

La SREFOP

■ Session du 19/12/2017

■ Avis présenté par M. Jacques BORDRON au nom de la Commission 6 « Éducation - Formation tout au long de la vie - Métiers de demain »

Entendues les interventions de Mmes Catherine PARIS (CGT), Leïla CHERGUI (personnalité qualifiée),

Entendue l'intervention de M. André MARTIN, Vice-Président du Conseil régional et Président de la Commission « Emploi, apprentissage, formation professionnelle, insertion »,

81 votants. Adopté par 67 voix pour, 14 abstentions, 0 contre.

1. Présentation

La Stratégie Régionale pour l'Emploi, la Formation et l'Orientation Professionnelle construite de manière quadripartite (Etat, Région, partenaires sociaux) sera mise en œuvre de 2018 à 2021. Le CESER se félicite de la manière dont la SREFOP a été élaborée et de la volonté de simplification (un seul document au lieu d'un pour l'Etat et un pour la Région).

La SREFOP comprend plusieurs parties spécifiques mais le corps du document reprend, dans sa structure, les dispositifs existants de l'Etat et de la Région : dans ce sens il pourrait ne pas apparaître comme innovant ; ne reconduira-t-il pas purement et simplement l'existant de ces 2 acteurs ? Le CESER ne le souhaite pas et suivra sa déclinaison avec attention.

2. Diagnostics et enjeux

Le CESER souligne avant tout l'intérêt de la 1ère partie, centrée sur les diagnostics et les enjeux (d'ailleurs qualifiés très justement de transversaux) ; il les partage et souligne que ce sont les bases d'une véritable préparation de l'avenir de la région.

Les principales mutations sont bien identifiées (démographiques, économiques et techniques, digitalisation comme transition écologique). Le CESER apprécie la conclusion dans laquelle est déclinée la nécessité de préparer aux métiers et formations de demain.

Par ailleurs, introduire l'accompagnement des personnes et des entreprises comme une priorité est une évolution très positive, qui permettra de sortir des limites et lacunes de certaines formations.

Pour les salariés, le CESER affirme depuis longtemps l'importance des notions d'évolution professionnelle, de reconversion, de parcours, de découverte des métiers... Il insiste sur la nécessité d'inclure ces éléments dans des budgets complémentaires à ceux de la formation pure.

Pour les entreprises, les objectifs retenus semblent aussi indispensables pour donner de la visibilité, accélérer les évolutions des entreprises souvent trop absorbées par les contraintes du quotidien ; là aussi il sera pertinent de le traduire dans des budgets et partenariats.

3. Les réponses par public

Pour la 2ème partie, et concernant les réponses par public, le plus important est que les objectifs comme leurs déclinaisons soient partagés par toutes les parties grâce à cette élaboration quadripartite. Il convient de souligner quelques éléments significatifs pour faire évoluer une stratégie régionale ensemble :

L'intégration de l'éducation nationale à la rédaction doit permettre, après ce partage des enjeux, de provoquer les dialogues et évolutions requises dans les formations initiales.

La prise en compte des professionnels et des territoires doit permettre l'implication des responsables locaux et une adaptation des réponses à chaque bassin comme une efficacité accrue des dispositifs.

Enfin il paraît important de parler d'alternance sans se limiter à l'apprentissage reconnaissant le succès des contrats de professionnalisation (pourtant plus coûteux pour les entreprises) ; cela permettra sûrement de traiter des problématiques communes à ces formations !

4. Le pilotage

La 3ème partie traitant du pilotage appelle aussi un avis positif pour 3 raisons :

Dans le domaine de la formation, il faut repartir de l'analyse pour adapter l'offre, c'est donc bien un pilotage par la demande/ le besoin à court et à long terme ; il conviendra de rester vigilant à ne pas revenir à un pilotage par l'offre.

Renforcer le CREFOP et instaurer une échelle "infra-départementale" doit permettre de développer la gouvernance quadripartite (impliquant aussi l'Education nationale et les acteurs significatifs). Un travail d'harmonisation des périmètres devra être fait. Plusieurs rapports du CESER préconisent de s'appuyer sur les territoires SPRO qui font déjà collaborer de nombreux acteurs de la chaîne Orientation Emploi Formation.

Il s'agit de trouver le bon niveau de gouvernance territoriale, en laissant aux acteurs locaux des possibilités d'innover, y compris sur leur organisation. Cela suppose que les actions puissent s'appuyer sur des diagnostics, en mettant à leur disposition des données comme celles, par exemple, du Cariforef.

Le choix des indicateurs restreints permettra un véritable suivi des actions et un dialogue entre parties; ils devront se concentrer sur le retour à l'emploi et la préparation des mutations

5. Conclusion

En conclusion, le CESER émet un avis positif puisque cette élaboration commune aboutit à une seule stratégie partagée et lisible, mais il tient à souligner qu'il faut la mettre en œuvre par des plans d'actions, des budgets et l'organisation d'une démarche territoriale impliquant les responsables. Il insiste aussi sur la nécessaire articulation entre les politiques EFOP et les politiques économiques, ce qui nécessite encore de travailler certains décloisonnements.