



Conseil Économique, Social et Environnemental de Lorraine

***Contrat de Plan Régional de
Développement des
Formations Professionnelles
(CPRDFP)***

Avis de la 2^{ème} Commission

Séance Plénière du 24 juin 2011

Conseil Economique Social et Environnemental de Lorraine

Séance plénière du 24 juin 2011

AVIS DE LA 2^{ème} COMMISSION *Education-Formation-Recherche-Insertion*

OBJET : Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP)

RAPPORTEUR : Anne-Marie HAUUY

1. Ce que demande le législateur

En application de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, le Conseil Régional a piloté l'élaboration à compter de l'automne 2010 du CPRDFP.

Ce contrat qui doit être signé pour une durée de quatre ans sur la base d'un diagnostic régional partagé par l'Etat, l'autorité académique et la Région :

- doit définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et assurer un développement cohérent des différentes filières de formation en favorisant un accès équilibré des hommes et des femmes à chacune de ces filières ;
- doit déterminer les objectifs communs aux différents acteurs sur le territoire régional ;
- vaut schéma prévisionnel de l'apprentissage et schéma régional des formations sanitaires et sociales.

Selon les termes mêmes de l'article L214.13 du Code de l'éducation « *le contrat de plan régional engage les parties représentées au sein du comité régional de l'emploi et de la formation professionnelle* ».

Des conventions annuelles d'application devront préciser chaque année les modalités pratiques des orientations et actions décidées

2. Le travail de suivi du CESEL

Le CESEL a, au sein de la 2^{ème} Commission, constitué un groupe de travail spécifique dédié à cette thématique. Ce GT s'est chargé dans un premier temps d'analyser les documents d'orientation des signataires ainsi que ceux des organisations d'employeurs et de salariés. Il a participé aux 10 comités locaux emploi et formation qui se sont déroulés sur les territoires, ainsi qu'aux commissions techniques dédiées à chacun des parcours qui ont été mises en place au sein d'un CCREFP élargi.

3. Eléments d'analyse du CESEL

3-1 Sur la démarche

Le CESEL a, à plusieurs reprises, regretté l'absence de diagnostic partagé préalable sur le fonctionnement des mécanismes existants. Ce diagnostic aurait sans doute permis une meilleure précision voire pertinence dans les objectifs et les moyens d'action. La Commission note toutefois que cette absence n'est peut-être pas de la seule responsabilité du Conseil Régional de Lorraine.

La Commission se félicite par ailleurs de l'amélioration de la concertation entre les partenaires et acteurs de la formation au fur et à mesure de l'avancée du processus d'élaboration du CPRDFP. Elle recommande la prolongation de ces échanges constructifs lors de la déclinaison des conventions annuelles d'application. Les modalités de gouvernance envisagées à ce titre vont d'ailleurs dans ce sens.

3-2 Sur les orientations et les objectifs

La commission considère que, globalement, les orientations décrites répondent aux problèmes liés à la situation économique de notre région, assez bien identifiés dans le préambule et s'appuyant d'ailleurs sur les documents SITECO du CESEL. Elle note que les formulations utilisées, larges et consensuelles, ne risquent guère de soulever de quelconques oppositions. La Commission souligne cependant que l'amélioration du système de formation professionnelle ne peut, à lui seul, répondre à tous les problèmes des Lorrains.

La Commission approuve l'approche par les quatre parcours. Les fiches les concernant ont été notablement enrichies par l'ouverture, courant mai, à tous les partenaires au sein de groupes de travail. Elle note néanmoins que la partition des publics qui en résulte, notamment celle des demandeurs d'emploi, soulève des interrogations sur la sécurisation des offres de formation et globalement sur celle de l'appareil de formation. Ceci nuit à la lisibilité de l'effort de formation dans son ensemble.

L'engagement sur l'élévation des niveaux de formation et de qualification des Lorrains, et particulièrement ceux des jeunes et des publics en difficulté, a paru bien marqué. Mais il manque les indications des cibles qualitatives visées et des leviers pour y parvenir. Il reste à mobiliser réellement tous les moyens nécessaires, y compris financiers, dans le respect des compétences de chacun des partenaires et sans transfert de charges. Ainsi, une augmentation tant qualitative que quantitative des actions en faveur des demandeurs d'emploi devrait-elle par exemple être objectivée pour répondre aux ambitions affichées.

L'accent mis sur la nécessaire amélioration de la fonction Accueil-Information-Orientation qui apparaît comme transversale à tous les groupes, est notable, mais mériterait davantage de développement, notamment au regard de la publicité des offres de services des différents acteurs.

Enfin, la volonté marquée de prendre en compte les difficultés d'intégration des publics handicapés ne peut qu'être approuvée

3-3 Mesures de vigilance

Cependant, pour l'ensemble des parcours, nous notons trop souvent l'absence de précision dans la quantification des améliorations, des résultats attendus et dans les moyens à mettre en œuvre pour y parvenir.

De fait, certains engagements sont peu engageants : par exemple « *les partenaires s'engagent à tout mettre en œuvre pour que des solutions de mobilité professionnelle soient proposées* » ou « *à trouver des moyens* » ou « *il s'agit de faire en sorte...* ».

De plus il conviendra de préciser les moyens financiers que chaque partenaire envisage de mobiliser sur chacun des objectifs et de les prioriser.

Sur le développement des pôles de compétence qu'il conviendra de définir, un vrai débat doit s'instaurer notamment au sein du Comité Consultatif Régional pour l'Emploi et la Formation Professionnelle pour stabiliser les filières stratégiques et les hiérarchiser.

La Commission note également l'absence d'éléments positifs et volontaristes concernant la parité et l'égalité professionnelle femmes/hommes.

4. Conclusion

En conclusion, la Commission attend beaucoup des conventions d'application à venir, qui sauront peut-être proposer des actions efficaces, assorties des moyens indispensables pour atteindre les objectifs identifiés.

Le CESEL sera vigilant sur :

- la définition point par point d'opérations quantifiées mesurables ;
- l'existence de moyens d'évaluation réels;
- l'application et l'opérationnalité des mesures visant à renforcer le rôle de coordination et d'animation du CCREFP.

En synthèse

Si le projet de CPRDFP décrit des orientations générales et consensuelles répondant aux problèmes liés à la situation économique et sociale de la Lorraine, il reste trop imprécis sur la quantification des améliorations et des résultats attendus. De même, les engagements des signataires restent fort peu engageants.

La démarche engagée a permis d'améliorer la concertation entre tous les partenaires et acteurs concernés par la formation professionnelle

L'élaboration des conventions d'application à venir devra permettre de prolonger ces échanges constructifs

La Commission attend beaucoup des conventions d'application à venir, qui sauront peut-être proposer des actions efficaces assorties des moyens indispensables pour atteindre les objectifs identifiés.

Le CESEL sera vigilant sur :

- la définition, point par point, d'opérations quantifiées mesurables ;
- l'existence de moyens d'évaluation réels ;
- l'application et l'opérationnalité des mesures visant à renforcer le rôle de coordination et d'animation du CCREFP.

Le Président,

Olivier CAYLA

Fiche 1 jeunes formation initiale ou en recherche du premier emploi

Objectifs	Résultats attendus	Leviers d'action -outils
<p>Elévation des niveaux d'éducation, de formation, de qualification</p> <p>Augmentation du nombre d'apprentis</p> <p>Co-construction de la carte des formations dans les deux ans à venir</p>	<p>Eradication des sorties de formation initiale sans qualification</p> <p>Progression significative de tous les niveaux de formation</p> <p>20% des BAC PRO en enseignement supérieur court</p> <p>Qualité de la formation améliorée</p> <p>+ 6000 apprentis répartis en 3000 décrocheurs issus des missions locales et 3000 jeunes scolaires dont 2500 pour l'obtention d'un niveau 3</p> <p>Amélioration information – orientation</p> <p>Faire mieux en adéquation au contexte territorial</p>	<p>Poursuite d'études</p> <p>Soutien aux décrocheurs</p> <p>Socle commun de compétence (livret personnel et livret professionnel de l'apprenti)</p> <p>Mixage des publics</p> <p>Passerelles</p> <p>Cursus du niveau 5 à 1</p> <p>Alternance des statuts</p> <p>Développement de l'alternance</p> <p>Développement des pôles de compétences</p> <p>Sensibilisation dès le collège</p> <p>Découverte des métiers</p>

Fiche 2 actifs en recherche d'emploi

Objectifs	Résultats attendus	Leviers d'action -outils
Assurer l'employabilité des lorraines et des lorrains en fonction des besoins de l'économie	-Rapide retour à l'emploi -Sécurisation financière et sociale -Zéro offre d'emploi non satisfaite	-Aide au projet professionnel -parcours de formation en vue d'une qualification -S'attacher aux risques avant -coureurs de perte d'emploi... -Individualisation du parcours de formation, coaching, mentorat -Outils VAE bilans de compétence DIF Evaluation des actions de formation

Fiche 3 actifs en difficulté

Objectifs	Résultats attendus	Leviers d'action -outils
<p>Donner un socle commun de connaissances et compétence de base afin d'accéder à une situation professionnelle sécurisée</p>	<p>Recul de l'illettrisme</p> <p>Indice de qualification des lorrains au voisinage de l'indice national</p> <p>Recul du nombre des bénéficiaires du RSA</p>	<p>-Aide aux transports –garde d'enfants-mobilité résidentielle</p> <p>-Coordination des acteurs de terrain</p> <p>-Dispositif coordonné au plus près du terrain</p> <p>Mutualisation des fonds</p> <p>Accords de coopération institutionnels pour tenter de sortir de l'offre classique</p> <p>Recherche innovation des méthodes d'apprentissage</p> <p>Outil LORFOLIO –ateliers territorialisés d'acquisition des compétences clefs</p>

Fiche 4 salariés en emploi

Objectifs	Résultats attendus	Leviers d'action -outils
<p>Soutenir et accompagner le développement des compétences des actifs Faciliter la création d'activités économiques</p>	<p>Amélioration des indicateurs sur la Formation Professionnelle Continue Augmentation des Contrats d'Objectifs sectoriels ou inter-professionnels</p>	<p>-Soutien aux entreprises dans la mise en place de leur plan de formation -Meilleure information –orientation sur les droits et outils existants -Mise en place de parcours modulaires de formation permettant une plus grande souplesse</p> <p>Outils CIF DIF VAE bilans de compétence GTEC GPEC</p>