotage et aux modalités d'évaluation du CPRDFP 2011-2015.....</i>	<i>9</i>

INTRODUCTION

Le CESER Bourgogne est appelé à se prononcer à propos du Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP), à la demande de la Région Bourgogne dans des conditions de transmission des documents et de débats défavorables, compte tenu du processus d'élaboration du document au sein du CCREFP. Le CPRDFP signé avec les représentants de l'Etat engage la Région pour la période 2011-2015.

Le CPRDFP est issu de la loi du 24 novembre 2009¹ sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie, qui précise que « la formation professionnelle doit permettre à chaque personne d'acquérir et d'actualiser des connaissances en favorisant son évolution professionnelle ».

Il s'inscrit dans la continuité des Plans régionaux de développement des formations (PRDF). Les changements résident dans le caractère prescriptif et dans la nouvelle contractualisation qui est imposée : la signature du CPRDFP engage les signataires, ainsi que les membres du Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP), au sein duquel il est élaboré, suivi et évalué.

Le CPRDFP a été établi par la Région Bourgogne à partir des contributions de l'Etat, de l'Académie, des partenaires sociaux, ainsi que des orientations régionales. Il a pour objet de 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 professionnelle initiale et continue.

Le CESER a souhaité rendre un premier avis relatif au CPRDFP pendant le processus de son élaboration par le CCREFP. L'avis voté par le CESER le 6 mai dernier² a mis en avant les enjeux du CPRDFP et les priorités qu'il souhaitait voir se concrétiser au sein du futur Contrat de plan. Le CESER travaille actuellement à une saisine relative au décrochage scolaire et à l'orientation prioritaire vers la voie professionnelle, qui s'inscrit dans le cadre du CPRDF, et qui pourra être intégrée au sein d'une de ses fiches actions.

Dans un contexte de fortes mutations économiques, le développement des formations et donc des compétences, est un enjeu majeur. La formation est en effet un élément qui joue un rôle important dans l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi, l'évolution professionnelle, le développement des personnes et de la citoyenneté. Cependant, il ne faut pas perdre de vue que la formation ne crée pas l'emploi, et que l'existence d'emplois et la satisfaction des besoins sociaux sont déterminantes dans le développement des territoires.

Cet avis est l'occasion pour le CESER de Bourgogne de réaffirmer l'intérêt qu'il porte à ces enjeux.

¹ Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie.

² BONNAVAUD Hervé, *Le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles*, 6 mai 2011.

OBSERVATIONS GENERALES SUR L'ARCHITECTURE DU CPRDFP

• *Concernant la méthode d'élaboration du CPRDFP*

Le CPRDFP a pour objectif de définir une programmation partenariale à moyen terme des actions à mener en matière de formation professionnelle des jeunes et des adultes en Bourgogne. Cette programmation doit s'inscrire dans une démarche stratégique à long terme qui doit partir des réalités du système de formation en Bourgogne, pour le faire évoluer. Ceci afin de répondre aux enjeux des besoins en compétences, mais aussi en matière d'offre de formation pour chaque individu, soit dans le domaine de la formation initiale ou de la formation continue. Le CPRDFP doit s'inscrire dans le cadre de la construction de la formation et de l'orientation tout au long de la vie, afin de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels.

C'est au vu de ces enjeux que le CESER considère que la démarche de construction du CPRDFP par la Région Bourgogne n'a pas été menée suffisamment en amont, d'autant que l'échéance était connue de longue date. La concertation des différents partenaires a été prévue et organisée au sein du CCREFP et de groupes de travail thématiques. Cependant, cette concertation n'a pas été réellement effective, du fait notamment des changements de dates des réunions des groupes de travail. Enfin, le débat ne s'est pas appuyé sur les bases d'un diagnostic partagé du PRDF précédent. Le CESER regrette en effet, comme il l'a déjà souligné dans son avis³ précédent concernant le CPRDF, qu'il n'y ait pas eu d'évaluation du Plan régional de développement des formations, qui aurait pu aboutir à un diagnostic partagé et validé par l'ensemble des acteurs de la formation.

• *S'agissant de l'état des lieux et des orientations du CPRDFP*

Le CESER partage la présentation des enjeux et orientations affichés au sein du CPRDF 2011-2015. L'état des lieux met en avant de grandes inquiétudes vis-à-vis du territoire bourguignon et des carences auxquelles le CESER est particulièrement sensible, à savoir :

- la non adéquation entre le marché de l'emploi et la demande sociale,
- les problèmes de la mobilité,
- l'évolution négative de l'emploi,
- les seniors fragilisés,
- la décroissance démographique,
- la fragilité de certains territoires de vie,

• *A propos des fiches actions du CPRDFP 2011-2015*

Le CESER considère que la présentation des fiches actions reste floue, très administrative et peu opérationnelle. Les fiches actions ne répondent pas à l'ensemble des carences et problématiques soulevées en termes d'enjeux ou affichées comme des orientations stratégiques au sein du CPRDFP. Le CESER note l'absence de Fiche action concernant :

- l'illettrisme, ses conséquences et sa prise en charge,
- les emplois « verts ».

La question reste posée quant à la dynamique qui est censée mettre en musique ce qui est annoncé par les titres des fiches actions. Le CESER note enfin qu'aucun engagement financier n'est affiché.

³ BONNAVAUD Hervé, *Le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles*, 6 mai 2011.

LES PROPOSITIONS DU CESER SUR LES FICHES ACTIONS

Le CESER s'est déjà prononcé, dans son avis voté le 6 mai dernier, à propos des enjeux qu'il souhaitait que le CPRDFP prenne en compte. Il s'agit maintenant d'élaborer des propositions sur la partie opérationnelle du CPRDF.

Orientation I : conjuguer demande économique et demande sociale émanant des territoires, dans une perspective de développement durable

Fiche action 1-1

Développement des Contrats d'objectifs territoriaux (COT) et des Contrats d'appui à la performance économique et à l'évolution des compétences (CAPéCO).

- Les COT et les CAPéCO donnent une vision extrêmement étroite de la société car on sectorise. Il existe d'autres emplois ou secteurs d'emplois qui pourraient être développés en dehors de ceux repérés ici.
- Le CESER rappelle que la formation ne doit pas seulement répondre à un marché de l'emploi à un moment « T » mais aussi se préoccuper du développement personnel des publics et de leur capacité à s'adapter à des changements économiques.
- Le CESER note qu'il n'est pas prévu d'associer à leur élaboration les organisations syndicales et les représentants des usagers.
- Enfin, l'objectif visé de contractualiser plus de 5 CAPéCO n'est pas à la hauteur des enjeux pointés par le CPRDF.

Fiche action 1-2

Mise en place d'une observation régionale des mutations économiques.

- Le CESER s'interroge sur le fonctionnement, l'organisation et l'animation de cet outil.
- Un observatoire des « changements » économiques serait à son sens plus pertinent.

Fiche action 1-3

Mise en place de Comités territoriaux formation (CTF).

- Le CESER souhaite souligner l'absence des porteurs de la demande sociale au sein de cette instance.
- Le CESER émet des doutes quant à la fréquence prévue d'une réunion par an pour ce type d'instance.
- Il s'inquiète de l'effectivité du fonctionnement et de l'efficacité réelle de ces CTF déjà prévus sous un autre nom au sein du PRDF.

Orientation II : améliorer qualitativement le réseau régional d'accueil, d'information et d'orientation

Fiche action 2-1

Mise en œuvre du processus de labellisation.

- Le CESER note que cette fiche action n'est que le rappel de la loi.
- Le CESER attend un véritable engagement du CCREFP, afin de permettre à ce dispositif de prendre toute sa mesure et devenir efficient.

Fiche action 2-2

Mise en œuvre opérationnelle de la charte AIO

- Le CESER s'interroge sur la façon dont la charte AIO va s'articuler avec le reste des dispositifs, notamment dans le cadre de la labellisation.
- En matière d'orientation, le CESER souhaite attirer l'attention sur la nécessité d'organiser et de présenter l'information en fonction de l'énoncé des besoins et attentes exprimés par ceux qui en ont l'usage.
- Un travail sur la prospective des métiers pourrait compléter l'information sur l'orientation.

Fiche action 2-3

Mise en place d'un portail de la formation professionnelle continue en région Bourgogne.

- Le CESER confirme la nécessité de disposer d'informations régionales accessibles à tous. Cependant, il rappelle que de nombreux portails existent (ONISEP, Centre Info,..), et qu'il faut donc veiller à ne pas créer de doublons.
- La séparation entre les différents portails nationaux, notamment scolaires et non scolaires, alors que tous ont besoin des mêmes informations, est regrettable. Un croisement de l'ensemble des informations aurait plus d'intérêt.

Orientation III : rechercher la cohérence entre les voies de formation

Fiche action 3-1

Actualisation du schéma régional pluriannuel d'évolution des dispositifs de formation professionnelle initiale 2006-2008.

- Le CESER souhaite souligner que les sections de formation sont fermées par le Rectorat sur la base d'indications et de critères nationaux. Certaines formations, qui ont un faible taux d'inscrits, sont néanmoins importantes et pertinentes pour le développement du territoire dans lequel elles s'inscrivent.

Fiche action 3-2

Démarche de programmation de l'offre de formation initiale et de son évolution.

- Le CESER remarque qu'aucune passerelle entre les différentes formes de formation n'est prévue et inscrite dans aucune fiche action.

Fiche action 3-2 bis

Schéma régional des formations sanitaires et sociales.

- Rappel de la loi

Fiche action 3-3

Accompagnement des sorties des jeunes sans qualification.

- Fiche action faisant l'objet d'un projet d'avis du CESER, qui sera présenté et soumis au vote de l'assemblée le 9 novembre prochain.

Fiche 3-4

Évolution du dispositif d'apprentissage régional.

- L'objectif de développement de l'apprentissage s'inscrit en Bourgogne dans un contexte de baisse démographique, ce qui va aboutir à envoyer, proportionnellement, encore plus de jeunes sur cette voie. Le dispositif de formation professionnelle est intéressant mais ce n'est pas la seule voie possible. Le CESER souhaite attirer l'attention sur les capacités des entreprises à accueillir tous ces jeunes, et sur le fait que l'aspect financier n'est pas le seul problème. Il faut en effet, pour le CESER, s'assurer de la qualité de l'accueil et de la formation délivrée. Les bénéficiaires de cette évolution du système devraient être des jeunes déjà diplômés et en recherche d'une qualification supérieure.

Fiche action 3-5

Concertation des financeurs de la formation des demandeurs d'emploi.

Fiche action 3-6

Développement de la qualité de la prescription.

- LE CESER salue cette volonté, mais note qu'il n'y a pas de préconisations concrètes, et que nous sommes dans le cadre de déclaration d'intentions.

Fiche action 3-7

Développement des contrats de professionnalisation.

- Le CESER souhaite attirer l'attention sur le fait que l'objectif doit être la formation de la totalité des jeunes et des moins jeunes et non pas la mise en concurrence des dispositifs. Il y a d'ailleurs un enjeu d'individualisation des parcours.
- Le CESER sera attentif à la signature des futurs contrats de professionnalisation.

Fiche action 3-8

Plan pour les continuités professionnelles.

- Le CESER sera attentif aux résultats de l'étude commandée.

Fiche action 3-9

Développement de la démarche GTEC.

- Le CESER note l'absence des branches professionnelles et des entreprises comme partenaires de l'action,
- Le CESER suivra la mise en œuvre de ce projet.

Fiche action 3-10

Valorisation des compétences transversales.

Fiche action 3-11

Mise en place d'un portfolio régional emploi-formation (passeport-compétences).

- Le CESER s'interroge sur l'utilité de ce dispositif car il existe déjà aux niveaux national et européen.

Fiche action 3-12

Valorisation de la Validation des acquis de l'expérience (VAE).

- 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.
- Le CESER souhaite souligner l'importance de l'accompagnement des personnes dans la démarche notamment dans le cadre des validations partielles.

Fiche action 3-13

Développement de la qualité de la formation professionnelle

- Le démarrage du portail des Formations ouvertes et à distance (FOAD) 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 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 ».

Fiche action 3-14

Mise en place d'un Service public régional de la formation professionnelle continue (SPRFPC).

- Le CESER sera attentif à sa mise en œuvre concrète.
- Le CESER souhaite souligner la place qu'il faut laisser à l'initiative et à l'innovation et ce, malgré la rigidité apportée par la procédure d'appels d'offres très « cadrants », prévus au sein du SPRFPC.

Fiches relatives à la mise en œuvre, au pilotage et aux modalités d'évaluation du CPRDFP 2011-2015

Fiche 4-1

CCREFP - Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle

- Pour le CESER :

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...

AVIS ADOPTÉ PAR 56 VOIX POUR ET 9 ABSTENTIONS

EXPLICATIONS DE VOTE



Intervention de Joseph BATAULT au titre de la CFDT

« La présentation de cet avis intervient dans le cadre de plusieurs travaux de la commission sur le CPRDFP. Elle fait suite à la présentation du 6 mai dernier ; elle précède celle du 9 novembre sur le décrochage scolaire et l'orientation prioritaire vers la formation professionnelle en Bourgogne.

La CFDT s'est exprimée sur le contrat de plan à 2 CCREFP et à la COPIRE à plusieurs reprises.

Il s'agit donc bien d'un travail qui s'inscrit dans la durée et nous nous étonnons que le lien ne soit pas fait entre l'avis présenté le 6 mai et aujourd'hui. En effet, le CESER avait fait cinq propositions à l'époque.

Et aujourd'hui nous devrions nous demander si le CPRDF répond aux enjeux et aux propositions que nous avons faites. Et aussi s'il répond aux enjeux qui sont développés dans le document de prospective : « La Bourgogne dans 20 ans ». Nous ne pouvons pas nous contenter d'une lecture, même critique, des 24 fiches opérationnelles. Cela ne constitue ni une politique, ni un positionnement du CESER.

Sur les limites et les manques relevés dans l'avis

1. L'élaboration

La CFDT a été présente dans les 7 groupes de travail, elle a participé à toutes les réunions. La production de ces groupes a été reprise pour l'élaboration, parfois, trop partiellement.

Les partenaires sociaux ont été invités au comité de rédaction du CPRDF, nous avons pu y faire des remarques. Il faut souligner des dysfonctionnements qui ont conduit à une non intégration de nos propositions en particulier sur la gouvernance. Mais lors du dernier CCREFP, Madame la Préfète et Madame la Vice-présidente ont accepté d'intégrer cet aspect comme 4^{ème} orientation.

Cette capacité à intégrer les représentants de la société civile dans le processus de décisions est aujourd'hui très faible en Bourgogne. Mais c'est tout l'objet du travail engagé sur le dialogue social territorial pour rechercher des pistes d'amélioration.

2. Sur le contrat

Par rapport à 2004, le Plan est devenu un Contrat de Plan. Cette négociation entre l'Etat et le Conseil régional a poussé plus dans une recherche d'un équilibre statique des forces plutôt qu'à la création d'une dynamique.

3. Sur les emplois verts

Pour la CFDT, il s'agit plus de « verdir » les emplois existants plutôt que de créer des emplois qui seraient spécifiques à la dimension environnementale.

4. Sur l'absence de diagnostic partagé sur le PRDF

Nous partageons cette critique mais nous pensons qu'elle s'adresse à notre assemblée. En effet, la CFDT considère que le CESER devrait avoir une pratique d'analyse permanente des grandes politiques régionales. Cette pratique nous aurait permis aussi d'anticiper et de préparer le travail sur le CPRDF.

5. Sur les engagements financiers

Alors que l'Etat « fait les poches » des partenaires sociaux sur les fonds de la formation professionnelle, dans une période de raréfaction des finances publiques, la CFDT est très inquiète sur l'absence d'indications sur les financements et l'absence de priorités clairement indiquées.

6. Sur les jeunes

Le travail sur le décrochage scolaire est en cours au CESER, nous nous en félicitons mais la question du départ des jeunes de la Région pour faire des études supérieures ailleurs qu'en Bourgogne ou pour rechercher du travail n'est pas abordé en termes de réponses construites.

La CFDT approuve l'expression de l'avis : « Le CESER partage la présentation des enjeux et des orientations affichés au sein du CPRDF 2012 – 2014 ».

Une relecture du CPRDF au travers de nos propositions

Dans son avis du 6 mai, le CESER a fait 5 propositions. Nous examinerons le contenu du CPRDF à la lumière de ces enjeux.

Enjeu 1 : la Gouvernance

C'est une question majeure pour la CFDT. En effet, dans cette période de crises financières, économiques, écologiques, nous devons en permanence adapter la formation aux évolutions de la société. C'est pour cela que la CFDT a demandé et obtenu au dernier CCREFP que cette question de la gouvernance soit inscrite comme quatrième orientation majeure de ce contrat de Plan. Elle doit permettre une mobilisation et une concertation de tous les acteurs.

Comme le demandait le CESER, des indicateurs simples seront mis en place.

Enjeu 2 : l'Accueil, Information, Orientation (AIO)

Alors que les partenaires sociaux, l'Etat, le Conseil régional ont signé une charte en juillet 2007, elle n'est pas encore entrée en application. En effet, une nouvelle loi vient freiner cette mise en œuvre. A nos yeux c'est la Région qui devrait être le chef de file de l'AIO.

Bref, que de temps perdu alors qu'il est urgent que les salariés puissent trouver un accueil et une orientation efficaces dans cette période de crise. En plus l'AIO doit être un élément majeur du Plan de Continuité Professionnelle qui fait l'objet d'une concertation actuellement.

Enjeux 3 et 4 : l'offre de formation, accompagner et soutenir

La lecture des textes sur ce sujet dans le contrat en dit long sur la pesanteur des acteurs (en particulier Etat et Éducation nationale) et leur volonté de protéger jalousement leurs prérogatives au détriment des élèves en particulier.

Enjeu 5 : les territoires

La proposition faite dans le CPRDF de mettre en place des comités de la formation professionnelle dans 12 bassins d'emploi va dans le bon sens. Mais 12 comités qui comprendraient environ chacun 50 membres risquent vite d'être asphyxiés par la lourdeur de leur fonctionnement, le manque de moyens d'animation et de participation et la seule réunion annuelle. La CFDT souhaite que la mise en place se fasse par expérimentations dont le comité de pilotage du CPRDF ferait le bilan et proposerait des évolutions et les conditions d'une généralisation.

Et maintenant

Ce contrat sera signé par l'Etat et la Région. Les conditions d'une gouvernance qui doit permettre le pilotage, les évolutions, les améliorations sont en place. Il faut donc les mettre en œuvre et les faire vivre. La rédaction de l'avis du CESER nous paraît trop réductrice et ne répond pas aux enjeux majeurs ciblés par le CESER en mai dernier, même si certaines affirmations sont justifiées.

C'est pour cela que le groupe CFDT s'abstiendra lors du vote ».



Intervention de Xavier PAILLARD au titre de la FSU

« La FSU approuve l'ensemble des observations et des propositions du projet d'avis concernant « le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles de la région Bourgogne 2011-2015 », mais souhaite ajouter quelques remarques :

- Concernant la concertation des financeurs de la formation des demandeurs d'emploi, on a envie de dire :

« Enfin, ça va devenir possible ?! », avec un point d'interrogation, car on s'aperçoit que lorsque de temps en temps cela fonctionne, il suffit qu'un des acteurs change de représentant pour que tout soit à reconstruire.

- En ce qui concerne le portail de la formation professionnelle continue, la FSU est favorable au développement de cet outil qui nécessite un accès facile et sans barrière pour tous, professionnels comme particuliers. Il ne fera pas double usage avec l'ONISEP qui est destiné au public scolaire et avec le Centre Inffo qui a une portée plus généraliste et nationale.
- Cela nous amène à faire quelques remarques sur le Service public régional de formation professionnelle continue.

Nous soutenons sa vocation d'être une véritable possibilité de formation professionnelle tout au long de la vie, mais les moyens proposés sont loin de permettre d'atteindre cet objectif :

- On parle de promouvoir, signaler, capitaliser, diffuser et favoriser, mais tout ceci sans calendrier prévisionnel de mise en œuvre.
- L'ambition du CESER d'être attentif à sa mise en œuvre sera compliquée. En effet, comment peut-on vérifier qu'il y a eu une bonne articulation des différentes étapes d'un parcours professionnel et qu'elle a été favorisée par la connaissance partagée des outils existants ?
- Enfin, pour la FSU, un véritable Service public devrait être en capacité d'assurer à tous les actifs, une véritable formation professionnelle et cela, tout au long de la vie.

La FSU votera le projet d'avis ».

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

« Dans l'état des lieux introduisant la proposition de CPRDF, objet de l'avis, la demande sociale n'est abordée que comme une donnée difficilement mesurable tout en laissant entendre une inadéquation entre celle-ci et les offres de formation et d'emploi.

Certes la première fiche d'orientation semble vouloir s'y attacher. Hélas, aucune analyse ni étude de celle-ci n'y est envisagé, seul son arrimage à l'offre de formation professionnelle liée au marché de l'emploi est évoqué. Ceci n'est pas surprenant lorsque l'on constate que la première fiche action stipule que les Contrats d'Objectifs (COT) et les Contrats d'Appui à la Performance économique et à l'évolution des Compétences (CAPÉCO) sont les fondements des actions menées en matière de formation et d'emploi.

Or, dans ces contrats, ne sont concernés que les représentants des branches professionnelles. De plus, dans la composition des Comités territoriaux formation (CTF) les porteurs de cette demande sociale, cause de difficultés, ne sont représentés qu'au travers des partenaires sociaux.

L'approche de la demande sociale devrait pourtant être conduite selon deux axes.

D'une part, par une écoute et prise en compte dans la mesure où la formation ne doit pas répondre qu'au marché du travail, encore moins lorsque celui-ci n'est envisagé que sous un angle extrêmement territorialisé. La formation doit aussi avoir pour objectif l'accès à la culture et à la capacité à être pleinement citoyen. Elle doit également permettre à ceux qui le souhaitent d'acquérir des compétences ouvrant vers une évolution personnelle ou des emplois offerts dans d'autres régions.

D'autre part, si la demande s'avère par trop en décalage avec l'évolution économique, il convient de comprendre et d'analyser ce qui la détermine pour éventuellement peser sur elle.

L'absence de tout représentant des bénéficiaires de la formation, et plus particulièrement ceux de la formation initiale, dans les différentes instances travaillant à l'élaboration du CPRDF empêche tout travail en ce sens.

En effet, salariés, formés majeurs ou parents pour les mineurs devraient pouvoir exprimer les attentes, ce qui les déterminent et si nécessaire quelles actions pourraient être envisagées pour les réorienter.

Dans la mesure où l'avis du CESER effleure, à défaut de l'approfondir, cette question, la FCPE votera cet avis ».



Intervention de Dominique GALLET au titre de la CGT

« Le CPRDF est théoriquement un enjeu important car il traite de la formation professionnelle dans notre région pour les quatre prochaines années, mais c'est un exercice difficile à double titre :

- Il devrait traduire le projet politique du Conseil régional en actions concrètes sur des compétences qui lui sont propres, principalement la formation des jeunes et celles des demandeurs d'emploi, au carrefour du développement économique, de l'emploi et aussi de l'aménagement du territoire, dans une optique de réponse aux besoins des populations. Ce projet est difficilement lisible en Bourgogne. Pour nous, le lien devra être fait avec le futur Schéma régional de développement économique, avec un éventuel Schéma régional d'aménagement du territoire s'il voit le jour.
- L'Etat a imposé dans la loi d'être co-contractant. Nous sommes en droit de penser que ce serait pour plus d'égalité sur le territoire national. Ce n'est pas le cas dans les conditions actuelles de son action marquée par la RGPP, la casse des services publics dont ceux de l'éducation, de l'emploi et de la formation professionnelle, la rigueur pour les salariés, le désengagement financier de ses missions, mais aussi par exemple le nouvel hold-up de 300 millions d'euros sur le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), donc sur la formation des salariés, annoncé dans le projet de loi de finances 2012.

Cet exercice est raté pour plusieurs raisons.

Il manque toujours une véritable évaluation du PRDF précédent avec une analyse de ses effets, qui n'a donc pas pu servir de base à la construction de ce CPRDF.

L'état des lieux de la Bourgogne met en avant des points d'inquiétude montrant qu'il y a beaucoup à faire pour la formation. Nous partageons les enjeux, les orientations mais qui deviennent seulement de grandes déclarations car les actions proposées reprennent beaucoup de l'existant, continué, éventuellement amplifié, essentiellement des dispositifs, souvent au contenu très flou... Les fiches-action sont plutôt des fiches-intention.

Où est l'innovation entre ce qui devait être fait dans le PRDF précédent et n'a pas été mis en œuvre (ex : la charte AIO signée en 2008), l'existant en cours (ex : les COT et CAPÉCO) et ce qui a une existence propre (ex : le schéma régional des formations initiales, le schéma des formations sanitaires et sociales) ?

Pour nous, de nombreuses questions demeurent et doivent trouver réponses dans la mise en œuvre, notamment : qu'est ce qui sera fait concrètement ? Quels objectifs précis ? Quel passage à la vitesse supérieure ? Pour qui ? Comment fait-on pour s'adresser à tous ceux qui en ont besoin ? Comment les entreprises s'investissent-elles pour que ce ne soit pas uniquement l'affaire de la collectivité locale ? Quel engagement de l'Etat de s'investir dans une dimension collective qui ne soit pas uniquement la continuité de sa politique actuelle et des injonctions gouvernementales ? Quelle volonté de ne pas seulement accompagner les demandes des entreprises ?

Nous ne savons rien des engagements, notamment financiers, de chacun. Dimension clef en cette période. La CGT a participé aux travaux préparatoires à ce CPRDF, nous avons fait des propositions, toujours d'actualité, nous n'avons pas l'impression d'avoir été réellement entendu.

Si nous avons à voter ce CPRDF, nous donnerions un avis négatif.

Nous voterons l'avis pour les réserves qu'il émet même si la commission n'a pas eu le temps d'une analyse en profondeur à la lumière de l'avis adopté par le CESER le 6 mai dont les propositions sont toujours à reprendre. Il reste quatre ans pour faire ».



**Intervention d'Alain PERRONNEAU
au titre de la CGPME**

« En préambule, je souscris majoritairement aux propos de M. Joseph BATTAULT concernant ses remarques fondées sur le projet d'avis et sa présentation, c'est pourquoi la CGPME votera l'abstention concernant ce document...

Néanmoins, je tiens à préciser quelques remarques d'ordre général concernant nos relations et attentes des PME avec la politique de formation de ce nouveau plan régional de développement des formations dans le contexte actuel.

En effet, nous remarquons de nouveau sans l'évaluation précise (forces et faiblesses) des retombées de l'ancien Plan régional de développement des formations (PRDF), l'arrivée en force cette fois d'un contrat de plan Régional de développement des formations (CPRDF) entre l'Etat et la Région.

Nous avons dans le cadre de la plénière du CCREFP fait part avec les partenaires sociaux du besoin de renforcer la gouvernance de ce nouveau contrat de plan, il semble que nous serons entendus, c'est une bonne nouvelle.

Nous voulons attirer l'attention sur la sauvegarde de l'offre de formation privée, souvent faite par des petites entreprises territoriales avec compétence, réactivité et adaptabilité aux besoins des entreprises et de leurs salariés tout au tant que des citoyens dans leurs besoins de formation tout au long de leur vie, la menace sous couvert d'obligations d'appels d'offres au moins disant, de normes de qualités contraignantes qui découragent les petites structures et ne laissent la place qu'au GRETA, AFPA ou autres gros centres de formations souvent fournisseurs...

Nous ne souhaitons pas être les boucs émissaires dans une relation de bilan entre l'Education nationale et les entreprises, car nous avons beaucoup d'attentes...

Pour exemple : la nécessité d'une appétence dans l'apprentissage qui soit choisi et non subi.

Revenir sur plus de relations avec les branches professionnelles concernant leurs besoins en formation et le niveau de leurs diplômes et non décidé verticalement...

Réformer ce bac à 3 ans qui n'est pas forcément en adéquation avec les besoins des entreprises (PME).

Arrêter de montrer du doigt les entreprises et surtout les PME-TPE sur leur non enthousiasme à recevoir des stagiaires ou des visiteurs scolaires (l'orientation doit être revu au plus près du terrain et des attentes de ceux qui emploient).

Pour finir, nous comptons beaucoup sur ce nouveau CPRDF et nous serons présents pour participer comme pour l'ancien PRDF à son exécution, mais nous serons aussi vigilants au CESER et au CCREFP pour que les intérêts des chefs d'entreprises et de leurs salariés soient bien en adéquation avec leurs besoins en formation pour une employabilité immédiate. Fini le temps des rêves...

Pour info, M. FILLION demande déjà au CESE national une saisine pour une nouvelle réforme de la formation professionnelle, c'est tout dire... ».