



**Assemblée Plénière
Séance du 21 novembre 2011**

AVIS RÉACTIF

au

**« Contrat de Plan Régional de Développement
des Formations professionnelles (CPRDF 2011-2015)
de la région Midi-Pyrénées »**

**Assemblée Plénière
Séance du 21 novembre 2011**

AVIS RÉACTIF

au

**« Contrat de Plan Régional de Développement
des Formations professionnelles (CPRDF 2011-2015)
de la région Midi-Pyrénées »**

Rapporteur : Jean-Marie BEZ

Avis adopté à l'unanimité
102 votants

**Cet avis a été élaboré sous l'autorité de la Commission
« Education, Emploi, Formation, Sports »**

présidée par Pascal ASTRUC

Rapporteur : Jean-Marie BEZ

**Le CESER tient à remercier,
les personnalités auditionnées pour leur contribution à cet Avis :**

Monsieur Olivier DUGRIP
Recteur de l'Académie de Toulouse

Monsieur Patrick ESCANDE
Directeur adjoint de la DIRECCTE de Midi-Pyrénées, responsable du pôle Travail

Madame Chantal FERRALI
Chef de cabinet à la Direction régionale de Pôle emploi Midi-Pyrénées

Madame Monique IBORRA
3^{ème} Vice-Présidente du Conseil Régional Midi-Pyrénées, et ses collaborateurs de la Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage

Madame Marie-Germaine JUY
Directrice de Cabinet du Directeur de la DIRECCTE de Midi-Pyrénées

Extrait de l'intervention de Jean-Louis CHAUZY
Président du Conseil Economique, Social et Environnemental Régional
de Midi-Pyrénées

Madame la représentante de Monsieur le Secrétaire Général aux Affaires Régionales,
Madame la Vice-Présidente de Région,
Madame, Monsieur le Conseiller,
Chers Collègues,

Ce matin, nous allons débattre tout d'abord de la contribution du CESER relative à la conjoncture économique, sociale et environnementale de la région Midi-Pyrénées.

M. Michel CASTAGNE vous en présentera les grandes lignes, un débat libre suivra comme nous le faisons chaque année à cette occasion.

Puis, deux projets d'avis vont être développés et soumis au vote ; le premier portera sur les Orientations budgétaires, le rapporteur est M. Bruno LAFAGE, et le second concernera le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations (CPRDF) 2011-2015 de la Région Midi-Pyrénées, le rapporteur est M. Jean-Marie BEZ.

(...)

La conjoncture économique et sociale : un environnement inquiétant

En septembre 2011, dans un rapport sur les perspectives économiques mondiales, le Fonds Monétaire International constatait que le climat économique mondial était en nette perte de vitesse avec une forte augmentation de l'incertitude financière et budgétaire. La croissance mondiale qui avait atteint 5% en 2010, année de rebond après la crise, est ramenée à 4,3% pour cette année et à 4,5% pour 2012.

En 2011, pour les économies avancées, l'acquis de croissance est attendu à 1,6% alors que pour les pays émergents, il serait à 6,4%.

Après les chocs en série qui ont frappé l'économie mondiale au 1er semestre 2011 (hausse du prix des matières premières importées, pesant sur le coût des entreprises et sur le pouvoir d'achat des consommateurs ...), une nouvelle phase périlleuse s'ouvre avec l'aggravation des incertitudes financières et de lourdes menaces notamment sur l'Europe.

En France, après un début dynamique au 1er trimestre 2011 (+0,9%), la dégradation de l'environnement international impacte l'activité économique qui connaît alors un net ralentissement. Pour le 2ème trimestre, l'INSEE fait état d'une croissance nulle. Depuis septembre, toujours selon les enquêtes de conjoncture de l'INSEE, il y a une nette détérioration du climat des affaires. L'inflation en fin d'année devrait se situer à une moyenne annuelle proche de 2%. Concernant la consommation des ménages, des craintes demeurent en raison d'une situation dégradée du marché du travail.

Le FMI, prenant acte d'une reprise mondiale plus lente que prévu et de la crise financière de la zone euro, a ramené sa prévision de croissance pour la France à 1% en 2011.

(...)

Jeunes : une génération sacrifiée ?

Le rapport annuel du Secours Catholique est moins commenté que les résultats des entreprises du CAC 40, mais il donne un éclairage sur l'état de la société.

L'aggravation de la pauvreté et de la précarité frappe 8 millions de personnes fin 2010 vivant avec moins de 949 euros par mois, en Midi-Pyrénées 10 % des salariés, 100 000 sur un million sont concernés, mais les jeunes sont les premières victimes durables de la crise et des plans d'austérité.

17 % des jeunes de moins de 25 ans sont au chômage en Midi-Pyrénées, ils sont près de 20 000 à renoncer à faire valoir leurs droits, et près de 6 000 sont exclus de l'appareil de formation, sans qualification.

Cette aggravation de la précarité, de la pauvreté entraîne trois conséquences pour les familles ou les personnes seules : les difficultés à se loger, les difficultés à exercer un emploi stable, les difficultés à se nourrir.

Cette situation nécessite un sursaut de l'Etat, de l'Europe et des Régions afin de savoir travailler ensemble avec les acteurs économiques sociaux et associatifs pour relancer la croissance, les politiques de formation et de réindustrialisation.

Il faut une mobilisation générale de tous les acteurs pour aider la jeunesse première victime de la crise dans la mise en œuvre d'un certain nombre de droits : la formation, l'emploi, la santé et le logement !

Dire la vérité au pays, c'est aussi lui donner des perspectives.

Les rapports du CESER

Venons en maintenant à nos travaux qui vont être soumis à votre vote ; ils concernent les orientations budgétaires et la formation professionnelle.

(...)

Projet d'avis sur le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations (CPRDF)

En 1993, était institué le plan régional de développement des formations professionnelles (PRDF) visant à coordonner les actions des nombreux décideurs régionaux en matière de formation professionnelle afin de mieux répondre aux besoins de qualification professionnelle des jeunes dans un premier temps, puis des adultes. La loi relative à l'orientation et la formation tout au long de la vie, adoptée en novembre 2009, est venue renforcer son périmètre d'action et sa dimension partenariale en lui donnant notamment un caractère contractuel : le PRDF est devenu le CPRDF.

La Région a pour mission de coordonner et animer les travaux nécessaires à la définition du CPRDF, avec les partenaires membres du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Le CPRDF a quatre grandes ambitions :

- Favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle : égalité sociale, égalité territoriale, égalité des chances...
- Favoriser la continuité d'accès à la formation professionnelle : formation tout au long de la vie, sécurisation des parcours professionnels...
- Favoriser l'adaptabilité de l'offre de formation professionnelle : anticiper les évolutions des métiers et emplois, adapter les parcours et les appareils de formations
- Et assurer un équilibre territorial de l'offre de formation.

A l'occasion de cette réflexion, le CESER souhaite rappeler que l'Etat décide des politiques à mettre en place sur le territoire sans pour autant transférer les moyens financiers correspondants aux différents acteurs. Ainsi, pour lui, les partenaires signataires du CPRDF doivent aujourd'hui

concilier deux logiques contradictoires : d'une part, une loi qui n'a pas su suffisamment clarifier et organiser les responsabilités et les compétences des différents acteurs, et d'autre part, une politique contractuelle qui appelle au respect des termes du contrat de la part de chacun des signataires. Celles-ci s'inscrivant également dans un contexte de conjoncture économique dégradée, le CESER de Midi-Pyrénées ne souhaiterait pas qu'au final tout ceci accroisse encore davantage, pour les utilisateurs, les difficultés d'accès à la formation professionnelle. Je renverrai ici à un de nos rapports précédents sur les « sorties sans qualifications » qui mettait l'accent entre autres sur le décrochage scolaire. En juillet 2011, 2528 jeunes restent sans affectation, c'est encore trop ! Les moins de 25 ans représentent près de 30 % de la population de Midi-Pyrénées. 17 % de ces jeunes sont concernés par le chômage et sont donc les plus touchés par la dégradation du marché du travail. Le CESER de Midi-Pyrénées rappelle ici tout son attachement au rôle qui est celui du CCREFP en la matière et souhaiterait que l'ensemble des conventions d'application soit systématiquement soumis au CCREFP, pour consultation avant signature.

Et pour conclure mon propos sur ce sujet, j'ajouterai que le CESER continue de penser que cette situation d'imbrication des responsabilités, de multiplicité des financements, des textes législatifs et des dispositifs contractuels, conduit à une opacité du système d'ensemble, où seul le spécialiste s'y retrouve, au détriment de l'utilisateur.

(...)

En conclusion

Dans ces temps difficiles, où le repli sur soi, l'individualisme, le creusement des inégalités taraudent notre démocratie, les Etats comme les collectivités doivent veiller à redonner des raisons d'espérer à nos concitoyens.

La multiplication des plans d'austérité sans politique en faveur de la croissance sonnera pour l'Europe et les pays qui la composent le glas des espérances, l'explosion du pacte républicain et du projet européen.

Chacun à la mesure de ses responsabilités doit conduire les politiques publiques nécessaires au redressement de notre économie, car sans entreprises, il n'y a pas de création d'emplois ou moyen de financer notre système de protection sociale.

L'économie sociale et solidaire est aussi au cœur du développement économique et des gisements d'emplois. Elle représente 10 % de l'activité et des emplois en France, elle reste soucieuse des personnes, des partages collectifs des risques, elle assure comme la vie associative une mission d'intérêt général.

Je vous proposerai de reprendre la réflexion sur l'économie sociale et solidaire pour actualiser l'avis voté le 18 juin 2007.

7^{ème} Congrès de l'ARF

Pour conclure, une délégation du CESER de Midi-Pyrénées a pu participer au 7^{ème} congrès de l'ARF à Tours et, nous avons pu mesurer par les travaux que nous avons conduits que nous étions plus en avance qu'en retard pour réclamer, trente ans après les lois Deferre de Mai 1982, une nouvelle étape de la décentralisation et de la régionalisation, une clarification des compétences, le pouvoir normatif pour les Régions et une réforme de la fiscalité.

Il ne nous reste plus qu'à souhaiter un nouvel acte fondateur et l'organisation du prochain congrès des régions à Toulouse en novembre 2012.

Je vous remercie de votre attention.

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	1
I LE CPRDF 2011-2015 POUR LA RÉGION MIDI-PYRÉNÉES.....	3
I.1. Les enjeux	3
I.2. La méthode adoptée en région Midi-Pyrénées pour élaborer le CPRDF 2011-2015.....	4
II LA RÉACTION DU CESER AU CPRDF 2011- 2015.....	5
II.1 Avis et propositions du CESER sur la méthode utilisée pour élaborer le CPRDF 2011-2015 et ses limites.....	6
II.2 Des limites supplémentaires	15
III CONCLUSION	19
IV ANNEXES	23
IV.1 Un contexte législatif en pleine évolution.....	27
IV.2 Les compétences des acteurs de la formation professionnelle selon le public visé	34
GLOSSAIRE	45
EXPLICATIONS DE VOTE ET INTERVENTION.....	47

INTRODUCTION

L'éducation et la formation sont des éléments essentiels et fondamentaux dans la vie de toute personne. Ces deux composantes lui permettront de s'intégrer au mieux dans la société dans laquelle elle vit, de trouver un emploi décent et de qualité mais aussi de pouvoir, plus aisément, faire face aux aléas de la vie et aux crises de toutes sortes qui peuvent se produire, comme les crises économiques, financières et sociales que nous connaissons depuis 2008.

L'éducation et la formation relèvent d'une mission collective et non d'actions isolées de la part des différents acteurs de ces domaines. De plus, les interactions entre ces professionnels et les bénéficiaires et leurs familles, d'une part, mais également les milieux économiques et sociaux, d'autre part, sont primordiales.

En 2008, la formation professionnelle et l'apprentissage ont mobilisé 29,8 milliards d'euros. Même si cette dépense nationale augmente de 5,3 % par rapport à 2007¹, l'effort de formation s'est, quant à lui, stabilisé aux alentours de 1,5 % du PIB de la France depuis 2004.

Avec 12,6 milliards d'euros dépensés, les entreprises restent le principal financeur de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage en engageant 42 % de la dépense totale. L'Etat a, quant à lui, dépensé 4,8 milliards d'euros pour la formation professionnelle continue des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés du privé. Enfin, les Régions ont dépensé 4,3 milliards d'euros pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage, soit 15 % de la dépense totale².

La conception de la formation professionnelle du CESER a toujours été la suivante : tout d'abord, la formation initiale de base doit permettre à toute personne de vivre libre, de se comporter en citoyen, de pouvoir exercer un esprit critique, d'accéder à la culture, de se situer sur le plan professionnel et social, mais aussi de faire des choix éclairés, comme celui de changer de métier. Ensuite, la formation professionnelle a aussi pour objectif l'accession à un métier ou à un emploi, le développement des qualifications des actifs (en emploi ou demandeurs d'emploi) et la progression dans leur carrière et tout au long de leur vie professionnelle.

La formation initiale et la formation professionnelle sont bien plus que des instruments axés sur l'emploi, même si l'insertion professionnelle demeure l'objectif ultime, et ce malgré un contexte économique et social difficile.

Le lien formation - emploi a d'ailleurs toujours été complexe : en effet, le niveau de la création de l'emploi dépend beaucoup plus de la politique économique d'un pays que du niveau de formation d'un individu ; pour autant, celui qui a reçu une formation pourra obtenir préférentiellement un emploi.

La formation ne crée pas nécessairement de l'emploi mais elle y contribue malgré tout. Prenons pour preuves, l'émergence de la formation développement ainsi que de nombreux nouveaux métiers en réponse à des besoins sociaux forts. Cependant, le danger serait de développer une formation exclusivement en adéquation avec l'emploi.

¹ Source : « La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2008 » - DARES Analyses - Novembre 2010

² Ibid

Le CESER rappelle ici tout son attachement à ce que l'éducation et la formation conservent leurs rôles majeurs en matière de cohésion sociale, de prévention des discriminations mais aussi dans l'exercice des droits et des devoirs citoyens.

Ainsi, conformément aux valeurs qui sont les siennes mais également à ses obligations réglementaires, le CESER Midi-Pyrénées, par les travaux de la Commission « Education - Emploi - Formation - Sports », s'est toujours fortement impliqué dans l'élaboration et le suivi de l'ensemble des Plans Régionaux de Développement des Formations professionnelles (PRDF) précédents.

Ce projet d'avis s'inscrit dans un contexte institutionnel et réglementaire, d'une part, en évolution constante et rapide, et d'autre part, qui s'avère lourd de conséquences pour les acteurs comme pour les territoires.

Ces évolutions législatives interrogent tout particulièrement sur la place et les compétences des Régions auxquelles les dernières lois de décentralisation avaient conféré un rôle « d'ensemblier de la formation professionnelle » par le biais des anciens PRDF, des lycées et du co-pilotage de la carte des formations, de l'apprentissage, des formations sanitaires et sociales et de l'AFPA, entre autres.

Dans un premier temps, le CESER de Midi-Pyrénées réagira au CPRDF 2011-2015 pour la région Midi-Pyrénées en présentant succinctement le document, puis en faisant part de ses remarques et propositions d'évolution le concernant.

Dans un deuxième temps, une partie « pour aller plus loin » sera proposée au lecteur afin d'apporter des précisions supplémentaires sur l'ensemble complexe qu'est la formation professionnelle.

I. LE CPRDF 2011-2015 POUR LA RÉGION MIDI-PYRÉNÉES

Comme le prévoient les lois de décentralisation, la Région élabore un nouveau schéma régional des formations dont la réalisation sera effective grâce à son CPRDF, Contrat de Plan Régional de Développement des Formations professionnelles. Il s'agit d'un outil partenarial prévisionnel de la politique régionale en matière d'éducation, de formation et d'insertion professionnelle.

Le nouveau CPRDF s'adressera toujours aux jeunes et aux adultes de Midi-Pyrénées, intègrera le schéma prévisionnel des formations initiales et fera également office de schéma prévisionnel d'apprentissage.

Le schéma régional des formations sanitaires et sociales sera, quant à lui, élaboré et voté en-dehors, mais malgré tout en parallèle du CPRDF, ce qui n'était pas le cas lors des PRDF³ précédents.

Le CPRDF s'articulera également avec les autres outils régionaux de prospective et d'orientation que sont :

- le Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (SRESR)
- le Schéma Régional de Développement Economique (SRDE)
- ainsi qu'avec les grandes priorités définies dans le Schéma Régional d'Aménagement et de Développement Durable du Territoire (SRADDT).

La Région Midi-Pyrénées a souhaité construire son schéma régional des formations professionnelles en s'appuyant sur une large « concertation » et sur une démarche collective de participation de tous les acteurs de la formation tout au long de la vie.

De ce fait, les différents partenaires Etat-Région ont souhaité faire de l'élaboration du CPRDF un moment d'échange entre les partenaires, avec pour ambition de construire des actions nouvelles afin d'arriver à la réussite de tous.

I.1. Les enjeux

Le nouveau CPRDF se propose d'aborder globalement, et en fonction des responsabilités des acteurs concernés, les différents parcours de formation et de qualification que peut rencontrer l'individu dans sa vie :

- la formation initiale des jeunes par la voie scolaire, qu'elle soit générale, technologique ou professionnelle,
- la formation initiale par la voie de l'apprentissage,
- la formation continue, qui concerne l'individu à différents moments et situations de sa vie (ayant un emploi, en souhait de changement ou d'augmentation de qualification, en recherche d'emploi, ..., quelles que soient les modalités de formation y compris par les contrats de professionnalisation),
- la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

³ Plan Régional de Développement des Formations professionnelles

Pour que ces différents parcours d'éducation et de formation permettent au plus grand nombre d'accéder à la qualification et à l'insertion professionnelles, il conviendra de surmonter des ruptures et d'établir des passerelles entre les différentes formations :

- entre lycée professionnel et lycée d'enseignement général et technologique,
- entre enseignement court et enseignement long,
- entre monde de l'école et monde du travail...

I.2. La méthode adoptée en région Midi-Pyrénées pour élaborer le CPRDF 2011-2015

Selon la loi, le CPRDF est un document d'orientation qui pose le cadre stratégique élaboré par les partenaires, en matière de formation professionnelle. Pour la région Midi-Pyrénées, celui-ci s'organise autour de quatre grandes orientations qui se déclinent chacune en objectifs opérationnels et qui sont les suivantes :

- 1) un engagement contractuel qui est le résultat d'une concertation élargie,
- 2) un diagnostic régional partagé,
- 3) une stratégie collective et ambitieuse qui s'organise autour de 4 axes :
 - Axe 1 : Anticiper les besoins de compétences et de qualifications de l'économie locale et régionale ;
 - Axe 2 : Accroître le niveau de qualification des publics et accompagner les parcours pour un meilleur accès à un emploi durable ;
 - Axe 3 : Développer l'attractivité de l'offre de formation professionnelle initiale et continue en alternance ;
 - Axe 4 : Lutter contre les inégalités et réduire les déséquilibres sociaux et territoriaux en matière d'accès à la formation et à la qualification.
- 4) une gouvernance partenariale.

II. LA RÉACTION DU CESER AU CPRDF 2011-2015

En préambule, le CESER de Midi-Pyrénées souhaite rappeler plusieurs postulats qu'il a formulés lors de l'élaboration de ses avis passés, en matière de formation professionnelle.

Tout d'abord, la conception de la formation professionnelle du CESER a toujours été axée autour des piliers suivants :

1. Permettre l'élévation du niveau moyen de qualification pour l'ensemble des Midi-Pyrénéens, tant en formation initiale que continue en prenant en compte les besoins sociaux, les besoins des personnes, les difficultés d'accès à la formation, les besoins économiques, les orientations du SRDE et les projets (régionaux et locaux) de développement économique, les évolutions des métiers, les mutations économiques...
2. Organiser les conditions nécessaires à l'accès aux formations en fonction des difficultés rencontrées sur le territoire et par les publics, notamment les plus fragilisés (pas ou peu qualifiés).
3. Accroître le soutien à des actions particulières telles que le suivi et l'évaluation, l'orientation et l'information, l'apprentissage, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), la Formation Ouverte et A Distance (FOAD).

Le CESER Midi-Pyrénées, par les travaux de la Commission « Education - Emploi - Formation - Sports », s'est à chaque fois fortement impliqué dans l'élaboration et le suivi des PRDF successifs. En 2006, dans sa contribution à l'élaboration du PRDF 2007-2011, le CESER⁴ insistait déjà sur quatre points fondamentaux :

- l'importance de l'accès à une qualification reconnue par une certification (diplômes et titres), la plus élevée possible pour tous les publics,
- la répartition de l'offre de formation dans les territoires pour des services de proximité et la prise en compte des problèmes de mobilité (transport et hébergement) des personnes en formation,
- le développement quantitatif et qualitatif des contrats d'objectifs avec les branches professionnelles pour un travail resserré sur la relation emploi-formation, complémentaires aux travaux de la démarche ARGOS,
- l'indispensable « suivi et évaluation » des dispositifs et outils mis en place (annuel, à mi-parcours et à l'issue de leur réalisation).

En 2009, à mi parcours de ce PRDF, le CESER relevait 3 grandes orientations régionales :

- La Région, moteur de l'accès à la qualification qui permet de regrouper tous les dispositifs ;

⁴ **La transformation des CESR en CESER** : conformément à l'engagement n° 165 du Grenelle de l'environnement et à l'article 43 de la loi de programme relative à la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement du 3 août 2009, l'article L. 4241-1 du code général des collectivités territoriales consacre la compétence environnementale des Conseils Economiques et Sociaux Régionaux (CESR) en modifiant leur appellation : ceux-ci deviendront ainsi des Conseils Economiques, Sociaux et Environnementaux Régionaux (CESER)

- La Région, garante d'un accès équitable à la formation professionnelle sur l'ensemble du territoire, qui souligne l'importance de la répartition géographique de ces mêmes dispositifs ;
- La Région, animatrice d'une relation emploi-formation plus étroite, qui met l'accent sur la coordination.

Le CESER de Midi-Pyrénées considère que plusieurs zones d'ombre subsistent dans ce CPRDF 2011-2015 pour la région.

Tout d'abord, le CESER de Midi-Pyrénées exprimera son point de vue en reprenant précisément les quatre points de la méthode utilisée en région Midi-Pyrénées pour élaborer le CPRDF 2011-2015. Puis, il élargira son expression en pointant des limites supplémentaires au CPRDF qui lui est soumis.

II.1 Avis et propositions du CESER sur la méthode utilisée pour élaborer le CPRDF 2011-2015 et ses limites

1) « Un engagement contractuel qui est le résultat d'une concertation élargie » ?

Si l'on considère la méthode utilisée afin de parvenir à l'élaboration de ce nouveau CPRDF (concertation élargie, rencontres territoriales, négociations partenariales, etc...), le CESER de Midi-Pyrénées trouve que le document contractuel proposé n'est pas à la hauteur des enjeux que nous aurons à relever demain.

En effet, plusieurs limites se font jour :

Sur la méthode :

Le CESER de Midi-Pyrénées note la volonté d'avoir voulu mener en région une concertation élargie ainsi que de nombreuses rencontres territoriales, dans le cadre de l'élaboration de ce nouveau CPRDF.

Pour autant, peut-on véritablement parler de concertation lorsque dans la restitution finale, de ce CPRDF, les différents partenaires ne retrouvent pas leurs contributions ?

Une concertation suppose, au sens littéral du terme, de « s'entendre avec une ou plusieurs personnes en vue de l'exécution d'une affaire, d'un projet, etc »⁵, ce qui n'est pas le cas dans le CPRDF proposé dans la mesure où nous sommes davantage face une juxtaposition des objectifs des trois signataires (Rectorat de l'académie, Préfecture de région, Région Midi-Pyrénées).

⁵ Définition de l'Académie Française (8^{ème} édition)

En effet, ni les échanges fournis qui ont eu lieu lors des nombreux ateliers, ni les contributions écrites des différents partenaires n'ont été repris pour compléter le document final. C'est pour cela que le CESER de Midi-Pyrénées préfère, pour sa part, utiliser le terme de consultation élargie plutôt que de véritable concertation.

En outre, le CESER considère que renvoyer à des conventions d'application, des éléments qui auraient dû figurer dans le CPRDF lui-même, prive différents acteurs de leur droit d'expression et de co-construction de ce contrat. Le CESER rappelle son attachement à ce que le CPRDF soit élaboré, comme la loi le prévoit, au sein du CCREFP, lieu de concertation et de coordination de l'ensemble des acteurs du système de la formation professionnelle.

Sur le contenu :

La définition juridique d'un contrat de plan est la suivante : *« L'Etat peut conclure avec les Collectivités Territoriales, les Régions, les entreprises publiques ou privées et éventuellement d'autres personnes morales des contrats de plan comportant des engagements réciproques des parties en vue de l'exécution du plan et de ses programmes prioritaires »*⁶.

Le contrat de plan Etat-Région définit donc les actions synallagmatiques⁷ que les deux protagonistes s'engagent à mener conjointement, en faveur du sujet choisi ; en l'occurrence, ici, la formation professionnelle.

Pour autant, le CESER de Midi-Pyrénées se demande si l'on peut réellement parler de contrat pour ce CPRDF, dans la mesure où, en terme de contenu, ne figurent précisément ni les acteurs, ni les obligations réciproques de chacun et ni les montants financiers alloués.

De plus, en règle générale, un contrat de plan présente toujours une annexe financière ; or celle-ci n'a pas été prévue par la loi.

Sachant que la formation professionnelle représente, à elle seule, une manne financière importante, le CESER de Midi-Pyrénées juge primordial de connaître l'affectation et le réalisé de ces sommes.

Il semblerait que ces éléments soient précisés ultérieurement dans les conventions d'application. La Région Midi-Pyrénées a la volonté de les présenter le plus rapidement possible (1^{er} semestre 2012) ; toutefois les négociations Etat-Région en termes de répartition des financements sont toujours prégnantes et d'actualité.

Le CESER de Midi-Pyrénées regrette très fortement que ces éléments n'apparaissent pas clairement dans le document pseudo-contractuel qui lui est soumis. En effet, l'ensemble du volet opérationnel a été dissocié du volet « orientations générales » du CPRDF.

Selon lui, le nouveau CPRDF aurait gagné en clarté et en force à être davantage prescriptif en faisant apparaître précisément ces éléments dans le document référence.

⁶ Cf. l'article 11 de la loi n°82-653 du 29 juillet 1982 portant réforme de la planification

⁷ Synallagmatique (définition du Larousse), adjectif : Se dit d'un contrat dans lequel les parties s'obligent les unes envers les autres et où la prestation de l'une est la cause de la contre-prestation de l'autre (exemple : vente, échange, etc.)

2) « Un diagnostic régional partagé » ?

Le CESER de Midi-Pyrénées considère que ce diagnostic territorial n'est qu'une juxtaposition des positions et des données officielles de chacun des trois partenaires signataires (Rectorat de l'académie, Région Midi-Pyrénées et Préfecture de région).

En effet, de nombreux points évoqués dans le diagnostic demeurent encore sans réponse ou sont loin d'être partagés par l'ensemble. Prenons pour preuve les quelques exemples qui suivent :

- La proportion d'élèves dans une génération obtenant le baccalauréat dans l'Académie de Toulouse continue de baisser, malgré un taux de réussite au baccalauréat (88,7%) supérieur de plus de deux points au taux national (France métropolitaine 86,3%)⁸ : avec 68,5% des jeunes qui accèdent au niveau IV, l'Académie de Toulouse se situe 3 points en dessous de la moyenne nationale (71,4%) et à la 24^{ème} place des académies de la métropole⁹. **Cette baisse alarmante du nombre de bacheliers est une situation que le CESER de Midi-Pyrénées n'a cessé de dénoncer dans nombre de ses avis¹⁰ et il regrette que le CPRDF 2011-2015 ne se montre pas à la hauteur de ces enjeux.**

En corollaire, **la situation des personnes en situation d'illettrisme¹¹ ou rencontrant des difficultés de lecture, en Midi-Pyrénées, n'est guère plus réjouissante !**

En 2009, 4% des jeunes de Midi-Pyrénées âgés de 17 ans ou plus, évalués lors de la Journée d'Appel de la Défense (JAPD), rencontraient des difficultés de compréhension face à l'écrit. La région se situe légèrement en dessous de la moyenne française (4,50%)¹², tout comme en matière d'illettrisme, avec 4,1 % de lecteurs en graves difficultés en Midi-Pyrénées contre 4,9 % au plan national.

Le CESER de Midi-Pyrénées ne saurait se satisfaire de ces constats, graves pour l'avenir de notre société ; d'autant plus que, comme cela était déjà précisé dans notre avis sur « Les sorties sans qualification en Midi-Pyrénées », ce phénomène pénalise encore davantage les personnes ayant des difficultés, notamment les demandeurs d'emploi : non content de rencontrer, au quotidien, des problèmes de logement et de discrimination, entre autres, ils présentent aussi des pré-requis insuffisants pour pouvoir s'inscrire dans des stages de formation professionnelle dont le cadre semi-éducatif reste semblable à celui qu'ils ont connu durant leur scolarité et qu'ils rejettent.

Autant de barrières pour inciter ces publics à s'engager sur la durée nécessaire à l'acquisition d'une qualification ou d'une certification reconnue, même proposée en formation professionnelle.

⁸ Diagnostic STRATER Midi-Pyrénées 2011

⁹ « Evolution des taux d'accès annuels au niveau du baccalauréat (1995-2009) », DEPP - Ministère de l'Education Nationale

¹⁰ Cf. l'avis sur « Les sorties sans qualification en Midi-Pyrénées » du 20/10/10 et l'avis « Pour le développement de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en Midi-Pyrénées » du 22/6/11

¹¹ L'Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme (ANLCI) définit ainsi : « L'illettrisme qualifie la situation des personnes de plus de 16 ans qui, bien qu'ayant été scolarisées, ne parviennent pas à lire et comprendre un texte portant sur des situations de leur vie quotidienne et/ou ne parviennent pas à écrire pour transmettre des informations simples ».

¹² En 2009, les épreuves de lecture de la JAPD ont été adaptées à un nouveau mode de passation afin d'améliorer la standardisation des procédures et réduire sensiblement les contraintes logistiques. Le changement de mode de calcul a (miraculeusement) ramené la moyenne des jeunes de Midi-Pyrénées, âgés de 17 ans ou plus, rencontrant des difficultés de compréhension face à l'écrit et évalués lors de la journée d'appel de la Défense (JAPD), de 21,6% en 2008, à 12% en 2009, situant la région dans la moyenne française (12 %).

- Le projet académique 2010-2013 du Rectorat de l'Académie de Toulouse a été repris dans le CPRDF alors même que celui-ci a été rejeté à l'unanimité, c'est-à-dire par l'ensemble de la communauté éducative, lors du dernier Conseil Académique de l'Education Nationale (CAEN)¹³.
- En matière de sécurisation des parcours professionnels, et même si ce concept n'est pas encore clairement défini¹⁴, ce qui est évoqué à ce sujet dans le diagnostic est simplement factuel. Ce point mériterait d'être développé davantage.

Par ailleurs, le CESER de Midi-Pyrénées récuse l'ingérence récurrente de l'Etat dans la gestion du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)¹⁵, notamment via les ponctions faites au mépris du Contrat Etat – FPSPP. Ce faisant, l'Etat met, non seulement, en péril la pérennité financière du FPSPP mais aussi sa capacité à remplir l'ensemble de ses missions et à atteindre les objectifs que s'étaient fixés les partenaires sociaux.

3) « Une stratégie collective et ambitieuse qui s'organise autour de 4 axes » ?

Axe 1 : Anticiper les besoins de compétences et de qualifications de l'économie locale et régionale

Comme le CESER l'indiquait dans son avis « Pour le développement de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche en Midi-Pyrénées », une démarche prospective en matière de formation pourrait être impulsée en travaillant sur le long terme, et conjointement, sur les besoins sociétaux, les innovations - notamment dans les territoires - et les métiers nouveaux, dits émergents, aux contours encore flous ou mal cernés qui peuvent induire des besoins nouveaux en formation.

Pour avancer sur cette voie, tout le monde, au-delà des acteurs institutionnels de référence, a un rôle à jouer, que ce soit :

- les Chambres consulaires dans les territoires, qui regroupent les Chambres de Commerce et d'Industrie (CCI), les Chambres de Métiers et de l'Artisanat (CMA) et les Chambres de l'Agriculture,
- les OPCA, les OPACIF et les Commissions Paritaires Locales (CPL) de l'emploi¹⁶,
- la Chambre régionale de l'économie sociale solidaire,

¹³ Réunion du 2 février 2011

¹⁴ Pour aller plus loin sur le sujet, plus d'informations sont disponibles page 30 du présent avis.

¹⁵ C'est l'une des innovations majeures introduites par la loi Orientation Formation du 24 novembre 2009. En remplacement du Fonds Unique de Péréquation (FUP), le FPSPP assure la péréquation des excédents des organismes collecteurs (OPCA et OPACIF), mais aussi le financement d'actions de qualification ou de requalification pour des salariés et des demandeurs d'emploi. Alimenté par un prélèvement de 5 à 13 % sur les contributions des employeurs aux OPACIF et OPCA, il affecte ses ressources, complétées par l'Etat et/ou le FSE, en faveur de publics prioritaires déterminés par un accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 12 janvier 2010 et décliné dans une convention-cadre conclue pour 3 ans avec l'Etat en mars 2010.

¹⁶ Les commissions paritaires locales (CPL) ont une mission de négociation sur des sujets d'intérêt local, particulièrement dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle. Elles ont aussi une mission de conciliation, collective ou individuelle. Enfin, elles sont chargées d'examiner des questions relatives aux conditions d'emploi et de travail des salariés. Elles ont, à ce titre, vocation à contribuer à la capitalisation des savoir faire et à la diffusion des bonnes pratiques.

- les branches professionnelles.

Ces dernières sont d'ailleurs, de par la loi, toutes normalement dotées d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications¹⁷ qui a pour mission d'étudier les évolutions susceptibles d'affecter les emplois, les métiers et les qualifications des branches professionnelles qui composent le secteur. Cet observatoire doit également fournir, annuellement, des indicateurs sur la relation emploi-formation dans le secteur au niveau national et régional.

L'Observatoire Régional Emploi Formation (OREF) et le Centre d'Etudes et de Recherche sur les Qualifications (CEREQ) effectuent eux aussi ce type de mission.

A l'heure actuelle, et malgré l'existence de ces nombreux observatoires, perdure un réel problème de visibilité des métiers et notamment en région Midi-Pyrénées.

La centralisation du recueil de données, encore trop éparées, est indispensable si l'on veut, dans les meilleures conditions possibles, analyser des besoins, repérer des opportunités et susciter les synergies nécessaires pour passer au stade des actions concrètes de formation sur les territoires.

Le CESER de Midi-Pyrénées trouve pertinent que le CARIF-OREF s'occupe de centraliser ces informations afin de donner une vision claire de la situation de l'emploi et des métiers en région.

De plus, comme le CESER de Midi-Pyrénées l'avait déjà souligné¹⁸, cette dynamique s'inscrirait dans le processus de généralisation de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) des entreprises dans la mesure où elles doivent anticiper et prévoir la nature des emplois et des compétences dont elles auront besoin à moyen terme¹⁹.

Par ailleurs, afin que le schéma régional prévisionnel des formations professionnelles soit le plus exhaustif possible, le CESER de Midi-Pyrénées souhaiterait que les organismes de formation du secteur privé soient, eux aussi, référencés dans la partie « diagnostic » dudit schéma.

¹⁷ Cf. la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social qui modifiait l'article L934-2 et qui faisait suite à l'ANI signait par les partenaires sociaux le 5 décembre 2003 et plus particulièrement son article 4, qui prévoyait la création d'observatoires prospectifs des métiers et qualifications par branche professionnelle (ou dans le cadre de regroupement de branches) dans le but « d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels » ou d'aider les entreprises à construire une cartographie de leurs métiers en tenant compte de leurs évolutions ou leur stratégie.

¹⁸ Avis du CESER Midi-Pyrénées sur « la mise en œuvre des compétences transférées depuis les 1^{ères} lois de décentralisation par la Région Midi-Pyrénées dans le domaine de la Formation Professionnelle », Assemblée plénière du 25 novembre 2008

¹⁹ La Loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 dite Loi Borloo, a instauré une obligation de négociation triennale de la GPEC qui s'accorde aux mesures de formation tout au long de la vie promulguées par la loi de 2004

Axe 2 : Accroître le niveau de qualification des publics et accompagner les parcours pour un meilleur accès à un emploi durable

Comme le CESER de Midi-Pyrénées ne cesse de le répéter dans nombre de ses avis, se préoccuper de notre jeunesse en luttant activement contre les abandons en cours d'études et donc les sorties sans qualification est un enjeu de premier ordre pour notre société, surtout lorsque l'on sait que ce phénomène touche davantage, et prioritairement, les jeunes issus des milieux sociaux les plus défavorisés.

La priorité majeure sera d'accompagner ces jeunes durant l'intégralité de leurs cursus, tout au long de leur formation initiale, afin d'assurer la continuité et surtout la fluidité de leurs parcours.

2 528 jeunes sans affectation en juillet 2011, c'est encore beaucoup trop ! Pour le CESER Midi-Pyrénées, l'orientation par l'échec et l'affectation par choix contraint sont à l'origine de trop nombreux abandons constatés dès le 1^{er} trimestre de l'année scolaire.

La lutte contre le décrochage scolaire et les sorties sans qualification ne peut pas se résumer au simple fait d'effectuer du « repérage le plus en amont possible » pour avoir « connaissance de ces publics » comme cela est mentionné dans le CPRDF (*page 30*), **surtout lorsqu'il est reconnu que ces politiques de « repérage » ciblent, en premier lieu, les jeunes les plus défavorisés socialement.**

Comme évoqué dans notre avis sur « Les sorties sans qualification en Midi-Pyrénées »²⁰, cela pose des questions de méthode et d'éthique.

Ainsi, le CESER craint une possible dérive du système : en effet, sous couvert de lutter contre l'absentéisme et le décrochage scolaire, ce travail de « repérage » détecterait des anomalies comportementales du jeune pouvant avoir valeur de prédilection de la délinquance et le ficherait dans un dossier informatique, au lieu de traiter des véritables causes du problème et de trouver les moyens pour lutter efficacement et conjointement contre les déficits du milieu scolaire.

Il aurait été souhaitable que les acteurs régionaux, compétents en la matière, se saisissent de quelques-unes des propositions que nous émettions déjà dans notre avis en 2010.

Pour exemple :

- « créer les conditions permettant l'inscription éventuelle du Conseil Régional, à partir de ses compétences propres, dans un futur schéma régional de lutte contre l'illettrisme »,
- ou bien encore, « veiller à l'articulation des dispositifs à intitulé très proche - « livret personnel de compétences », « livret de compétence expérimental », « passeport orientation et formation » - d'autant qu'aucun n'est sérieusement évalué -, et « rassembler ces documents pour que le détenteur garde toujours la liberté du choix de leur utilisation ».

²⁰ Assemblée plénière du CESER du 20 octobre 2010

Concernant l'amélioration de la performance du système éducatif (page 17 du CPRDF), le CESER de Midi-Pyrénées souhaite apporter deux observations :

- **la réorganisation de l'offre de niveau IV et III ne doit pas se faire au détriment de l'offre de niveau V. Le CESER considère qu'il est primordial que l'Education Nationale ne se dessaisisse pas de ce type de formation,**
- **enfin, l'objectif affiché d'augmenter le taux d'accès d'une classe d'âge au niveau IV « pour se rapprocher de la moyenne nationale » nous apparaît bien peu ambitieux ! D'autant moins ambitieux que, quelques années en arrière, Midi-Pyrénées faisait encore partie du peloton de tête des régions de France en la matière²¹.**

Enfin, en matière d'Accueil, d'Information et d'Orientation (AIO), le CESER de Midi-Pyrénées restera attentif à la mise en place du futur Service Public de l'Orientation (SPO), institué par la loi du 24 novembre 2009 relative à « l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie » et dont le décret du 4 mai 2011²² fixe les dispositions de sa mise en œuvre.

Pour rappel, dans le cadre du PRDF 2007-2011, un accord cadre AIO avait été signé en octobre 2007 par l'Etat, l'Education Nationale, la Région, la DRAF, la DRDJS, l'ANPE, l'ASSEDIC, et approuvé par l'ensemble des réseaux d'intervenants.

Cet accord-cadre donnait de la lisibilité au système car l'ensemble des acteurs avait décidé de s'engager dans un cadre commun d'intervention. Ainsi, des actions concrètes et efficaces avaient vu jour comme la « Charte régionale de l'AIO », instaurée par la Région Midi-Pyrénées et inscrite dans le PRDF 2007 - 2011 et dont l'objectif est de faciliter le parcours de tous les publics (scolaires, étudiants, demandeurs d'emploi, salariés, apprentis...) en s'appuyant sur le réseau des MCEF.

La Région a également mis en service, depuis juin 2010, un portail Internet sur l'accueil, l'information, l'orientation et l'accompagnement (AIOA)²³ afin de fédérer l'ensemble de l'information disponible en la matière sur Midi-Pyrénées (tout acteur confondu)²⁴ et le rendre plus lisible à l'utilisateur.

L'Etat vient d'instaurer un nouveau label « Service Public de l'Orientation » ; le CESER restera particulièrement attentif aux conditions de sa mise en œuvre et aux moyens qui lui seront alloués. En effet, ce nouveau droit à l'orientation reste maintenant à être organisé, dans les territoires, en complémentarité avec l'existant de sorte que le service rendu au citoyen soit optimal.

Pour exemple, le CESER de Midi-Pyrénées s'interroge sur le devenir des Maisons Communes Emploi - Formation (MCEF), qui ont toutes été labellisées Maisons de l'Emploi (MDE), dans le cadre de ce nouveau Service Public de l'Orientation (SPO) : quel sera leur nouveau périmètre de compétences ? et leur financement ?

²¹ Ce taux était, en effet, de 72% en 2002-2003 et n'a cessé de diminuer jusqu'en 2009, atteignant seulement les 66,8%, en 2010, il était de 68,5%.

²² Décret n°2011 -487 du 4 mai 2011 portant application de l'article L. 6111- 5 du Code de travail pour la mise en place en œuvre du Service public de l'Orientation tout au long de la vie et création du label national « Orientation pour tous – pôle information et orientation sur les formations et les métiers »

²³ <http://aioa.midipyrenees.fr/>

²⁴ Education Nationale, Collectivités, Service Public de l'Emploi, MCEF, etc.

Axe 3 : Développer l'attractivité de l'offre de formation professionnelle initiale et continue en alternance

Le CESER de Midi-Pyrénées est favorable à ce que soit développée en région une véritable voie de l'alternance, à condition qu'elle soit choisie et non contrainte. Pour autant, il souhaiterait formuler plusieurs remarques :

- Actuellement, et contrairement à ce qui existe en matière d'apprentissage, il n'existe aucune donnée concernant les personnes bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation.

Pour pallier ce manque criant, et en s'appuyant sur l'existant, le CESER de Midi-Pyrénées soutient l'initiative de créer un Observatoire régional de l'Alternance.

Sachant que la Région Midi-Pyrénées, conjointement avec le CARIF-OREF réalise déjà une « Enquête insertion » auprès de l'ensemble des apprentis de la région, après leur sortie de formation²⁵, il serait également intéressant de pouvoir disposer de données sur la typologie des contrats de professionnalisation (nombre, formation concernée, lieu, taux de réussite des formations...), les taux d'insertion professionnelle des bénéficiaires, etc

Cela contribuerait à la dynamique d'organisation et au développement harmonieux de l'alternance sur l'ensemble du territoire. De plus, le FPSPP pourrait participer à son co-financement.

- Concernant les négociations portant sur l'augmentation du nombre d'apprentis en région, le CPRDF nous indique que « l'Etat souhaite que le nombre d'apprentis en formation au sein des CFA départementaux de l'Education Nationale passe de 1000 en 2011 à 3500 en 2015 » (page 24 du CPRDF).

Il semblerait que cet objectif ait été fixé de manière arbitraire, sans consultation des Chambres consulaires²⁶ et des autres gestionnaires de CFA.

Le CESER de Midi-Pyrénées se demande donc comment l'Education Nationale arrivera, seule, à réaliser cet objectif à court terme.

En outre, après plusieurs années au cours desquelles la volonté politique a été d'augmenter le nombre d'apprentis sur l'ensemble du territoire, il apparaît dorénavant plus pertinent de penser à améliorer qualitativement l'offre de formation en travaillant sur les points suivants :

- **l'accompagnement des apprentis en cours de cursus, surtout en direction de ceux qui sont le plus en difficulté, afin de lutter contre les abandons et les ruptures de contrat encore trop nombreux ;**
- **le développement de véritables filières professionnelles en donnant la possibilité aux apprentis de poursuivre vers les niveaux supérieurs (IV et III), comme cela**

²⁵ Dans le cadre de l'application du PRDF 2007-2011, et en collaboration avec les CFA, la Région a décidé d'instaurer un dispositif d'enquêtes sur le devenir professionnel des apprentis. Chaque jeune sorti du dispositif est interrogé à deux reprises, 7 mois puis 18 mois après la fin de sa formation afin de mesurer les difficultés rencontrées sur le marché du travail par les ex apprentis et de comparer les conditions de leur insertion selon différents critères. Cette procédure permet une étude dynamique du parcours d'insertion des apprentis. Les résultats sont disponibles sur le site du Carif-Oref.

²⁶ Etablissements publics de l'Etat, dotés d'un statut original (présidés par des élus), les Chambres consulaires regroupent les Chambres de Commerce et d'Industrie (CCI) et les Chambres de Métiers et de l'Artisanat (CMA).

nous était indiqué dans le Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (SRESR).

Axe 4 : Lutter contre les inégalités et réduire les déséquilibres sociaux et territoriaux en matière d'accès à la formation et à la qualification

Concernant le développement des Ecoles de la Deuxième Chance dans les territoires, le CESER de Midi-Pyrénées soutient cette initiative.

A l'heure actuelle, Midi-Pyrénées est la seule région où le financement des collectivités est aussi important ; en effet, le financement de l'Ecole est assuré principalement par des subventions publiques pour 84 % ainsi que par le financement des entreprises à travers le versement de leur taxe d'apprentissage²⁷ :

- Région Midi-Pyrénées : 45 %
- Fonds Social Européen : 32 %
- Communauté d'Agglomération du Grand Toulouse : 6 %
- Conseil Général de la Haute Garonne : 2 %
- Communauté d'Agglomération du SICOVAL : 1 %
- Taxe d'apprentissage des entreprises partenaires : 14 %

Depuis 2 ans, l'Etat intervient aussi à hauteur de 30% dans le budget.

Enfin, la Région Midi-Pyrénées souhaite créer un « **Service public régional de la formation professionnelle** », articulé avec le Service Public pour l'Emploi, pour un meilleur accès à la qualification et un accompagnement vers l'emploi des publics fragiles et précaires » (*page 31 du CPRDF*).

En utilisant cette appellation, la Région dit ne pas avoir la prétention de vouloir se substituer à l'Etat et, au contraire, de compléter l'action régaliennne, en s'occupant - en partenariat avec les partenaires sociaux - des publics « laissés sur le bord du chemin » comme les personnes en grande difficulté pour lesquelles un suivi individuel s'avère particulièrement important.

Cependant, le CESER pense que, dans ce cas précis, la notion de service public est dévoyée. En effet, un service public désigne une « activité d'intérêt général prise en charge par une personne publique ou par une personne privée mais sous le contrôle d'une personne publique »²⁸. Par ailleurs, le régime juridique du service public est défini autour de trois principes : continuité du service public, mutabilité (adaptabilité) et égalité devant le service public.

Ce dernier principe nous renvoie légitimement à la notion d'égalité d'accès pour tous, sur l'ensemble du territoire. Or, dans la définition des missions de ce nouveau « Service public de la formation professionnelle » tel qu'envisagé par la Région Midi-Pyrénées, celui-ci ne s'occuperait que d'un certain type de public et uniquement sur le territoire midi-pyrénéen.

Fort de ces éléments, le CESER de Midi-Pyrénées souhaiterait qu'il soit plutôt fait référence à un « dispositif régional de la formation professionnelle » plutôt qu'à un « Service public

²⁷ Source : <http://www.er2c-mip.com/?Le-budget-de-l-Ecole>

²⁸ Direction de l'Information Légale et Administrative (DILA) - Administration centrale des services du Premier ministre.

régional de la formation professionnelle », comme cela est inscrit actuellement dans le CPRDF.

De plus, il nous apparaît tout à fait pertinent d'y associer le Conseil Académique de l'Education Nationale (CAEN) en tant que spécialiste de l'organisation et du fonctionnement du service public d'enseignement dans l'académie.

4) « Une gouvernance partenariale » ?

Lors de la préparation de la loi du 24 novembre 2009, avec l'institution des nouveaux Contrats de Plan Régionaux de Développement des Formations professionnelles (CPRDF), le sujet de la gouvernance a été un sujet très discuté. L'enjeu de ce nouveau contrat de plan étant d'arriver à passer d'une simple concertation à une véritable coordination au niveau régional.

Il semblerait que cette nouvelle réforme de la formation professionnelle ait encore un peu plus dilué la définition des rôles et des missions de chacun. En effet, cette loi marque un retour de l'Etat, mettant par là un coup d'arrêt au processus de décentralisation : l'Etat reprend la main sur la formation professionnelle et son financement, après l'avoir décentralisée en région.

Or, dans l'intérêt de l'utilisateur, et étant donné que le dispositif de formation professionnelle devient un ensemble de plus en plus sophistiqué, le CESER de Midi-Pyrénées souhaiterait qu'un coordonnateur unique du dispositif soit clairement identifié.

La clarification et la simplification de la gouvernance ne pourront se faire sans l'engagement de chacun des acteurs.

La question de la coordination de l'intervention respective de l'Etat et de la Région se posera aussi en matière d'apprentissage ! En effet, les Régions disposent de la compétence de droit commun, en matière d'apprentissage ; et l'Etat reste un acteur central à travers les contrats d'objectifs et de moyens (COM).

II.2 Des limites supplémentaires

5) La place de l'utilisateur dans le CPRDF :

- Certains publics semblent avoir été oubliés dans ce nouveau CPRDF, alors même qu'ils en sont des bénéficiaires potentiels de droit, comme c'est le cas, par exemple, pour les seniors et les travailleurs handicapés, très peu souvent cités.

Il est, certes, fait référence, de manière généraliste, aux « publics fragiles » sans distinction aucune alors qu'auparavant nous avions les publics dans l'emploi - de compétence de l'Etat- les demandeurs d'emploi - de compétence de la Région - et la formation initiale - du ressort de l'Education Nationale.

Les rôles des uns et des autres étaient clairement définis ; ce qui ne semble plus être le cas maintenant avec le CPRDF.

- La question de la lisibilité de l'appareil de la formation professionnelle pour l'utilisateur reste d'actualité.

Le CESER de Midi-Pyrénées continue de penser que cette situation d'imbrication des responsabilités, de multiplicité des financements, des textes législatifs et des dispositifs contractuels, conduit à une opacité du système d'ensemble, où seul le spécialiste s'y retrouve, au détriment de l'utilisateur. En conséquence, ce dernier se tournera plus facilement vers les dispositifs qu'il connaît déjà.

- 6) La loi prévoit que **le CPRDF** soit signé par le Président du Conseil Régional, par le représentant de l'Etat dans la région et par l'autorité académique alors même qu'il **engage des membres du CCREFP qui n'en sont pas nécessairement signataires**²⁹.

Cette question se pose notamment pour les branches professionnelles qui ne sont toujours pas représentées au sein du CCREFP, et surtout pour Pôle emploi, qui est dans la même situation. Pour autant, la volonté des trois co-signataires du CPRDF, en région Midi-Pyrénées, a été de donner une part très active aux partenaires sociaux dans l'élaboration des conventions d'application.

7) Le Suivi et l'évaluation du CPRDF

Règlementairement, le suivi et l'évaluation de ce contrat de plan seront assurés par le Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP) selon des modalités générales définies par le Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (CNFPTLV).

En effet, les différentes politiques menées en matière de formation professionnelle sont amenées à être coordonnées, en région, au sein du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP). Il a vocation à proposer les orientations stratégiques de la politique régionale de formation professionnelle.

Comme nous l'avons déjà vu, le CCREFP est une instance quadripartite - Etat / Région / Représentants des employeurs / Représentants des salariés - instituée par la loi de février 2002, et co-présidée par le Préfet de Région et le Président du Conseil régional.

La loi de novembre 2009 relative à l'orientation et la formation tout au long de la vie a placé ce comité au cœur des travaux du CPRDF ; à cet effet, le comité a été le lieu d'échanges et de consultations des collectivités territoriales concernées, de Pôle emploi et des représentants d'organismes de formation professionnelle.

Dès 2008³⁰, le CESER de Midi-Pyrénées insistait déjà sur le rôle du CCREFP comme étant la clé de voûte de la concertation et de la coordination de l'ensemble des acteurs du système de formation professionnelle. Pour être encore plus efficace, il doit articuler son action avec la COPIRE et le CAEN.

Le CESER de Midi-Pyrénées rappelle ici tout son attachement au rôle qui est celui du CCREFP en la matière et souhaiterait que l'ensemble des conventions d'application soit systématiquement soumis au CCREFP, pour consultation avant signature.

²⁹ Cf. l'arrêté de constitution du CCREFP du 9 décembre 2010 page 23 du présent avis.

³⁰ Avis sur « La mise en œuvre des compétences transférées depuis les 1ères lois de décentralisation par la Région Midi-Pyrénées dans le domaine de la formation professionnelle » du 25/11/08.

De plus, puisque le CCREFP est le lieu de concertation et de coordination de l'ensemble des acteurs du système de formation, il pourrait, non seulement, examiner ces conventions d'application, mais également les soumettre au vote de ses membres. Ce vote serait donné à titre indicatif aux signataires du CPRDF (Etat - Région), afin de les informer de la position formelle du CCREFP.

Le CESER de Midi-Pyrénées souhaiterait que cette procédure, incluant le vote, soit inscrite dans le règlement intérieur du CCREFP afin qu'elle soit utilisée de manière systématique.

III. CONCLUSION

Le CESER de Midi-Pyrénées réitère les propos tenus dans son avis de 2008, consacré à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle³¹, dans lequel il démontrait que les orientations politiques choisies en la matière étaient davantage de déconcentrer des compétences que de mener un véritable « acte III de la décentralisation » : dorénavant, l'Etat décide des politiques à mettre en place sur le territoire, mais cela doit être rendu effectif sans qu'il ne transfère les moyens financiers correspondants, aux différents acteurs dans les territoires.

En effet, les partenaires signataires du CPRDF doivent maintenant concilier deux logiques contradictoires : d'une part, une loi qui n'a pas su suffisamment clarifier et organiser les responsabilités et les compétences des différents acteurs, et d'autre part, une politique contractuelle qui appelle au respect des termes du contrat de la part de chacun des acteurs.

Cette équation complexe s'inscrit, par ailleurs, dans un contexte de conjoncture économique dégradée qui a induit des contraintes supplémentaires avec d'une part, des demandes croissantes de formations de la part des utilisateurs directement confrontés à la crise (chômage, perte d'emploi, ...), et d'autre part, des crispations plus fortes entre les différents partenaires de la formation professionnelle qui sont contraints de couper dans leurs budgets.

Le CESER de Midi-Pyrénées ne souhaiterait pas qu'au final, tout ceci accroisse encore davantage les difficultés d'accès à la formation professionnelle rencontrées par l'utilisateur.

Dans le CPRDF qui nous est ici présenté, le CESER de Midi-Pyrénées a noté toute la difficulté que les acteurs signataires ont rencontré pour se mettre d'accord sur les termes, sur le contenu et bien évidemment sur les engagements financiers, étant donné que ces derniers seront négociés ultérieurement, dans les contrats d'objectifs et de moyens (COM).

Ainsi, l'accord des partenaires, pour ce nouveau CPRDF, semble avoir été conclu *a minima* ; chacun s'occupant des publics qui lui sont propres. Pour le CESER de Midi-Pyrénées, la dynamique des PRDF précédents – volontariste et claire – a été cassée en nous proposant ce CPRDF moins ambitieux et moins précis.

Néanmoins, le CESER de Midi-Pyrénées prend acte que la politique de formation professionnelle de la Région Midi-Pyrénées ne se limitera pas uniquement au CPRDF qui nous est aujourd'hui soumis et que la Région entend bien poursuivre et développer des actions en parallèle de ce CPRDF mais complémentaires à celui-ci.

Le CESER de Midi-Pyrénées suivra donc avec attention la mise en place du nouveau CPRDF sur le territoire, suite à la signature des conventions d'application, afin de pouvoir apprécier le contenu qui sera mis derrière chaque titre du document contractuel.

³¹ Avis sur « La mise en œuvre des compétences transférées depuis les 1ères lois de décentralisation par la Région Midi-Pyrénées dans le domaine de la formation professionnelle » du 25/11/08

*Pour résumer les propositions du CESER
concernant le CPRDF 2011- 2015 de la région Midi-Pyrénées*

- 1) Le CESER préfère utiliser le terme de consultation élargie plutôt que de véritable concertation pour élaborer ce CPRDF, étant donné que ni les échanges fournis qui ont eu lieu lors des nombreux ateliers, ni les contributions écrites des différents partenaires n'ont été repris pour compléter le CPRDF. Nous sommes, en effet, davantage face à un document dans lequel se juxtaposent les objectifs des trois signataires (Rectorat de l'académie, Préfecture de région, Région Midi-Pyrénées).
- 2) Le CESER considère que renvoyer à des conventions d'application, des éléments qui auraient dû figurer dans le CPRDF lui-même, prive différents acteurs de leur droit d'expression et co-construction de ce contrat. Le CESER rappelle son attachement à ce que le CPRDF soit élaboré, comme la loi le prévoit, au sein du CCREFP, lieu de concertation et de coordination de l'ensemble des acteurs du système de la formation professionnelle.
- 3) Le CESER se demande si l'on peut réellement parler de contrat pour ce CPRDF, dans la mesure où, en terme de contenu, ne figurent précisément ni les acteurs, ni les obligations réciproques de chacun et ni les montants financiers alloués et regrette très fortement que ces éléments n'apparaissent pas clairement dans le document pseudo-contractuel qui lui est soumis.
- 4) 2 528 jeunes sans affectation en juillet 2011, c'est encore beaucoup trop ! Le CESER considère que la lutte contre le décrochage scolaire et les sorties sans qualification ne peut pas se résumer au simple fait d'effectuer du « repérage le plus en amont possible » pour avoir « connaissance de ces publics », surtout lorsqu'il est reconnu que ces politiques de « repérage » ciblent, en premier lieu, les jeunes les plus défavorisés socialement.

De plus, la réorganisation de l'offre de niveau IV et III ne doit pas se faire au détriment de l'offre de niveau V. Le CESER considère qu'il est primordial que l'Education Nationale ne se dessaisisse pas de ce type de formation.

- 5) L'objectif affiché d'augmenter le taux d'accès d'une classe d'âge au niveau IV « pour se rapprocher de la moyenne nationale » apparaît bien peu ambitieux au CESER ; d'autant moins ambitieux que, quelques années en arrière, Midi-Pyrénées faisait encore partie du peloton de tête des régions de France en la matière.
- 6) Le CESER restera particulièrement attentif aux conditions de la mise en œuvre et aux moyens qui seront alloués au nouveau label « Service Public de l'Orientation », instauré par l'Etat. En effet, ce nouveau droit à l'orientation reste maintenant à être organisé, dans les territoires, en complémentarité avec l'existant de sorte que le service rendu au citoyen soit optimal.

- 7) Après plusieurs années au cours desquelles la volonté politique a été d'augmenter le nombre d'apprentis sur l'ensemble du territoire, il apparaît dorénavant plus pertinent de penser à améliorer qualitativement l'offre de formation en travaillant sur les points suivants :
- l'accompagnement des apprentis en cours de cursus, surtout en direction de ceux qui sont le plus en difficulté, afin de lutter contre les abandons encore trop nombreux ;
 - Et le développement de véritables filières professionnelles en donnant la possibilité aux apprentis de poursuivre vers les niveaux supérieurs (4 et 3).
- 8) Le CESER de Midi-Pyrénées souhaiterait qu'il soit plutôt fait référence à un « dispositif régional de la formation professionnelle » plutôt qu'à un « Service public régional de la formation professionnelle », comme cela est inscrit actuellement dans le CPRDF. De plus, il nous apparaît tout à fait pertinent d'y associer le Conseil Académique de l'Education Nationale (CAEN) en tant que spécialiste de l'organisation et du fonctionnement du service public d'enseignement dans l'académie.
- 9) Il semblerait que cette nouvelle réforme de la formation professionnelle ait encore un peu plus dilué la définition des rôles et des missions de chacun. En effet, cette loi marque un retour de l'Etat, mettant par là un coup d'arrêt au processus de décentralisation : l'Etat reprend la main sur la formation professionnelle et son financement, après l'avoir décentralisée en région.
- 10) Dès 2008³², le CESER de Midi-Pyrénées insistait déjà sur le rôle du CCREFP comme étant la clé de voûte de la concertation et de la coordination de l'ensemble des acteurs du système de formation professionnelle. Pour être encore plus efficace, il doit articuler son action avec la COPIRE et le CAEN.

Le CESER de Midi-Pyrénées rappelle ici tout son attachement au rôle qui est celui du CCREFP en la matière et souhaiterait que l'ensemble des conventions d'application soit systématiquement soumis au CCREFP, pour consultation avant signature.

De plus, puisque le CCREFP est le lieu de concertation et de coordination de l'ensemble des acteurs du système de formation, il pourrait, non seulement, examiner ces conventions d'application, mais également les soumettre au vote de ses membres. Ce vote serait donné à titre indicatif aux signataires du CPRDF (Etat - Région), afin de les informer de la position formelle du CCREFP.

Le CESER de Midi-Pyrénées souhaiterait que cette procédure, incluant le vote, soit inscrite dans le règlement intérieur du CCREFP afin qu'elle soit utilisée de manière systématique.

³² Avis sur « La mise en œuvre des compétences transférées depuis les 1ères lois de décentralisation par la Région Midi-Pyrénées dans le domaine de la formation professionnelle » du 25/11/08.



IV ANNEXES

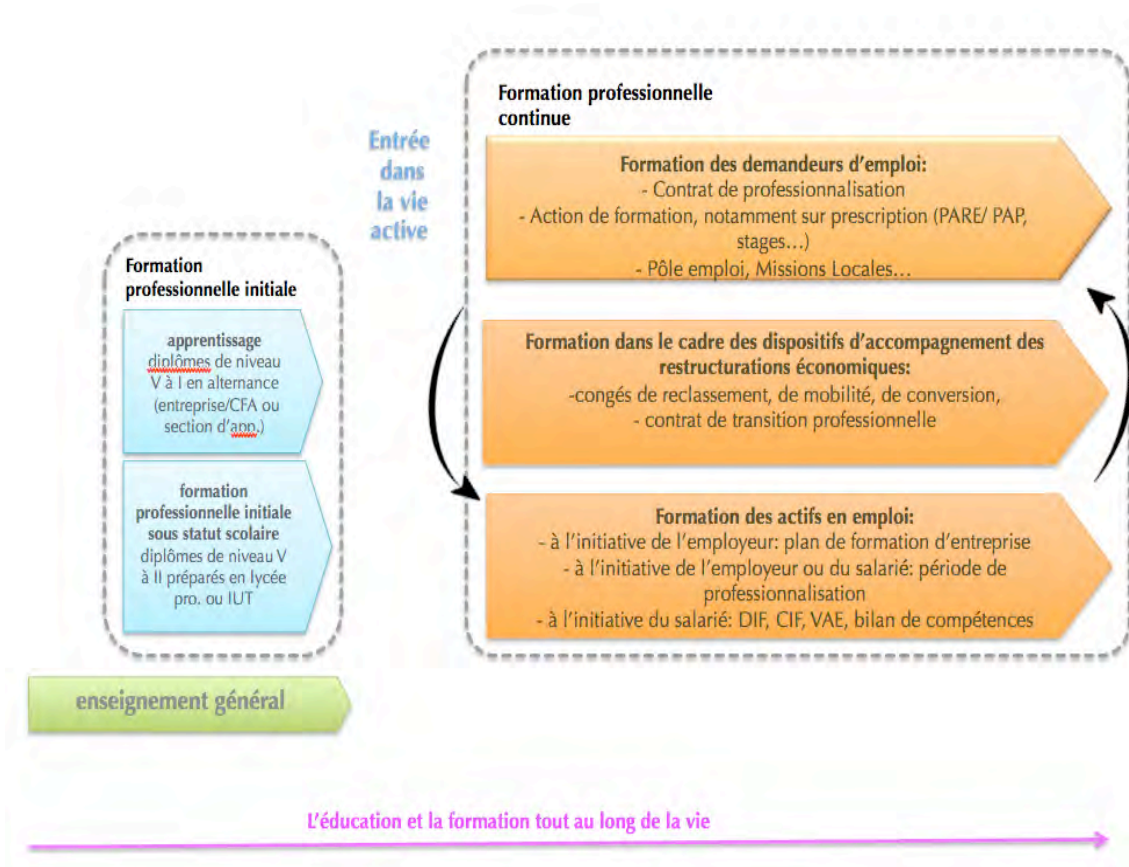
POUR ALLER PLUS LOIN

Qu'est ce que la formation professionnelle ?

Comme l'indique le Code du travail dans son article L.6111-1 (anciennement L.900-1), tel qu'il a été modifié par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle et au dialogue social, « la formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale ».

La formation professionnelle tout au long de la vie y trouve sa définition juridique : « Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. »

En France, les personnes tout au long de leur vie, peuvent avoir accès à la formation. Elle permet à chacun de bénéficier d'une formation soit au titre des formations initiales scolaires ou universitaires pour les élèves et étudiants, soit au titre de la formation professionnelle continue pour toute personne, jeune ou adulte, déjà engagée dans la vie active.



La formation initiale concerne les jeunes sous statut scolaire et universitaire ainsi que les apprentis. La formation professionnelle continue est celle qui s'adresse aux adultes et aux jeunes qui ont achevé leur formation initiale et qui sont déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle et au dialogue social a redéfini les objectifs de la formation professionnelle continue³³ comme étant de :

- favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs ;
- permettre leur maintien dans l'emploi ;
- favoriser le développement de leurs « compétences » et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle ;
- contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale ;
- permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.

³³ Article L.6311-1 (anciennement L.900-1) du Code du travail

IV.1 Un contexte législatif en pleine évolution

A l'origine, le PRDF

Rappel de l'historique du processus décentralisation de la formation professionnelle

Le système français de formation professionnelle trouve ses origines dans la loi du 16 juillet 1971 « portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente »³⁴, ou « loi Delors », qui fait suite à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels.

Le contexte économique d'alors était le quasi plein emploi, doublé d'une forte croissance ; la formation professionnelle était alors conçue comme facteur de promotion professionnelle et sociale, offrant une « seconde chance » à ceux qui n'avaient pas ou peu de qualification.

Au fur et à mesure, notre société a été confrontée à une montée massive du chômage et, en conséquence, à la précarisation des emplois. S'impose alors l'idée que la croissance économique et la compétitivité des entreprises, réponses aux défis du chômage et aux mutations économiques, reposent en partie sur la qualification des actifs.

Dès lors, la formation professionnelle devient une composante à part entière de la politique de développement économique.

Cette logique sera scellée avec la mise en place de la « stratégie de Lisbonne » qui, en mars 2000, lors du Conseil européen, définira « l'investissement dans les ressources humaines » comme l'un des piliers de « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde d'ici 2010, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale ».

Depuis 1982, dans la lignée du processus de décentralisation sur le territoire français - initié dès 1975 - les Régions, devenues collectivités territoriales de plein exercice, sont considérées comme l'échelon pertinent pour l'exercice des compétences de développement économique et d'aménagement du territoire.

La loi de décentralisation du 7 janvier 1983 leur confiera d'ailleurs une compétence de droit commun en matière d'apprentissage et de formation professionnelle continue.

Cette compétence reste cependant partielle puisque l'Etat conserve la responsabilité des « actions de portée nationale »³⁵ et que les partenaires sociaux ont été incités à conclure des accords interprofessionnels élargissant leur champ de compétence dans le domaine de la formation professionnelle continue³⁶.

³⁴ Loi n°71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente.

³⁵ Elles concernaient les stages assurés par un même organisme dans plusieurs régions, ou des formations destinées à des stagiaires ou des apprentis sans considération d'origine régionale. Il en est ainsi des actions de formation financées par le Fonds national de l'emploi (dont celles assurées par l'AFPA) et des actions de formation en faveur des publics spécifiques : les illettrés, les détenus, les réfugiés et les personnes handicapées

³⁶ Ils ont concerné le financement du congé individuel de formation (CIF), les formations en alternance des jeunes de moins de 26 ans, les conventions de conversion pour les salariés licenciés économiques, le développement des négociations de branche et la création de l'allocation formation reclassement (AFR) pour les demandeurs d'emploi indemnisés entrant en formation

La loi du 7 janvier 1983 transfère également aux Régions la gestion des lycées (en dehors des dépenses de personnel et des dépenses pédagogiques) à compter du 1er janvier 1986.

Avec l'accroissement du chômage au cours des années 1980, l'Etat développe ensuite progressivement les dispositifs dédiés à l'insertion par la formation des demandeurs d'emploi, notamment des jeunes.

La loi quinquennale pour l'emploi du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle³⁷, bien que centrée sur l'emploi, introduira trois réformes importantes :

- le développement et l'harmonisation des filières de formation en alternance,
- la rationalisation des circuits de financement liés à la participation des entreprises,
- et le transfert aux Régions des actions de l'Etat en faveur des jeunes, avec :
 - les actions pour la formation et l'insertion des jeunes en difficulté sortis du système scolaire (juin 1994),
 - les actions qualifiantes destinées aux jeunes de 16 à 25 ans,
 - et les actions de pré-qualification et d'insertion ainsi que le réseau d'accueil, d'information et d'orientation des jeunes (au plus tard au 31 décembre 1998).

Cette loi crée également le plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes (PRDF), élaboré par les Régions en concertation avec l'Etat (et notamment les Recteurs d'académie) et les partenaires économiques et sociaux, confirmant la Région dans son rôle d'animation et de mise en cohérence des dispositifs de formation professionnelle initiale et continue des jeunes.

En 2002 seront publiées des lois d'ajustement en matière de modernisation sociale et de démocratie de proximité :

- La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 :

Elle réforme la collecte de la taxe d'apprentissage et coordonne les financements des centres de formation des apprentis (CFA) autour des Régions. Elle remplace par ailleurs les anciens comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi (COREF) qui n'exerçaient aucune fonction réelle de concertation, par les Comités de Coordination Régionaux de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP) présidés conjointement par la Région et l'Etat.

Elle étend enfin la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) à toutes les certifications professionnelles (diplômes et titres à finalité professionnelle, Certificats de Qualification Professionnelle des branches professionnelles inscrits au répertoire national de certification professionnelle).

³⁷ Loi quinquennale n° 93-1313

- La loi démocratie de proximité du 27 février 2002 :

Cette loi clarifie les responsabilités des Régions en étendant leurs compétences à toutes les formations des adultes en recherche d'emploi. De plus, elles se voient confier le versement de l'indemnité compensatrice forfaitaire, dite prime d'apprentissage, versée aux employeurs d'apprentis.

Pour autant, ces lois d'ajustement seront jugées comme moins ambitieuses que prévues³⁸. En effet, des critiques surgissent : articulation entre les politiques d'emploi et de formation professionnelle insuffisante - d'autant que la politique de l'emploi est une politique de l'Etat tandis que la politique de formation est dispersée entre différents commanditaires au détriment de la structuration de l'offre régionale de formation - cloisonnement des réseaux d'accueil, d'information et d'orientation nuisible à la lisibilité et à la qualité de leurs offres de service,

2004 : une année charnière

- la loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie et au dialogue social :

Cette loi place le salarié au cœur de son parcours professionnel et permet aux branches professionnelles d'adapter les dispositifs de formation avec la création des dispositifs suivants :

- le droit individuel à la formation (DIF)
- le plan de formation
- la période de professionnalisation
- le contrat de professionnalisation qui remplace les contrats de qualification, d'orientation et d'adaptation, depuis le 15 novembre 2004.

- La loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales :

Celle-ci réaffirme le principe selon lequel les Régions ont désormais l'entière responsabilité de l'apprentissage et de la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi, à compter du 1^{er} janvier 2005.

Dès lors que ces formations ne relèvent plus de l'entreprise ou de l'assurance chômage.

En outre, les Régions voient leur champ de compétences étendu à trois autres domaines³⁹ :

- la coordination, sur leur territoire, du réseau des centres et points d'information et de conseil sur la VAE et l'assistance aux candidats,
- les formations sanitaires et sociales (dès 2005), y compris les aides accordées aux étudiants,
- et le programme d'action de l'AFPA pour les demandeurs d'emploi (au plus tard le 31 décembre 2008).

³⁸ Pour exemple, conférer le rapport du Député Pierre-André PERISSOL, « Régionalisation de la formation professionnelle » - juin 2003.

³⁹ Rapport d'information du Sénat, fait au nom de l'Observatoire de la décentralisation, sur la décentralisation de la formation professionnelle et de l'apprentissage – M. Robert KAROUTCHI.

Afin de leur permettre d'avoir une maîtrise globale de la politique régionale, la loi du 13 août 2004 confie explicitement aux Régions la responsabilité d'adopter et de mettre en œuvre le PRDF, jusqu'alors sans pilote clairement identifié. De plus, elle donne aux régions plus de liberté pour définir les formations visées par ce PRDF.

Progressivement, et en fonction des différentes lois de décentralisation proposées par les gouvernements successifs, les Régions ont acquis une compétence générale en matière de formation professionnelle, pour l'ensemble des voies et dispositifs de formation des différents publics, à l'exception des personnes en emploi pour lesquels la compétence appartient à titre principal aux partenaires sociaux.

C'est ainsi qu'aux termes de l'article L214-12 du Code de l'Education : *« La Région définit et met en œuvre la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.*

Elle organise sur son territoire le réseau des centres et points d'information et de conseil sur la validation des acquis de l'expérience et contribue à assurer l'assistance aux candidats à la validation des acquis de l'expérience ».

Du PRDF au CPRDF

- La loi du 24 novembre 2009 :

Placée sous le signe de la crise économique, la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie tente de mieux orienter les financements vers les publics les plus fragilisés, dans la lignée de l'ANI (accord national interprofessionnel) du 7 janvier négocié par les partenaires sociaux.

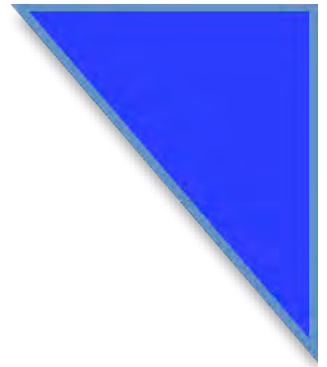
En témoignent la création d'un fond dédié à la formation des salariés faiblement qualifiés et des demandeurs d'emploi ou l'évolution du DIF, qui devient mobilisable entre deux contrats de travail.

Les contrats de plan régionaux de développement de la formation professionnelle (CPRDF) ont également été créés dans le cadre de cette loi. Comme le spécifie l'article 57, ils remplacent les anciens plans régionaux de développement de la formation professionnelle (PRDF) et correspondent aux documents d'orientation en la matière.

Le CPRDF est signé pour une durée de 6 ans, par le Président de Région et les représentants de l'Etat en région (le Préfet et le Recteur d'académie). Il est établi de nouveau après chaque renouvellement de l'assemblée régionale⁴⁰.

Le CPRDF aura pour objet de définir une programmation, à moyen terme, des actions de formation professionnelle pour les jeunes et les adultes mais également d'assurer un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation initiale et continue. Il permettra *« à l'Etat et au Conseil régional de s'accorder autour d'objectifs communs définis, lui conférant ainsi un caractère prescriptif pour l'ensemble des partenaires régionaux ».*

⁴⁰ Article 57 de la présente loi



Aux termes de la nouvelle rédaction retenue pour l'article L. 214-13 du Code de l'Education, le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations professionnelles (CPRDF) est élaboré par la Région au sein du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP), sur la base de documents d'orientation présentés par les autorités suivantes : le Président du conseil régional, le Préfet de région, le Recteur d'académie et les organisations d'employeurs et de salariés.

Dix annexes traitent des sujets qui suivent :

- cadrage et élaboration du CPRDF,
- CCREFP,
- diagnostic territorial partagé,
- formation des demandeurs d'emploi,
- développement de l'alternance,
- accès à la qualification (titres professionnels et VAE),
- formation des publics fragilisés,
- GPEC,
- implication des Carif-Oref dans l'élaboration et la mise en œuvre du CPRDF.

La Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP) a publié le 22 octobre 2010 une circulaire relative à la participation des directions régionales de l'entreprise, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) à l'élaboration et à la mise en œuvre des CPRDF.

Cette circulaire proposait une méthodologie de travail adaptable selon la volonté de l'ensemble des acteurs régionaux et précisait les points devant faire l'objet d'une attention particulière de la part des services du Ministère de l'emploi :

La circulaire de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle du 22 octobre 2010 relative à la participation des DIRECCTE à l'élaboration et à la mise en œuvre des contrats de plans régional de développement des formations professionnelles

La circulaire comporte, entre autres éléments, les précisions qui suivent :

- La signature du contrat de plan engage stratégiquement et financièrement les signataires, ainsi que les membres du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP).
- Cette co-signature constitue un moyen d'assurer le développement équilibré de la carte des formations professionnelles initiales, notamment de la distribution des formations par apprentissage et en lycée professionnel.
- Si le projet de contrat de plan a vocation à être élaboré par le conseil régional (le conseil régional prend en charge la rédaction d'un projet de contrat de plan, qui sera discuté au sein du comité de coordination), les services de l'Etat sont très fortement engagés dans sa construction, son suivi et son évaluation.
- Il convient de veiller à associer à la réflexion sur le contrat de plan tous les partenaires locaux intéressés au développement de la formation professionnelle à travers le prisme de l'emploi, notamment Pôle emploi, les missions locales, les partenaires sociaux, les OPCA, les branches professionnelles (notamment pour prendre en compte les démarches relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).
- L'élaboration d'un diagnostic territorial partagé débouchant sur des préconisations opérationnelles est une étape clé pour la réussite des négociations.
- Le contrat de plan devra permettre de répondre à des besoins identifiés de recrutements pour les emplois de demain (« croissance verte », services aux personnes, métiers réglementés de santé,...).
- L'élaboration du contrat de plan sera issue d'un recueil des contributions des partenaires suivants : les centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation (CARIF) et observatoires régionaux emploi formation (OREF), le rectorat, Pôle emploi, l'AFPA, les observatoires des principales branches, la commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi (COPIRE), les OPCA... Une concertation avec les collectivités territoriales concernées sera aussi requise.
- Une attention particulière devra être portée aux thèmes suivants : la formation des demandeurs d'emploi ; l'alternance ; le service public de l'orientation ; la mobilisation des programmes nationaux de financement ou du Fonds social européen.
- Les préfets de région devront s'assurer du dynamisme du contrat de plan par : la diffusion, le suivi et l'évaluation du contrat de plan ; les conventions de déclinaison annuelle du contrat de plan prévues par la loi ; la coordination avec les autres supports contractuels, tels les contrats d'objectifs et de moyens sur l'insertion des jeunes ou sur l'apprentissage.



L'actualité législative récente

- [La loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels](#)

Ce texte de loi dite « loi Cherpion » reprend les dispositions de l'accord conclu le 7 juin 2011 entre les partenaires sociaux portant sur les stages en entreprise et sur l'apprentissage⁴¹.

Plusieurs dispositions concernent l'encadrement des stages en entreprise et les droits des stagiaires tels que les obligations de gratification des stagiaires, la limitation à six mois de la durée des stages dans une même entreprise et le principe selon lequel un stage ne doit pas correspondre à un poste de travail permanent en sont quelques exemples.

Le texte crée un « contrat de sécurisation professionnelle » (CSP), qui succède à la Convention de reclassement Personnalisé (CRP), en direction des licenciés économiques, leur assurant une allocation spécifique et un suivi personnalisé pour un retour à l'emploi.

Autre mesure nouvelle, la création d'une carte « Etudiant des métiers » en direction des apprentis et des jeunes en contrat de professionnalisation afin de leur permettre de bénéficier des mêmes avantages que les étudiants. Le bénéfice de cette carte sera réservé aux jeunes de moins de 26 ans suivant une action de professionnalisation d'une durée d'au moins douze mois.

Enfin, Le texte prévoit également de rendre possible l'entrée en apprentissage d'un jeune dès lors qu'il aura achevé sa classe de troisième et qu'il atteindra ses quinze ans au cours du deuxième semestre de l'année de signature du contrat d'apprentissage.

La finalité de toutes ces lois reste de répondre aux défis de la formation des personnes tout au long de leur vie en garantissant à tous des conditions adéquates pour un apprentissage tout au long de la vie qui permette un accroissement des qualifications et un accès à des postes de travail plus qualifiés de sorte à concrétiser l'objectif d'une « croissance inclusive » tel que fixé par la stratégie Europe 2020.

⁴¹ Le patronat et trois organisations syndicales (CFDT, CFTC, CFE-CGC) ont signé, mardi 7 juin, le troisième volet de leur négociation sur l'emploi des jeunes relatif à l'alternance et aux stages en entreprise. L'accord apporte quelques améliorations en matière d'encadrement des stages comme l'interdiction de stage hors cursus pédagogique ou post-formation et la limitation de la durée du ou des stages effectués par un même stagiaire dans une même entreprise à 6 mois maximum par année scolaire ou universitaire. En matière d'alternance, il prévoit l'obligation pour les branches n'atteignant pas les 4% d'alternants de se fixer un objectif chiffré de 10% d'augmentation des contrats en alternance par an. Cela permettrait d'atteindre, dans les trois ans, l'objectif de 800 000 jeunes en alternance.

IV.2 Les compétences des acteurs de la formation professionnelle selon le public visé

Comme évoqué précédemment, ces 25 dernières années ont vu se mettre en œuvre progressivement la décentralisation de l'apprentissage et de la formation professionnelle.

Les conseils régionaux sont en voie d'égaliser l'Etat dans le financement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage. Ils coordonnent l'ensemble des actions des différentes institutions en charge de formation professionnelle (Education nationale, Agriculture, Unedic, Pôle emploi, ...) à travers l'élaboration d'un contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDF, ancien PRDF).

Le CPRDF vaut schéma prévisionnel de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale, mais également de schéma régional des formations sanitaires et sociales, de la formation professionnelle continue des jeunes et des adultes visant à favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi, y compris désormais des formations de l'Afpa. Par ailleurs, il définit les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience

Comme le prévoit la loi, le CPRDF s'adresse à trois grands types de publics bénéficiaires :

- les jeunes : jeunes en stage de formation, en contrat d'insertion, en alternance ou en contrat d'apprentissage.
Ces jeunes ont en général moins de 26 ans et une expérience professionnelle et une qualification qui souvent limitées,
- les demandeurs d'emploi : il s'agit en particulier de personnes qui suivent des stages agréés par l'Etat, les Régions, l'Unedic ou encore de publics particuliers en difficulté d'insertion (illettrisme, antécédent judiciaire,...),
- enfin, les actifs occupés du secteur privé concernant le domaine du sanitaire et du social : salariés et non salariés en emploi dans le privé.

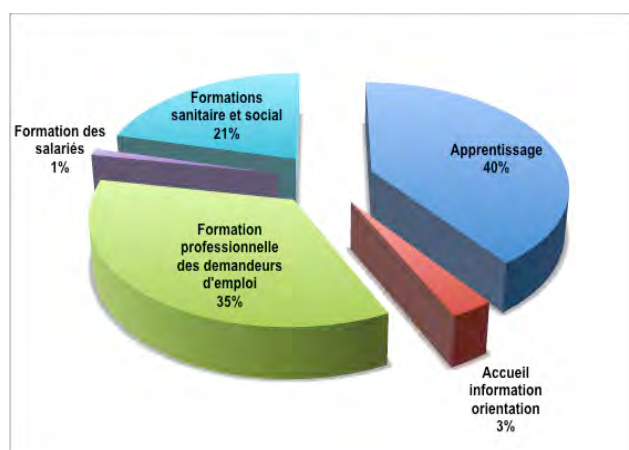
Dépenses des conseils régionaux par public bénéficiaire, en 2008

En millions d'euros

	Montant des dépenses en 2007	Montant des dépenses en 2008	Structure 2008 (en %)	Évolution 2008/2007 (en %)
Pour les jeunes	2508	2398	54	-4,4
Dont : Apprentissage	1807	1747	39	-3,3
Stages de formation	488	435	10	-10,8
Rémunération des stagiaires	213	216	5	1,4
Pour les demandeurs d'emploi	1198	1332	30	11,2
Dont : Stages de formations, formation sanitaires et sociales	449	504	11	12,2
Rémunération des stagiaires	243	292	7	20,1
Subvention à l'Afpa en remplacement du programme d'activités subventionné	506	536	12	6,0
Pour les actifs occupés du secteur privé	280	380	9	35,5
Dont : Stages de formation, formations sanitaires et sociales, post-scolaires				
Investissements	280	380	9	35,5
	158	192	3	21,1
Total Régions sans secteurs public	4144	4302	96	3,8
Pour les agents du secteur public	141	159	4	13,3
Total Régions avec secteur public	4285	4461	100	4,1

Source Dares

Le budget 2011 de la formation professionnelle de la Région Midi-Pyrénées se répartit comme suit :



Source : Région Midi-Pyrénées

Avec :

- Pour la formation professionnelle des demandeurs d'emploi : 71 275 100€
- Pour la formation des salariés : 1 200 000€
- Pour les formations sanitaires et sociales : 42 317 500€
- Pour l'Apprentissage : 2 271 000€
- Et pour l'Accueil, l'Information et l'Orientation : 5 628 000€

A suivre, une présentation succincte des logiques de construction et d'articulation des dispositifs de la formation professionnelle avec, nous le verrons, une juxtaposition des statuts, des responsabilités et des prestations :

- a) la formation professionnelle sous statut scolaire
- b) l'apprentissage
- c) les jeunes en insertion professionnelle
- d) les demandeurs d'emploi

a) La formation professionnelle sous statut scolaire : l'Etat et la Région

L'organisation de la formation professionnelle initiale est l'objet d'une séparation stricte des rôles entre une formation initiale diplômante organisée par l'Etat (Rectorat et DRAAF) avec un concours financier des régions, et une formation professionnelle à ambition qualifiante portée par les partenaires sociaux, essentiellement au niveau des branches d'activité.

L'orientation de l'enseignement professionnel initial est confiée à la fois aux Régions et à l'Etat, ce qui entraîne des partages de compétences particulièrement complexes. Ainsi, les formations initiales, tout en faisant l'objet au niveau régional des documents de programmation précédemment décrits, restent encadrées au niveau national par des programmes d'enseignement définis par le ministère de l'Education nationale.

En outre, elles sont sanctionnées par des diplômes nationaux dont le contenu est également fixé par le ministère de l'Education nationale en concertation avec les représentants du secteur économique. Dans ces conditions, les marges de manœuvre existant au niveau régional sont faibles, d'autant que l'élaboration de la carte scolaire, principal instrument permettant de faire évoluer l'offre de formation, reste entre les mains du recteur qui fixe chaque année la structure pédagogique des établissements et arrête les ouvertures et fermetures des « divisions » de lycée.

b) L'apprentissage : la Région, l'Etat et les Chambres consulaires :

La législation française a reconnu une compétence de droit commun des Régions dans le domaine de l'apprentissage dès la loi de décentralisation du 7 janvier 1983. Ce rôle a été conforté et étendu par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 et la loi du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité.

Enfin, la loi de modernisation sociale a confié aux régions la coordination du financement des CFA. Pour autant, l'Etat ne s'est pas dessaisi de toutes ses attributions dans ce domaine : il reste responsable de la définition du cadre juridique, du contrôle pédagogique et de l'organisation des examens.

Au 31 décembre 2010, la région Midi-Pyrénées comptait 18 675 apprentis répartis dans 62 centres de formation d'apprentis (CFA) ou Sections d'apprentissage soit une progression de 22 % en 6 ans contre 15 % au niveau national.

Malgré une conjoncture économique difficile, le nombre d'apprentis a continué de progresser en 2009 et 2010 avec respectivement une hausse de 0,7 % et 0,8 %.



Près d'un apprenti sur deux en Midi-Pyrénées suit un cursus de formation de niveau V. Bien que majoritaire, le niveau V enregistre cependant une baisse des effectifs ces dernières années (-11 % entre 2007 et 2010) alors que le niveau IV progresse de 19 % depuis 2007, en particulier depuis l'application à la rentrée 2009 du bac professionnel en trois ans et de l'élévation du niveau de qualification dans certains secteurs professionnels. Les niveaux post-bac enregistrent quant à eux une forte progression sur la même période (+ 65 % pour le niveau I-II et + 15 % pour le niveau III). Cette augmentation est liée en partie à l'élévation du niveau de qualification de la main-d'œuvre et de la forte demande sociale pour certains métiers, notamment dans le commerce.

Dans un contexte économique difficile et un chômage des jeunes important, le taux d'insertion vers l'emploi des apprentis midi-pyrénéens reste stable. Sept mois après leur apprentissage, 41 % des jeunes apprentis sont en emploi, ce taux s'élève à 60 % 18 mois après leur sortie de formation pour les promotions 2008 et 2009.

Ils occupent en majorité des emplois stables (72 % pour la promotion 2008). En 2010, près d'un apprenti sur 10 était en formation de niveau I ou II.

En 2010, un peu plus de 6 600 contrats de professionnalisation ont été enregistrés en Midi-Pyrénées. 43% des qualifications visées concernent un diplôme d'Etat, 25% une qualification reconnue par une branche professionnelle et 18% un diplôme ou titre homologué. Plus de la moitié des contrats de professionnalisation (57%) sont mis en œuvre dans les entreprises de moins de 20 salariés, 19 % dans celles de 20 à 99 salariés et enfin 22 % dans les entreprises de 100 salariés et plus. Près de 9 contrats de professionnalisation sur 10 sont signés dans le cadre de CDD.

Les Conventions d'Objectifs et de Moyens (COM) apprentissage suivent la construction des CPRDF. Les objectifs principaux de ces accords cadres sont :

- de fixer un nombre d'apprentis à horizon 2015
- de déterminer un budget permettant de réaliser un programme réaliste et effectif

La loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 a même redonné à l'Etat un rôle d'orientation générale de la politique d'apprentissage en prévoyant la signature entre les régions et l'Etat de Contrats d'Objectifs et de Moyens (COM) dont la conclusion est accompagnée du versement de subventions du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA)⁴².

⁴² La loi du 18 janvier 2005 a transformé le fonds national de péréquation créé par la loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes en Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage. L'article L. 118-2-2 du code du travail prévoit qu'une fraction de la taxe d'apprentissage (22%), est versée au Trésor public par l'intermédiaire d'un des organismes collecteurs (OCTA). Elle est complétée par les versements au Trésor public effectués par les redevables de la taxe d'apprentissage pour s'acquitter de tout ou partie de cette dernière en application de l'article L. 118-3-1 du code du travail.

Les objectifs de la Région Midi-Pyrénées lors du précédent COM étaient :

- le soutien à la modernisation de l'appareil de formation avec la reconstruction des CFA,
- le développement de la mobilité des apprentis,
- l'ouverture de formations par apprentissage dans le supérieur.

c) La formation des jeunes en insertion professionnelle : la Région, l'Etat

Les jeunes en difficulté et sans qualification forment, à partir de la sortie du système scolaire et jusqu'à vingt-cinq ans (les droits au RSA sont ouverts à partir de cet âge), un public dont la formation professionnelle est du ressort des Régions. Elle donne lieu à des actions qualifiantes, ainsi qu'à des actions pré-qualifiantes et d'accompagnement.

Les Régions mettent, par exemple, en place :

- des actions de mobilisation destinées à permettre l'élaboration d'un projet professionnel et à déterminer ses conditions de mise en œuvre,
- des actions de pré-qualification destinées à fournir les pré-requis ouvrant la voie des actions de qualification,
- et, des mesures d'accompagnement liées à l'accueil, à l'information, à l'orientation et au suivi des jeunes en formation.

Comme le prévoit la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale dans son article 13, l'Etat conserve la compétence en matière d'accompagnement des jeunes : « toute personne de seize à vingt-cinq ans révolus en difficulté et confrontée à un risque d'exclusion professionnelle a droit à un accompagnement, organisé par l'Etat, ayant pour but l'accès à la vie professionnelle »⁴³. Elle prévoit également que cette compétence soit mise en œuvre « par les missions locales, avec l'ensemble des organismes susceptibles d'y contribuer ».

L'Etat peut donc associer, dans le cadre d'un Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM), et conformément à leurs compétences respectives, les Régions, les départements, les communes et leurs groupements aux actions d'accompagnement⁴⁴. Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés peuvent être parties à ce contrat.

Le COM précise, par bassin d'emploi et au vu d'un diagnostic territorial, les résultats à atteindre en matière d'insertion professionnelle des jeunes mentionnés à l'article L. 322-4-17-1 et les moyens mobilisés par chaque partie.

⁴³ Article L. 322-4-17-1 du Code du travail

⁴⁴ Article L. 322-4-17-1 du Code du travail



Les principaux outils :

La Mission générale d'Insertion (MGI) doit prendre en charge les jeunes de plus de 16 ans non qualifiés et non diplômés, en amont en soutenant les élèves de plus de 16 ans en difficulté encore scolarisés et en aval en repérant les jeunes sortis depuis moins d'un an pour les accueillir et les remobiliser. Elle répond à l'obligation, inscrite dans le Code de l'Éducation⁴⁵, faite à tout établissement d'assurer le suivi vers l'accès à la qualification de chaque jeune sortant sans solution du système éducatif pendant l'année qui suit sa sortie.

Les actions de prévention de la rupture et de préparation à la qualification (au minimum de niveau V CAP ou BEP) sont conduites dans les établissements scolaires. Les personnels de direction, les enseignants, les personnels d'éducation et d'orientation en sont les principaux acteurs.

Les actions de remotivation, de préparation à la qualification des élèves déjà sortis du système éducatif (depuis moins d'un an) et d'accompagnement vers l'emploi sont prises en charge par les personnels de l'établissement et par des personnels spécifiques en coordination pédagogique et ingénierie de formation.

Pour rappel, 1 681 jeunes ont été reçus en entretien dans l'Académie de Toulouse pendant l'année 2007-2008. 1 073 ont été intégrés dans une action proposée par la MGI, soit de remobilisation (actions à temps plein, actions à temps partiel (tutorat) soit d'accompagnement à la qualification (IPAQ et MOREA) selon des modalités pédagogiques spécifiques. 973 sont sortis avec une solution ou un accompagnement socio-éducatif ou médical.

Les Missions locales (ML) qui ont pour mission d'accompagner les jeunes qui se présentent chez elles et qui ont en charge la mise en œuvre du Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale (CIVIS), CIVIS de droit commun et CIVIS renforcé⁴⁶.

Le Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale, créé en avril 2005 dans le cadre du plan de cohésion sociale, vise à accompagner les jeunes en difficulté, de 16 à 25 ans, titulaires ou non d'un baccalauréat et ayant abandonné leurs études avant l'obtention de la licence (ou équivalent), vers l'emploi « durable » (CDI ou CDD de plus de six mois, hors contrats aidés du secteur non marchand) ou dans un projet de création ou de reprise d'une activité non salariée.

En terme d'accompagnement et de formation, la Mission locale réalise un diagnostic professionnel et social de la situation du jeune (recueil et identification de la première demande du jeune, inventaire de son expérience et de ses qualifications professionnelles et sociales, repérage des atouts

⁴⁵ Résultant des lois : loi d'orientation sur l'éducation du 10 juillet 1989, loi relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle du 21 décembre 1993, loi du 29 juillet 1998, relative à la lutte contre les exclusions, loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école du 23 avril 2005.

⁴⁶ Entre avril 2005 et juin 2006, les jeunes n'ayant pas atteint la dernière année de CAP ou de BEP (niveau VI et V bis) bénéficiaient d'un accompagnement renforcé (CIVIS renforcé). Depuis le 15 juin 2006, cet accompagnement renforcé a été étendu aux jeunes ayant atteint la dernière année de CAP ou de BEP et n'ayant pas eu le diplôme (niveau V sans diplôme). Pour ces jeunes, la fréquence des entretiens est hebdomadaire les trois premiers mois, puis mensuelle. La durée du CIVIS renforcé est de un an, renouvelable autant de fois que nécessaire ou jusqu'au 26ème anniversaire. Pour les autres jeunes, la durée du CIVIS « de droit commun » est de un an, renouvelable une fois.

et des freins au projet). Un référent chargé d'assurer l'accompagnement personnalisé est désigné, il aide le jeune à construire un parcours d'accès à la vie active en s'appuyant soit sur l'emploi et les contrats de travail, soit sur une formation professionnalisante (de type PRFP, AFPA, Pôle Emploi ...), soit une action spécifique d'insertion (mesures de lutte contre l'illettrisme, passage du permis de conduire ...), soit une assistance renforcée dans la recherche d'emploi ou la démarche de création d'entreprise.

En Midi-Pyrénées, en 2009, 7 094 jeunes sont entrés en CIVIS (dont 3 886 en CIVIS renforcé et 3 208 en CIVIS de droit commun). 7 507 sont sortis du dispositif dont 2 279 en emploi durable (CDI ou CDD de plus de six mois).

Les Ecoles de la deuxième chance (E2C) sont nées à la fin des années 1990 sous l'impulsion de l'Union européenne⁴⁷, et à l'initiative des collectivités locales. En France, la première école a été ouverte à Marseille en 1997. A partir de 2006, l'Etat, par le biais du Comité interministériel des villes, s'intéresse à ce dispositif qui se dote d'une Charte des écoles de la deuxième chance et s'inscrit dans le cadre du décret n°2007-1756 du 13 décembre 2007.

Elles se positionnent dans le dispositif d'insertion et de formation pour les jeunes de 18 à 25 ans qui ont un niveau scolaire trop faible et une expérience professionnelle insuffisante pour obtenir un emploi stable.

L'accent est mis sur la maîtrise des savoirs fondamentaux (lecture, écriture, calcul, informatique, pratique d'une langue étrangère ...). Elles s'appuient sur un partenariat fort avec les entreprises et instaurent un principe de validation des savoirs-faires personnels et professionnels.

d) La formation des demandeurs d'emploi : la Région, Pôle emploi et l'Etat

La formation des demandeurs d'emploi est emblématique des complexités du système français de formation continue. Elle met en jeu trois acteurs principaux, la Région, l'Etat et Pôle emploi, et mobilise une palette diversifiée d'organismes - en particulier l'AFPA - et d'instruments souvent construits dans le cadre de la politique de l'emploi, apportant un flou certain à un système « qui était censé répondre à un éventail de situations et de besoins de formation (individualisation) ».

La Région détient une compétence de principe en matière de formation des adultes à la recherche d'un emploi. L'article L. 214-12 du code de l'éducation dispose en effet que : « la région définit et met en œuvre la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle ». A ce titre, la région définit et programme dans le cadre du plan régional de développement des formations professionnelles (PRDF) des actions de formation destinées aux demandeurs d'emploi. Dans ce cadre, la région peut financer des places de stages à l'intention des demandeurs d'emploi ou acheter des prestations de formation.

⁴⁷ Proposées dans le Livre Blanc « Enseigner et apprendre : vers une société cognitive », présenté lors du sommet des chefs d'Etat de Madrid en décembre 1995, puis adopté par les ministres de l'Education des Etats membres.



La Région élabore son Programme Régional de Formation Professionnelle (PRFP) avec l'objectif de mettre en œuvre des formations destinées⁴⁸ :

- à des demandeurs d'emploi qui ont besoin d'acquérir une qualification ou d'actualiser leurs connaissances pour obtenir ou retrouver un emploi,
- à des salarié(e)s désirant, à leur initiative et hors temps de travail, acquérir une qualification leur permettant d'évoluer professionnellement.

Pour atteindre cet objectif, la Région Midi-Pyrénées doit relever trois défis importants :

- assurer l'insertion professionnelle,
- développer la dynamique de formation,
- sécuriser les parcours professionnels.

Pour l'année 2011, il a été prévu que ce programme s'adresse à 26 000 personnes dont 90% de demandeurs d'emploi.

La Région y consacre un budget de :

- plus de 59 000 000€ pour le financement des formations
- plus de 25 000 000€ pour la rémunération et les frais de déplacement des stagiaires.

Par ailleurs, le PRFP bénéficie également du soutien des Fonds Européens.

Le Programme Régional de Formation Professionnelle est composé d'environ 900 formations qui se répartissent selon quatre types différents :

- les formations d'orientation,
- les formations préparatoires,
- les formations qualifiantes,
- les chèques formation.

1 - Les formations d'orientation (Dispositif d'Accès à la Qualification)

Ces formations sont exclusivement réservées à des demandeurs d'emploi et permettent de choisir un métier tout en se familiarisant avec les réalités de l'entreprise.

Avec les programmes suivants :

DECLIC : formation de 2 mois en moyenne destinée exclusivement à accompagner des demandeurs d'emploi afin de leur permettre de limiter ou résoudre leurs difficultés afin de pouvoir accéder avec profit à une formation du type AGIR.

⁴⁸ Source : « Guide PRFP » élaboré par la Région Midi-Pyrénées – janvier 2011

AGIR : formation longue (3 à 4 mois), comprenant cours théoriques (connaissance des métiers, savoirs de base, recherche d'emploi...) et stages en entreprise pour travailler sur le choix d'un métier. Elle s'adresse aux personnes ayant besoin d'être accompagnées et prépare principalement à une seconde période de formation destinée à acquérir les qualifications du métier choisi.

OPALE : formation courte (2 à 6 semaines), composée principalement de séances d'orientation et de stages en entreprise pour valider le choix d'un métier ou d'une formation. Elle est destinée à des personnes de tous niveaux et autonomes dans leurs démarches.

DEMAR : formation préparatoire à l'apprentissage, de courte durée (2 à 6 semaines), essentiellement composée de stages en entreprise, permettant à des personnes de moins de 26 ans, n'ayant pas besoin d'accompagnement, de conclure un contrat d'apprentissage.

2 - Les formations préparatoires

Ces formations, ciblées sur des métiers, ont pour objectif de donner à des demandeurs d'emploi sans qualification les connaissances théoriques et techniques nécessaires à l'accès à la qualification ou à l'emploi direct.

Y sont inscrits les programmes suivants :

BANC D'ESSAI MÉTIERS : ce type de formation, d'une durée d'une à deux semaines, permet aux stagiaires d'être accueillis dans une entreprise pour être mis dans les conditions d'exercice du métier afin de valider ou non leur projet avant d'entamer une formation ciblée sur un métier.

PRÉPA MÉTIERS : formation d'une durée de 2 à 3 mois destinée à permettre aux stagiaires d'acquérir les qualifications professionnelles de base afin de conclure un contrat de travail dans un secteur d'activité précis.

PRÉQUALIFICATION : formation d'une durée de 3 à 4 mois destinée à permettre aux stagiaires d'acquérir les connaissances générales et techniques nécessaires à l'entrée dans une formation qualifiante correspondant à un secteur d'activité précis.

3 - Les formations qualifiantes

Le demandeur ne peut avoir accès à une formation qualifiante que si son projet a été validé et s'il possède les connaissances nécessaires.

Une formation qualifiante peut répondre à deux besoins :

- une actualisation des connaissances dans le métier pour faciliter le retour à l'emploi,
- l'acquisition d'un diplôme, certificat de compétence ou titre homologué par un ministère.

La durée de ces formations est très variable, d'une semaine à un an, en fonction des objectifs et des diplômes préparés.

Elles s'adressent généralement aux demandeurs d'emploi, mais certaines sont ouvertes aux salarié(e)s. Elles couvrent la plupart des domaines d'activité et tous les niveaux de formation.

4 - Les chèques formation

qui sont accordés dans le but de renforcer ses qualifications dans l'un des domaines suivants :

- bureautique,
- comptabilité, paye,
- langues vivantes,
- matières générales (français/math),
- techniques graphiques,
- communication/multimédia,
- CAO-DAO (bâtiment).

La durée de ses formations varie entre une à cinq semaines. Gratuites et non rémunérées, elles sont ouvertes aux demandeurs d'emploi et aux salariés hors temps de travail, aux travailleurs indépendants et aux chefs d'entreprises

La formation professionnelle peut toucher les demandeurs d'emploi également par le biais des contrats aidés par l'Etat. Ceux-ci comportent généralement un volet formation professionnelle : contrat initiative - emploi (CIE) et contrat insertion - revenu minimum d'activité (CI-RMA) dans le secteur marchand ; contrat d'avenir (CA) et contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) dans le secteur non marchand.

Pôle emploi intervient dans le champ de la formation des demandeurs d'emploi depuis l'institution du programme d'aide au retour à l'emploi (PARE) dans le cadre de la convention d'assurance chômage, en juillet 2001. Le financement de formations, prescrites à des demandeurs d'emploi indemnisés, s'est alors effectué dans le cadre de trois types d'aides :

- les formations homologuées, formations préexistantes (par exemple organisées par l'AFPA) ;
- les formations conventionnées, achetées directement par l'ASSEDIC sur appel d'offres auprès des organismes de formation ;
- les actions de formation préalables à l'embauche (AFPE), qui ne peuvent excéder trois mois et sont mises en place quand l'employeur en exprime le besoin, le chômeur étant déjà en contact avec l'entreprise.

Près de 580 000 entrées en formation de demandeurs d'emploi ont été enregistrées en 2009, soit 5 % de moins qu'en 2008, dans un contexte de forte hausse du nombre de demandeurs d'emploi.

Les Régions ont financé les coûts pédagogiques de 62 % des stages débutés en 2009 et leurs actions ont été, pour 51% d'entre elles, destinées aux jeunes en insertion. Pôle emploi a financé 15% des stages, l'Etat 12% tandis que les autres financements ont été assurés par les stagiaires eux-mêmes (6 %), des collectivités territoriales autres que les régions ou des établissements subventionnés au titre de la formation (5 %).

Neuf stagiaires sur dix ont été rémunérés pendant leur formation.

Tous financeurs confondus, les formations débutées en 2009 ont duré en moyenne 4,8 mois. Les stages financés par Pôle emploi, qui visent davantage à répondre à des besoins immédiats des entreprises, sont beaucoup plus courts (2,9 mois en moyenne) et ceux financés par l'Etat ou les régions plus longs (respectivement 5,7 mois et 4,9 mois).

Fin 2009, 8 % des demandeurs d'emploi de France métropolitaine étaient en formation professionnelle, soit 1,7 point de moins qu'un an auparavant. Les jeunes sans emploi ont été quatre fois plus souvent en formation que les personnes de 45 ans ou plus.

La nouvelle convention d'assurance chômage, signée le 6 mai 2011, qui prend en compte les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 25 mars 2011, est entrée en vigueur le 1er juin 2011.

La majorité des règles d'indemnisation issues de la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage est maintenue

GLOSSAIRE

AFPA	Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes
AIO	Accueil Information Orientation
ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
ARF	Association des Régions de France
ARFE	Antennes Régionales de Formation pour l'Emploi
ARML	Association Régionale des Missions Locales
BEP	Brevet d'Etudes Professionnelles
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CAD	Centre d'Aide à la Décision
CAE	Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi
CAFOC	Centre Académique de Formation Continue
CAEN	Conseil Académique de l'Education Nationale
CARIF OREF	Centre d'Animation, de Ressources et d'Information sur la Formation - Observatoire Régional Emploi Formation
CCREFP	Comité de Coordination Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
CCPRA	Comité de Coordination des Programmes Régionaux d'Apprentissage
CEDEF	Centre de Documentation Économie Finances
CFA	Centre de Formation des Apprentis
CIBC	Centre Interinstitutionnel de Bilans de Compétences
CIE	Contrat Initiative Emploi
CIF	Congé Individuel de Formation
CIO	Centre d'Information et d'Orientation
CIVIS	Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale
CJE	Contrat Jeune Emploi
CNAM	Conservatoire National des Arts et Métiers
CNFPTLV	Conseil National pour la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie
COPIRE	Commission Paritaire Interprofessionnelle de l'Emploi
COREF	Comité Régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi
DDTEFP	Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DIF	Droit Individuel à la Formation
EOF	Espace Ouvert de Formation
FONGECIF	Fonds de Gestion du Congé Individuel de Formation
FAF	Fonds d'Assurance Formation
FRAFP	Fonds régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle
FSE	Fonds Social Européen
GFE	Groupe Formation Emploi
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
GRETA	Groupement d' Etablissements de l'Education Nationale
IGAS	Inspection Générale des Affaires Sociales
MCEF	Maison Commune Emploi Formation
ML	Mission Locale
LOLF	Loi Organique relative aux Lois de Finances du 1er août 2001
Onisep	Office National d'Information sur les Enseignements et les Professions
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé

PAIO	Point d'Accueil d'Information et d'Orientation
PICO	Point Information Conseil
PLIE	Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi
PME	Petite et Moyenne Entreprise
PRC	Point Relais Conseil
PRDF	Plan Régional de Développement des Formations professionnelles
PRDFPJ	Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles des Jeunes
PRES	Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur
PRC	Point Relais Conseil
PRFP	Programme Régional de Formation Professionnelle
RASED	Réseaux d'Aides Spécialisées aux Elèves en Difficulté
SARAPP	Site d'Antenne Rurale d'Ateliers de Pédagogie Personnalisée
SIFE	Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi
SPE	Service Public de l'Emploi
SRDE	Schéma Régional de Développement Economique
UNEDIC	Union Nationale pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience

EXPLICATIONS DE VOTE

Présentées par :

Helios GONZALO	au nom du groupe Associations
Patrick Privat	au nom de Force Ouvrière
Marie-Christine ALBARET	au nom de la CFE CGC
Daniel THEBAULT	au nom du MEDEF
Patrick ROUX	au nom du 1^{er} Collège
Bernard DEDEBAN	au nom des groupes CGT - FSU - FCPE
Serge CRABIE	au nom de la Chambre Régionale des Métiers et de l'Artisanat
Bruno LAFAGE	au nom de la CFDT

INTERVENTION

Monique IBORRA **Vice-Présidente du Conseil Régional Midi-Pyrénées**

Intervention de Helios GONZALO au nom du groupe Associations

Nous devons aujourd'hui donner notre avis à propos du CPRDF qui va couvrir la période de 2011-2015.

Le groupe des Associations approuve l'avis que le CESER propose et qui vient de nous être présenté par Jean-Marie BEZ.

Néanmoins nous souhaitons faire quelques remarques. Comment, en effet, ne pas dire, peut-être même redire, mais cela le vaut bien, dans quels contextes ce contrat, qui traite une période longue, 2011-2015, a été construit.

Et d'abord s'agit-il véritablement d'un contrat, ou seulement d'un document de juxtaposition des objectifs de chacun ? Puisque les conventions d'application qui sont la garantie du contrat ne figurent pas dans le document, et que nous le savons, un contrat doit être prescriptif pour tenir son rôle.

Revenons aux contextes :

Le contexte politique montre à l'évidence que le devenir des collectivités territoriales et pour le moins indécis. Encadré par une loi qui n'est pas encore concrétisée et qui laisse planer des incertitudes, particulièrement, en ce qui concerne les compétences attribuées aux régions.

Le contexte économique est encore plus complexe, car les régions manquent déjà de moyens financiers.

Alors que dans le même temps les demandes en formation professionnelle augmentent, surtout en raison d'une période de baisse de l'activité économique et donc de chômage.

Les contextes, tant politique qu'économique, ne sont donc pas favorables à la rédaction d'un contrat.

D'autre part la loi du 24 novembre 2009 concernant la formation professionnelle évoque le sujet de sa gouvernance. Notre avis CESER indique bien que l'État reprend la main sur la formation professionnelle en région.

Et si c'était cet ensemble d'éléments qui soit l'origine de ce que dénonce notre avis ! à savoir la séparation du volet orientation générale, et du volet opérationnel ?

Comment dans de telles conditions concrétiser les trois grandes orientations que le CESER relevait lors de l'avis à mi-parcours du PRDF en 2009.

Orientations qui étaient :

- La Région moteur d'accès à la qualification
- La Région garante d'un accès équitable à la formation professionnelle
- La Région animatrice d'une étroite relation entre la formation et l'emploi.

Le CPRDF doit être, selon la loi, élaboré au sein du CCREFP.

Cela parce que cette instance est prévue pour représenter les différents acteurs concernés par la formation professionnelle. Or cela n'est pas le cas, encore ...

Et nous souhaitons donc que le CCREFP soit élargi aux représentants des employeurs associatifs et même à ceux de l'économie sociale en général.

Ce secteur est en effet très significatif en terme d'emploi dans notre région.

Cela permettrait, par exemple, de ne pas exclure du CPRDF le schéma des formations sanitaires et sociales, car malgré les champs de compétences de nos institutions, le CPRDF doit globaliser l'ensemble des secteurs pour constituer un tout en matière de formation professionnelle.

Cela permettrait aussi, puisque les enjeux du CPRDF incluent la VE, (VAE qui, comme nous le disions déjà en juin 2009 dans l'avis à mi-parcours du PRDF d'alors, reste difficile d'accès et lourde à concrétiser), de donner un nouvel élan à cette forme de validation à partir des acteurs de l'ESS qui sont nous le savons, parmi les plus impliqués dans ce domaine.

Le groupe Associations retrouve la majorité de ses préoccupations dans l'avis du CESER et le votera.

Intervention de Patrick Privat au nom de Force Ouvrière

Madame la vice-Présidente du Conseil Régional,
Monsieur le Président du CESER,
Mesdames et Messieurs les Conseillers,
Mesdames et Messieurs,

Pour FORCE OUVRIERE, la formation a pour ambition première d'éduquer et de former au sens noble du terme, des hommes et des femmes afin de leur permettre de se réaliser dans leur vie personnelle, dans leur vie de citoyen et de travailleur.

Doit-on en conséquence, avoir une vision stricte de la formation dont la particularité unique serait d'être en adéquation avec les besoins spécifiques des industries régionales souvent spécialisées dans une mono industrie ?

Le corollaire de cette situation est une spécialisation des politiques de formation, freinant ainsi l'adaptation des compétences aux évolutions des emplois.

Ainsi, en cas de modifications brutales des structures industrielles régionales, ce sont des politiques sociales onéreuses de soutien qu'il serait impératif de mettre en œuvre parallèlement à des politiques curatives de formation professionnelle alors que celle-ci devrait être, par excellence, l'outil pertinent d'anticipation et d'adaptation aux évolutions des métiers.

Il nous apparaît donc essentiel d'appréhender la formation dans un cadre aussi large que possible où la formation professionnelle vient en complémentarité de la formation générale et non pas en complément palliatif de celle-ci.

Dans ce cadre là, la Révision Générale des Politiques Publiques est un facteur aggravant incontestable.

Il n'est pas rare que nous assistions à des conflits de prééminence entre les différents dispositifs gérés par les rectorats et les services du ministère du travail en régions. Notre problématique est donc aujourd'hui de trouver les moyens d'harmoniser les orientations et les intérêts non toujours convergents entre l'Etat et la Région qui engendrent parfois pour nos concitoyens de lourdes conséquences sur le moyen et le long terme.

Par exemple, les ouvertures et fermetures de classes devraient dépendre de la situation démographique réelle de la région et de ses besoins et non d'une stricte lecture comptable. L'esprit voudrait qu'il en soit ainsi, la réalité démontre le contraire.

Force est de constater que la complémentarité Etat/Région est une des clefs de l'efficacité de la formation mais encore faut-il que chacun accepte d'assumer ses propres responsabilités sans vouloir régenter sur l'ensemble des acteurs de la formation.

Ainsi, concernant l'apprentissage, il est important d'appréhender ce dossier en incluant la nécessité d'un tutorat de très bon niveau. Cela doit passer par la mise en place d'un véritable statut national du tutorat. Le volontarisme de la région ne peut suffire, c'est bien à l'Etat de mettre en œuvre ce facteur essentiel de réussite.

A FORCE OUVRIERE, nous continuons à être fortement attachés au paritarisme qui, depuis plusieurs années assure le bon fonctionnement des instances de formation professionnelle et permet une grande réactivité en faveur des salariés et des demandeurs d'emplois dans les soubresauts de l'activité économique comme l'a montré un passé récent. Nous souhaitons également stigmatiser l'attitude de l'Etat qui s'est autorisé à ponctionner le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) de 300 millions d'euros.

Alors que la loi prévoit que le CPRDF doit être élaboré au sein du CCREFP, il l'a été, essentiellement au sein des ateliers proposés par le Conseil Régional. Cela a été l'occasion d'une « concertation élargie », mais comme la langue française est riche, nous préférons utiliser le terme de « consultation élargie » comme l'indique notre projet d'avis.

Sans reprendre toutes les propositions de notre projet d'avis, nous souhaitons cependant insister sur l'absence d'annexes financières et d'obligations réciproques des acteurs. Par conséquent, ce CPRDF relève plus selon nous d'une juxtaposition d'objectifs séparés que d'un véritable contrat et nous serons vigilants sur l'analyse des conventions d'application qui devront être soumises au CCREFP.

Le projet d'avis reprenant nos analyses, le groupe FORCE OUVRIERE le votera.

Intervention de Marie-Christine ALBARET au nom de la CFE- CGC

Si nous reconnaissons et avons salué en son temps la méthode choisie pour la construction du CPRDF, notamment dans l'instauration d'une large consultation, nous sommes aujourd'hui quelque peu déçus car « la montagne a accouché d'une souris ».

Je parle de consultation et non de concertation car les travaux des partenaires sociaux ne se retrouvent pas réellement dans le corps du CPRDF même s'ils font l'objet d'une annexe volumineuse. Bref, le retour sur investissement n'est pour l'instant pas à la hauteur des enjeux, mais sans doute (en tous cas nous l'espérons) faudra-t-il attendre les conventions d'application pour le voir apparaître. Il est cependant regrettable, après tant de mois de travail partagé de devoir encore attendre ! A ce jour, nous ne sommes toujours pas sûrs que l'ensemble des conventions d'application voient le jour comme prévu avant le 31/12/2011.

Pour la CFE-CGC, même si nombre de points abordés vont dans le bon sens, certains sujets, auxquels nous sommes très attachés laissent subsister de nombreuses interrogations. Tel est le cas :

- l'accès des cadres à la formation (notamment via la formation en alternance dans l'enseignement supérieur),
- La promotion de la non discrimination sous toutes ses formes notamment en favorisant :
 - L'accès à la formation et à l'emploi des personnes en situation de handicap
 - L'accès des femmes dans les types de formations où elles sont encore minoritaires tels que l'apprentissage
 - Les mesures en faveurs des séniors qui constituent un véritable défi pour demain car nous sommes souvent dans l'injonction paradoxale (allongement de la durée de vie au travail mais difficulté de maintien dans l'emploi et d'embauche des séniors au risque de créer de plus en plus de séniors pauvres en situation de chômage de longue durée)
- les évaluations envisagées sur l'ensemble des actions du CPRDF et des conventions d'application afférentes. Sur ce dernier point, nous rappelons l'attachement de la CFE-CGC au rôle du CCREFP. Le rapport du CESER fait, à ce titre, des propositions novatrices.

Force est de constater que, bien que baptisé « contrat », le CPRDF reste flou sur les acteurs, les objectifs et les échéances, mais surtout ne contient aucun aspect financier.

Alors, sans doute y a-t-il une cause à tout cela, et là encore, cela a été souligné par la CFE-CGC dès l'origine : la loi n'a pas su clarifier suffisamment les responsabilités et compétences des différents acteurs. Sont donc mis en regard 2 éléments quasi contradictoires qui ont du mal à trouver leur complémentarité : une loi floue et une nouvelle appellation de « contrat » qui supposerait une logique de rigueur.

Au final, les contraintes budgétaires ajoutées à des périmètres de responsabilités et un mode de coordination des différents acteurs mal définis, ne permettent pas de donner une quelconque plus-value à la logique contractuelle, chacun hésitant à s'engager.

Si nous n'y prenons pas garde, nous pourrions aboutir à un CPRDF en deçà des ambitions du PRDF antérieur et surtout en deçà des enjeux !

Aussi, la CFE CGC votera favorablement l'avis réactif du CESER sur le CPRDF.

Intervention de Daniel THEBAULT au nom du MEDEF

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs,
Chers Collègues,

Il faut se féliciter du texte réalisé par le CESER et surtout de l'effort de synthèse qu'il représente (30 pages) Mais aussi de la clarté de sa construction qui rend la lecture facile à ceux qui n'ont pas fait partie de la commission de travail.

Il est vrai que le sujet a été beaucoup débattu et très largement abordé depuis 6 mois. A travers nos organisations et nos institutions, nous avons tous participé aux débats et aux groupes de travail. Cela a été le cas du MEDEF Midi-Pyrénées qui a fourni sa propre contribution (toutes les branches ont été impliquées dans une quarantaine de réunions) et nous avons activement participé à celle de la COPIRE Midi-Pyrénées avec plusieurs organisations salariés.

Quelques remarques générales :

Avant de reprendre point par point les quatre axes du rapport du CESER, voici quelques remarques générales.

Si, dès l'introduction, la question de la relation « formation professionnelle/ emploi » est bien posée comme un préalable, celle-ci souffre néanmoins de quelques préjugés disons « idéologiques ». Quelle est la nature de la responsabilité publique ? Doit-elle répondre seulement à la demande individuelle : un emploi pour chacun ? C'est ce que l'on appelle la « demande sociale ». Mais qui garantit la validité de ces emplois, voire leur existence même ? Ne vaut-il pas mieux privilégier la logique économique, la logique de l'entreprise ? Cet acteur est pourtant très absent du texte qui nous réunit aujourd'hui. A peine est-il évoqué dans l'axe 2 au niveau des observatoires.

Dans tous les cas, on peut aussi regretter que le CESER ait privilégié un travail au fil du texte au détriment du fait que l'on aurait pu affirmer très fortement que la formation peut être un moteur important du dynamisme économique de notre région et pas seulement un cataplasme aux difficultés de notre société. Nous manquons d'ambition.

C'est ainsi que dans le résumé qui conclut cet avis sous la forme de 10 propositions, aucune allusion n'est faite aux « Midi-Pyrénéens adultes », et encore moins aux salariés en rupture de parcours. Pourtant, nous avons tous signé coup sur coup plusieurs ANI (Accord National Interprofessionnel) sur le sujet entre partenaires sociaux (tout au plus une allusion au FPSPP est-elle faite). Je vous rappelle qu'il s'agit des 200 000 mille personnes inscrites à Pôle Emploi et des 700 000 mille salariés du secteur privé. Soit au total pratiquement 1 million de personnes. Celles-ci sont les grandes absentes du débat, en dehors de l'allusion à la ponction de 300 000 millions du FPSPP (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels).

A tout le moins on peut regretter que la sécurisation des parcours et les formations tout au long de la vie n'ait pas été abordée de manière plus conséquente.

Détaillons quelques axes :

Axe 1 : Anticiper les besoins de compétences et de qualifications.

Qu'il y ait un vrai problème de visibilité des métiers, on ne peut que le reconnaître. Un observatoire régional avec une dimension prospective est donc une bonne idée. Est-ce le rôle du seul CARIF et du CEREQ ? Quid des détenteurs de l'information réelle en matière d'emploi ? Il y a bien là aussi un problème de gouvernance et de construction des partenariats avec le monde économique.

Si l'objectif est juste, les moyens sont insuffisamment pensés. Savoir c'est bien, savoir vite, c'est mieux ! On ne peut prendre des décisions qu'avec des chiffres actualisés ce qui est rarement le cas. Mais il faut aussi que les acteurs employeurs aient une place à part entière. Les experts et statisticiens viennent de montrer leur limite.

Axe 2 : Accroître le niveau de qualification des publics et accompagner les parcours pour un meilleur accès à l'emploi.

Est-ce qu'accroître le niveau de qualification est réservé à la seule éducation nationale et par conséquent aux jeunes ?

Quid des salariés ?

- Rien n'est dit sur le succès de l'opération « qualification+ », dont le CESER aurait pu utilement s'inspirer.
- Rien n'est dit sur la sécurisation des parcours et même sur l'accès à l'information des publics salariés.
- Rien n'est dit non plus sur le rôle du ONGECIF, de Pôle Emploi voire des OPCA.

On ne peut résumer le service public de l'éducation à la seule éducation nationale. D'ailleurs le raisonnement est biaisé. Accroître le niveau ne consiste pas à donner le bac à toute une génération et encore moins à lier cet objectif à des durées de formation dissuasives pour « l'utilisateur » ; surtout jeunes. Il est vrai que c'est bon pour le corps enseignant mais est-ce judicieux pour les bénéficiaires et pour les entreprises ?

Axe 3 : Développer l'attractivité de l'offre de formation professionnelle initiale et continue en alternance.

On ne peut que soutenir la mise en place d'un observatoire incluant les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation.

Nous nous interrogeons sur la mise en place des filières telles qu'elles sont présentées, qui risque de se faire un détriment des CFA et du niveau des CAP.

Nous partageons le questionnement du CESER sur le développement des effectifs dans les CFA éducation nationale. Quid de la liberté des entreprises et des familles. Ne serait-ce pas là une position « clientéliste » ?

La Gouvernance

L'instance de coordination ne peut être que le CCREFP recentré. Un CCREFP où les partenaires sociaux aient toute leur place et ne soient pas minoritaires comme c'est le cas actuellement. D'ailleurs, rien n'est dit sur les partenaires sociaux dans ce quatrième point.

Nous nous félicitons qu'enfin il soit fait allusion à la COPIRE. On peut cependant regretter que la COPIRE soit mise au même niveau que le CAEN dans lequel il est surtout question des problèmes internes à l'éducation nationale plus que de l'intérêt général de Midi-Pyrénées.

En conclusion

On ne peut que regretter que l'avis du CESER n'ait retenu que la vision formation initiale et que rien n'ait été dit ou proposé en matière de qualification des salariés, de promotion sociale et plus largement de développement des compétences professionnelles. Pourtant cet axe de réflexion et de travail était bien présent dans le CPRDF ce dont nous nous félicitons.

Faut-il voter cet Avis ? **Le MEDEF votera cet avis !**

Intervention de Patrick ROUX au nom du 1^{er} Collège

Madame la représentante de Monsieur le Préfet,
Madame la vice-Présidente,
Monsieur le Président,
Chers Collègues,
Mesdames et Messieurs,

Le 1^{er} Collège s'est particulièrement investi dans la production de cet avis. La formation professionnelle est en effet un sujet qui ne laisse pas indifférents les employeurs.

On sait que les entreprises sont le premier contributeur aux dépenses de la Formation Professionnelle. Et je rappelai (car ce point est souvent oublié) que les contributions en matière de Formation Professionnelle (tout comme pour la taxe d'apprentissage) sont exclusivement patronales, contrairement aux cotisations afférentes à la protection sociale, à la prévoyance et aux retraites complémentaires, qui sont quant à elles de nature paritaire.

Notre lecture du CPRDF nous conduit à un regret, un doute et une satisfaction.

- Un regret : la mise en œuvre de la Formation Professionnelle semble devenir un domaine de clair-obscur, peu propice à une politique claire : l'Etat semble contester à la Région l'animation des dispositifs, et la place des partenaires sociaux paraît parfois remise en cause. Alors qu'ils en sont tout à la fois les premiers utilisateurs et les premiers contributeurs.
Espérons que les conventions à venir apporteront les éclaircissements nécessaires, concernant les acteurs, les engagements et la place d'un pilote à la barre du navire.
- Un doute : la projection des services de l'Etat concernant l'apprentissage. L'objectif de 3.500 apprentis dans les lycées professionnels dans 5 ans, contre 1.000 à ce jour, peut laisser dubitatif. Surtout quand l'on sait que plus de 30.000 places seraient disponibles à ce jour, pour seulement 18.750 apprentis en contrat en Midi-Pyrénées.
- Une satisfaction : la Région souhaite la mise en place d'un observatoire de l'alternance, qui apportera des précisions sur la performance de ce mode d'alternance, d'une part en matière de réussite aux certifications préparées, d'autre part vis-à-vis de l'insertion professionnelle obtenue et, bien sûr, quant aux coûts relatifs des divers dispositifs. Cet observatoire sera un outil utile pour affecter au mieux les ressources financières, par nature contingentées.

Le 1^{er} collège votera donc l'avis réactif débattu aujourd'hui !

Intervention de Bernard DEDEBAN au nom des groupes CGT - FSU - FCPE

Madame la représentante de l'Etat
Madame la Vice Présidente du Conseil Régional
Monsieur le Président du CESER,
Chères et chers collègues
Mesdames et Messieurs,

Je m'exprime ici, au nom des groupes CGT, FSU et FCPE, sur l'avis réactif au CPRDF 2011-2015.

Dans une conception capitaliste de la connaissance, le « capital humain » est une conception d'une grande importance. Il ne se définit pas tant par la nature précise de ses composantes que par la manière dont le marché valorise certains atouts possédés par les individus. C'est la logique de la valeur qui sélectionne, hiérarchise, codifie et façonne les atouts en question, c'est, comme le terme veut l'indiquer, un stock cumulable.

L'usage de cette notion, omniprésente dans le discours européen, et structurante pour l'organisation institutionnelle des systèmes éducatifs, participe d'une conception réductrice de la formation essentiellement considérée comme source de gains individuels pour le-la salarié-e et de gains de productivité pour l'entreprise.

Dans cette conception développée par l'OCDE et la commission européenne, version dure de la notion de « capital humain », le travailleur doit convertir sa subjectivité de salarié en une subjectivité de capitaliste dont les actifs seraient ses propres compétences, pour reprendre la terminologie idéologique du discours ambiant, qu'il doit rentabiliser sur le marché de l'emploi. C'est cette conception qui inspire la mise en œuvre de « l'éducation tout au long de la vie », la réforme de l'Université et, au-delà, de l'ensemble de notre système éducatif.

Ces notions gravitent toutes autour d'un noyau central : la « **compétence** ». Le discours de l'Ecole et sur l'école a été envahi par cette notion proliférante et polysémique, qui imprègne tout. Même la connaissance et les savoirs ne peuvent plus être réfléchis en dehors d'elle. Cette notion est aujourd'hui utilisée selon une conception strictement économique de l'éducation qui relève, de plus, d'un utilitarisme étroit.

Associée aux notions d' « apprentissage tout au long de la vie », d' « employabilité » et de « capital humain », cette notion de « compétence » a une portée stratégique dans le dispositif.

La « compétence » se définit par un aspect pratique, opérationnel, comme une capacité à réaliser une tâche à l'aide d'outils matériels et/ou d'instruments intellectuels. C'est là, la différence avec la notion rivale de connaissance. En ce sens, elle permet la jonction entre les champs économique et scolaire, ainsi que la domination symbolique et politique du premier sur le second. Elle permet de réinterpréter le travail spécifique de l'institution scolaire dans les termes de l'action productive et de gommer ainsi toute dimension éducative autre que la destination utile, au sens étroit du terme, rentable, mesurable des acquisitions scolaires.

Elle permet simultanément de créer un système d'équivalences, indispensable dans la perspective de l'apprentissage à vie, tel qu'il est conçu, entre ce qui est le fait de l'institution scolaire et ce qui est acquis en dehors de celle-ci, en particulier dans le travail.

La « compétence » ne s'apprend pas nécessairement comme la connaissance, ce terme véhicule donc l'idée de quelque chose d'inné. Elle est particulièrement adaptée au paradigme de l'apprentissage à vie et à la diversité de ses modalités.

En ce sens, elle participe non seulement à la domination de la logique économique, mais elle contribue aussi à la désinstitutionnalisation des instances de formation, et ce d'autant qu'elle est étroitement connectée avec l'exigence de flexibilité demandée aux travailleurs dans cette société dite « de l'information et de l'économie de la connaissance » que nous refusons.

Selon le discours européen, qui parle des « compétences de base négociables sur le marché », c'est le marché de l'emploi qui doit désormais dicter aux institutions scolaires et universitaires les contenus et les formes d'apprentissage, si tant est que l'on s'en préoccupe encore, dans la mesure où le marché est finalité normalisante de toute action éducative. En France, on emploie le terme de « socle commun de connaissances ».

On doit se rappeler que, pour les promoteurs des réformes européennes et leurs déclinaisons au niveau des pays, la seule instance disciplinante qui puisse légitimement conduire désormais les individus est le marché. On mesure là, la radicalité de ce discours des « compétences » qui est en train de miner l'institution scolaire et universitaire en détruisant les fondements historiques de sa légitimité.

Ce nouveau système éducatif, comme instance annexe du marché de l'emploi, n'en perdrait pas forcément sa place dans les institutions de socialisation, mais son rôle ne serait plus le même. Il serait, dans cette logique que nous refusons et à laquelle nous nous opposons, sans doute appelé à jouer un rôle normalisateur essentiel en inculquant la nouvelle norme par de nouveaux dispositifs d' « orientation active » et d' « accompagnement individuel », et il aurait d'autre part, une fonction éminente de contrôle social par le biais du « livret de compétences ».

Ne nous y trompons pas, si l'éducation est l'affaire de tous, elle est d'abord celle de l'Etat qui garde et doit garder la responsabilité d'amener chaque jeune au maximum de ses possibilités.

Tout en faisant des propositions aux différents acteurs de l'éducation, cet avis a comme mérite premier, en mettant l'accent sur un certain nombre de dérives potentielles et de dangers de ce CPRDF, d'en dénoncer le caractère inacceptable, même si nous aurions préféré, pour notre part, qu'il conclut en demandant au Conseil Régional de ne pas signer ce document.

C'est en tout cas, le souhait que nous, la CGT, la FSU et la FCPE, formulons solennellement, notamment, mais ce n'est pas la seule raison, car cette signature signifierait la validation, par la région, du projet académique rejeté, de manière unanime, par le CAEN.

Les groupes CGT, FSU et FCPE voteront cet avis.

Intervention de Serge CRABIE au nom de la Chambre Régionale des Métiers et de l'Artisanat

Madame la Représentante de l'Etat,
Madame la vice-Présidente,
Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Conseillers, Chers collègues,
Mesdames et Messieurs,

Mon intervention sera courte.

Je voudrais tout d'abord féliciter les membres de la commission qui ont travaillé sur ce dossier, son Président, sa nouvelle chargée de mission Sylvia MOLINA parce que le travail était compliqué et le rendu est tout à fait satisfaisant.

Je voudrais juste réagir sur la page 24, où il est écrit que l'Education Nationale, dans le cadre de ses centres de formation, souhaite augmenter de 1 000 à 3 500 ses effectifs d'apprentis.

Je trouve triste que l'on omette complètement les possibilités et les demandes des Chambres des Métiers qui ont fait des propositions et ont pris des engagements, à savoir un effectif de 1 000 apprentis qui se décomposerait comme suit :

- 500 apprentis sur des ouvertures nouvelles de sections et par le biais de la création de l'Université des Métiers de l'artisanat qui d'ailleurs s'ouvrira au mois de janvier ici dans cette assemblée, avec la création des niveaux 4, 3, voire des licences professionnelles niveau 2 ;
- 500 apprentis en confortant l'existant.

Je suis convaincu que tout le monde a conscience que nous devons permettre à l'ensemble de nos jeunes qui ont le CAP de continuer l'aventure et d'aller vers des niveaux supérieurs.

Je suis également convaincu que Mme la vice-Présidente de la Région Midi-Pyrénées partage ce que je vais dire, à savoir que nous devons mettre en place des filières de formation au niveau de toute cette région, ce qui nous permettra de réussir l'aménagement du territoire. Le territoire n'est pas que Toulouse et son contournement ! Ce sont nos huit départements et nous réussirons ensemble.

Ensuite nous répondrons aux aspirations des jeunes et aux demandes des entreprises.

Je réagis bien sûr tout à fait en harmonie avec mon collègue, mais plutôt dans le cadre du groupe de l'artisanat.

Nous voterons de façon tout à fait solidaire ce projet d'avis tout à l'heure.

Intervention de Bruno LAFAGE au nom de la CFDT

Même si l'URI-CFDT Midi-Pyrénées a été sensible à la volonté de concertation et de dialogue avec les partenaires sociaux dans le cadre de ce nouveau CPRDF (que ce soit à travers les réunions bilatérales qui ont eu lieu avant chaque CCREFP et aux invitations aux 8 ateliers thématiques), nous sommes inquiets et nous souhaitons que le CPRDF trouve sa juste place, tant dans le cadre de la mise en œuvre du CPRDF que de son suivi.

Concernant le projet d'avis réactif qui nous a été soumis, la CFDT Midi-Pyrénées ne peut que partager bien des commentaires de l'avis du CESER sur les **quatre axes stratégiques**.

Ainsi, dans **l'axe 1**, dont de nombreux points ont fait l'objet d'accords nationaux interprofessionnels, nous comptons sur leurs mises en œuvre rapides en région. La CFDT se félicite qu'une partie de ses propositions aient été écoutées et partiellement intégrées dans le schéma, mais concrètement que va-t-il en être ?

Si l'architecture générale nous convient, nous restons dans l'attente des conventions d'application et surtout des **financements** y afférant. Quels seront les partenaires signataires et sur quelles actions ? Nous aurions aimé que soit réellement approfondi les questions autour de la problématique de l'orientation et de l'information tant des jeunes que des salariés. La réflexion aurait pu se nourrir utilement des bilans de l'activité des acteurs de AIOA tels que : CIO, SARAPP, FONGECIF, etc.... Compte tenu de l'enjeu, il aurait fallu aller jusqu'au bout de cet atelier.

Sur les pratiques de **l'innovation sociale**, nous proposons la création d'un fond d'innovation concernant les parcours professionnels chaotiques autour des congés pour reprise d'études, formations différées, nouvelles compétences, sécurisation des parcours... celui-ci pourrait se concevoir sur le principe d'un partenariat du type de l'opération « qualification + ».

L'Axe 2 qui vise à accroître les qualifications et à accompagner les parcours pour un accès à l'emploi, concerne essentiellement les demandeurs d'emploi. C'est un axe majeur auquel nous attachons beaucoup d'importance. Nous souhaitons en particulier une meilleure articulation et une réelle complémentarité entre les possibilités de formation de Pôle Emploi et celles du Conseil Régional.

L'Axe 3 qui décline la politique de l'alternance, est aussi pour nous très important. Néanmoins nous resterons vigilants sur les points complémentaires suivants :

- Le volume consacré au niveau 5, doit rester important. Ce qui pose la question de la maîtrise et du suivi des inscriptions dans ce domaine ?
- le constat d'une certaine méconnaissance de la logique des contrats et en particulier de celle des contrats de professionnalisation, devrait mieux être pris en compte. Nous souhaitons favoriser et développer l'emploi des jeunes. Il faut tenir compte de la logique de recrutement des entreprises.
- Enfin, reste entier le suivi des financements de l'apprentissage qu'il s'agisse de la taxe d'apprentissage ou de l'utilisation du FNDMA auxquels les partenaires sociaux sont insuffisamment associés.

Service public régional de la formation professionnelle présentée dans l'axe 4. Si l'objectif de sécurisation des parcours ne peut que nous convenir, en revanche il n'en est pas de même sur les objectifs opérationnels. Nous restons dubitatifs. Nous avons bien compris que ce service ne doit pas se concevoir comme une structure au sens organique du terme mais comme un dispositif. Toutefois, nous n'en comprenons pas l'articulation. Les objectifs de ce service ne sont pas clairs.

En conclusion : Pour une gouvernance resserrée

La CFDT souhaite une gouvernance resserrée et efficace. Ceci devrait être possible à travers une commission qui devrait émaner du CCREFP. Elle devrait avoir pour rôle le suivi du CPRDF ainsi que son évaluation. Il est en effet nécessaire que cette commission puisse réorienter les actions du CPRDF en fonction des résultats constatés et de l'évolution de l'économie.

Dans tous les cas, pour la CFDT, notre objectif est la recherche d'une meilleure coordination des financeurs et plus globalement des acteurs du système, coordination que nous ne percevons pas pour l'instant dans le projet de CPRDF qui nous est soumis. Nous insistons donc sur la nécessité de la mise en place d'un dialogue tripartite resserré.

La CFDT partage totalement le constat fait par le CESER de Midi-Pyrénées et reprend à son compte les termes de la conclusion de l'avis.

En effet, l'accord des partenaires pour ce nouveau CPRDF semble s'être conclu *a minima*. La dynamique des PRDF précédents a été brisée en nous proposant ce CPRDF moins ambitieux et moins précis et dont le financement est renvoyé aux conventions d'application.

La CFDT sera donc particulièrement vigilante à la mise en œuvre de ce nouveau CPRDF sur le territoire et la déclinaison concrète des termes du document contractuel.

La CFDT votera l'avis.

Intervention de Monique IBORRA **Vice-Présidente du Conseil Régional Midi-Pyrénées**

Madame la Représentante du SGAR,
Mesdames et Messieurs les Conseillers,

Merci pour votre avis, merci pour le travail que cela a pu représenter. Je sais la complexité de cet exercice ; pourtant votre avis est particulièrement argumenté et documenté.

J'en partage une bonne partie, mais je voulais rappeler le contexte dans lequel on est, parce que c'est important de replacer les politiques publiques dans celui-ci. Aujourd'hui on a un taux de chômage qui explose, on a des difficultés de politiques économiques et sociales importantes, une croissance en berne ; la première préoccupation des Français étant celle de l'emploi et celle du pouvoir d'achat. Dans ce contexte, duquel on ne peut pas s'extraire, que l'on soit élus régionaux ou élus nationaux, nous avons donc à proposer une politique qui évidemment impacte l'emploi ; la formation professionnelle et l'emploi étant évidemment intimement liés. D'autre part, le contexte économique qui touche l'État, mais qui touche aussi les collectivités, fait que les ressources sont de plus en plus rares et comptées.

C'est le contexte que vous connaissez, que je n'ai pas besoin malheureusement de décrire plus avant.

Dans quel contexte s'est votée, contre l'avis du groupe politique que je représente, la loi de 2009 sur la réforme de la formation professionnelle ?

Je vous rappelle que cette loi devait être la loi du quinquennat. Cette loi était nécessaire, je n'ai pas besoin de vous convaincre. En effet la formation professionnelle, compétence décentralisée très partiellement aux régions, posait des soucis de différentes natures. Nous étions tous convaincus qu'il fallait la modifier et donc faire en sorte qu'elle soit beaucoup plus efficace qu'elle ne l'était, en particulier en ce qui concerne l'accès à la formation des salariés - mais pas seulement - des demandeurs d'emplois les plus en difficultés. Nous attendions donc beaucoup de cette loi qui devait se traduire par un contrat de plan formation professionnelle.

Cette loi a été votée dans un contexte de recentralisation très importante des compétences de l'État au détriment des régions. Même si aujourd'hui cette recentralisation est un peu moins évidente, peut-être que les élections sénatoriales y ont été pour quelque chose aussi, il est évident que ce CPRDF se situe dans cette logique-là.

Toutefois, nous aurions pu admettre cette logique si, finalement, il avait été décidé que les Régions n'intervenaient plus sur la formation professionnelle, que cela était recentralisé complètement à l'État, et que donc il y avait réellement un pilote, quel qu'il soit : ce n'était pas la Région, c'était l'État ! Pourquoi pas.

C'était une option qui pouvait être entendue et qui pouvait se mettre en place. Or, cela n'a pas été le cas. Évidemment, les Régions n'étaient pas d'accord, mais cela aurait pu être imposé bien entendu.

Au lieu de cela, nous avons abouti à une loi qui n'a pas de pilote, à une démarche qui est essentiellement technocratique, qui nous a posé beaucoup de soucis et qui a fait réellement travailler à la fois les services et les élus - les élus c'est normal - et en effet, de ce point de vue, je suis d'accord avec votre appréciation, sans pouvoir ni distinguer qui faisait quoi - et pourtant on en avait bien besoin - ni savoir sur quoi débouchait un contrat qui était signé obligatoirement à partir de la loi entre l'État, les autorités académiques et la Région.

Dans un contexte politique qui fait que les Régions ne sont pas des services déconcentrés de l'État, vouloir faire en sorte qu'elles le deviennent mettrait en place des relations conflictuelles qui n'ont pas manqué de s'exprimer et qui font, en effet, que ce contrat de plan - qui n'est pas un contrat - nous laisse, et vous et nous, soyez-en sûrs, sur notre faim.

Je rappellerai tout simplement que ce contrat de plan quand on applique la loi, toute la loi et rien que la loi, ne prévoit pas d'objectifs opérationnels. La loi dit que ce document doit comporter des orientations.

Si l'on voulait s'arrêter à ce document, rien ne nous obligerait à aller plus loin. C'est l'application de la loi. Il faut que vous l'intégriez ; si nous avons décidé des conventions d'application, c'est parce que nous l'avons décidé. Rien ne nous y oblige. Comme nous sommes responsables, vous et nous, nous avons décidé que nous ne pouvions pas contractualiser sur un document sans qu'il y ait des objectifs opérationnels et des financements. Mais les financements de l'État ne sont pas prévus. Il n'y a aucun financement de l'État prévu et connu aujourd'hui pour alimenter ce CPRDF.

C'est de ce contexte dont je voulais vous parler qui me paraît tout à fait important et nous partageons un certain nombre de vos interrogations et de vos avis.

Je voudrais maintenant répondre à un certain nombre d'observations qui ont été faites sur plusieurs thèmes.

Vous dites que c'est une justification des objectifs des trois signataires, d'une certaine manière oui c'est vrai. La Région ne peut pas décider de la politique du Rectorat, de l'Éducation nationale, même si nous sommes opposés évidemment aujourd'hui à la politique qui est mise en œuvre. La Région ne peut pas s'opposer à la politique de l'État, mais l'État a priori ne peut pas s'opposer à la politique de la Région et le Rectorat ne peut pas s'opposer à la politique de la Région. Tout ceci fait que si on n'y prend garde, les uns et les autres peuvent aboutir sur des situations conflictuelles qui ne débouchent sur rien. Nous avons essayé de dépasser ceci tout en gardant, nous Région, la possibilité de mettre en place les politiques que nous souhaitons mettre en œuvre, nous, dans la limite de nos compétences.

Vous dites qu'il n'y a pas eu de concertation, mais je vous affirme qu'il y a eu concertation ! En tout cas autant qu'il y en avait eu dans l'ancien PRDF, et cela non plus n'était pas prévu par la loi. Les ateliers n'étaient pas prévus par la loi. On aurait pu décider de tout cela en chambres, dans le cadre du CCREFP où tous les acteurs concernés par l'emploi et la formation ne sont pas représentés. Certes, les principaux le sont, mais le citoyen lambda ne l'est pas. Si l'on veut par le biais des associations, mais pas seulement, que la formation professionnelle devienne l'affaire de chacun et de tous, on ne peut pas, me semble-t-il Mesdames Messieurs, se contenter d'instances rétrécies, même si les organisations qui sont présentes - l'État, la Région, les partenaires sociaux - représentent évidemment les principaux acteurs.

C'est la raison pour laquelle nous avons voulu mettre en place un certain nombre d'ateliers, je ne vais pas tous les citer, vous en avez eu connaissance, de manière à prendre et surtout à faire passer cette nécessité que la compétence formation professionnelle est aussi l'affaire de chacun, de chaque individu qu'il soit salarié, demandeur d'emploi ou autre.

En ce qui concerne les conventions d'application, je vous l'ai dit, rien ne nous oblige à le faire et pourtant on le fera.

Je m'inscris en faux sur ce qui a été dit, à savoir si la Région signe ce document cela veut dire qu'elle est d'accord sur le projet académique. Non, là je m'inscris en faux car c'est un raccourci qu'on ne peut pas faire.

En ce qui concerne l'intervention du Rectorat et des autorités académiques, nous avons « ferrailé » pour arriver à un document qui puisse être acceptable. Cela ne signifie pas que la Région donne un blanc-seing à la politique du Rectorat puisque le Rectorat et les autorités académiques doivent décliner la politique du gouvernement. C'est quelque chose qu'on ne peut pas leur reprocher, ce sont des services de l'Etat.

Mais l'amalgame que vous faites entre le projet académique et le contenu du document me paraît aller beaucoup trop loin pour que je puisse y souscrire. Nous avons fait avec le Rectorat, les services et moi-même, un travail de plusieurs semaines pour faire en sorte que ce document puisse être d'une certaine manière acceptable. Je ne vous dis pas qu'il nous satisfait, mais c'est la politique du Rectorat et du Gouvernement, pas la nôtre.

En ce qui concerne le service public régional de la formation professionnelle, comme c'est quelque chose qui est tout à fait novateur, il est important que nous nous expliquions, que nous nous concertions et - je suis d'accord avec vous Monsieur BEZ - quand la politique que nous voulons mener sera effective, que nous le présentions dans le cadre du CCREFP, cela ne nous pose aucun souci.

Donc le service public régional de la formation professionnelle constitue pour nous un des objectifs opérationnels qui est décliné dans un des axes, l'axe 4 qui vise à lutter contre les inégalités et à réduire les déséquilibres sociaux et territoriaux en matière d'accès à la formation et à la qualification. Avec le respect qui concerne les principes de service public, c'est-à-dire égalité, continuité, adaptabilité et qualité. On est d'accord là-dessus.

Est-ce que la Région pourrait ne pas parler du service public ? Je ne vois pas ce qui pourrait nous en empêcher et au contraire on devrait nous y encourager, me semble-t-il, en tout cas c'est mon avis.

Dans le respect de ces principes, nous souhaitons fonctionner en interaction avec les services publics de l'orientation et de l'emploi. La Région ne va pas mettre en place cette politique seule, on a rarement mis en place des politiques seul ; elle va le faire avec Pôle Emploi, les missions locales, Cap Emploi pour ce qui concerne les handicapés, pour la co-construction de parcours coordonnés où l'aspect formation n'est qu'un aspect parmi un parcours.

On n'est plus simplement sur la déclinaison de dispositifs, mais on est là sur la prise en compte de parcours, c'est ce qui change, ce qui est nouveau. C'est ce que nous voulons expérimenter. Viser un public cible, les demandeurs d'emploi les plus fragiles sans qualification ou avec une qualification inadaptée.

Je vous rappelle Mesdames Messieurs, que la situation de Pôle Emploi est des plus préoccupantes aujourd'hui. Pas seulement financièrement, mais y compris sur leurs possibilités d'intervention. Depuis la fusion ANPE /ASSEDIC, Pôle Emploi devrait tout faire, y compris s'occuper de l'ensemble des publics. Or aujourd'hui la situation de crise et les moyens qui lui sont alloués ne permettent pas qu'il le fasse. Actuellement, et je ne vise pas les agents et les personnes qui y travaillent, les demandeurs d'emploi les plus en difficultés ne peuvent pas avoir de suivi individuel de Pôle Emploi.

Faut-il donc croiser les bras en tant qu'élus et se dire : s'ils ne peuvent pas le faire, que personne ne le fasse ! Il n'y a pas de souci au contraire. Nous le ferons avec eux.

Il s'agit pour nous de parcours renforcés et de garantir la prise en compte des difficultés périphériques que sont la santé, le logement, la mobilité avec nos partenaires et ceci fera donc l'objet d'une convention d'application.

J'ai bien conscience que je n'ai pas répondu à toutes vos critiques qui sont aussi des critiques constructives, mais qui, vous l'avez compris, sans vouloir absolument nous défausser, sont quand même en très large partie la conséquence de cette loi de 2009 que j'ai combattue pour mon groupe, puisque j'étais chargée à l'Assemblée de le représenter sur ce projet de loi qui est passé, puisqu'en République c'est la majorité qui décide. En espérant que très prochainement nous pourrions revenir sur cet aspect-là, en particulier avec une volonté de redécentraliser, non pas de recentraliser, ce qui nous paraît être gage d'efficacité.

Je vous remercie.