



CREFOP PACA

Contribution du Comité Régional CGT PACA à l'élaboration du Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CPRDFOP)

La CGT considère que le CPRDFOP doit porter un triple objectif :

- Répondre aux besoins régionaux en matière de formation professionnelle (besoins des populations, des entreprises et des territoires et faire des populations sans qualification ou à très bas niveau de qualification un objectif prioritaire) ;
- Répondre aux besoins en formation nés des orientations régionales en matière de développement économique et d'innovation telles que portées par le SRDEII ;
- Permettre de développer la formation professionnelle initiale et continue, en direction de tous les publics, en abordant à la fois la qualité des formations, l'accessibilité, l'offre de formation et l'orientation.

Autour de ces trois objectifs, plusieurs enjeux nous semblent incontournables :

1. L'accès de tous à la qualification professionnelle ;
2. L'accès à la formation tout au long de la vie dans le cadre des parcours professionnels ;
3. La mise en place d'un Accueil Information et Orientation (AIO) tout au long de la vie en mobilisant notamment le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) et les acteurs de l'orientation ;
4. La qualité de l'offre de formation à travers l'accompagnement des organismes de formation afin d'améliorer l'accueil, l'environnement, les conditions de formation des personnes formées ;
5. Le suivi et l'évaluation du CPRDFOP.

1. L'accès de tous à la qualification professionnelle par la formation initiale, continue et la VAE

La CGT considère que l'accès à la qualification doit être conçu comme :

- l'acquisition d'un niveau de savoir et de savoir faire reconnu dans les Conventions Collectives, les grilles salariales et le contrat de travail.
- Un moyen d'insertion dans l'emploi à condition de mener une lutte contre le déclassement professionnel des jeunes qualifiés.
- Une réponse aux besoins de l'économie de PACA. Mais cela nécessite d'être en capacité de définir réellement quels sont ces besoins (qui ne peuvent être limités à ceux des entreprises) et d'être en capacité d'anticiper, vu les délais de mise en place de formations nouvelles de qualité.

C'est pourquoi, l'approche actuellement en vogue d'acquisition de compétences modulaires, si elle n'est pas pensée dans le cadre d'un parcours de formation complet, visant à l'acquisition

d'une certification et d'une qualification, ne peut que conduire à dévaloriser la formation et sa reconnaissance.

Un constat est largement partagé pour PACA : trop de jeunes en échec scolaire, une diminution des effectifs de la voie professionnelle initiale (scolaire et apprentissage), nombre importants de sorties de la formation sans certification...

C'est pourquoi, la CGT tient à insister sur les points suivants :

- Revaloriser la formation professionnelle ne peut se concevoir à travers une politique publique orientée prioritairement (uniquement ?) vers le développement de l'alternance, dont l'apprentissage. La complémentarité des deux voies (scolaires et alternance) **doit être recherchée** et déboucher sur une **valorisation de la filière professionnelle dans sa globalité**.
- A cet effet, **l'objectif prioritaire doit être de lutter contre les sorties de formation initiale sans diplôme** et donc de mettre en œuvre les outils permettant de remédier à l'échec scolaire et aux abandons anticipés. Cette politique doit relever de la responsabilité de l'Education Nationale pour la voie scolaire, des CFA et des entreprises, en lien avec la Région, pour l'apprentissage.
- **L'objectif global doit être d'atteindre un 1^{er} niveau de qualification** pour celles et ceux qui n'en ont pas (à cet effet le dispositif CLÉA doit être mobilisé) et/ou d'obtenir un niveau N+1 ou 2 pour celles et ceux qui en ont déjà un.
- **Les niveaux de formation 4 et 5 ne doivent pas être abandonnés** car ils correspondent à un besoin avéré de recrutement et d'insertion professionnelle encore vérifiable dans de nombreuses professions.
- Des outils adaptés doivent être confortés et/ou mis en place permettant de **« raccrocher » les « décrocheurs »** sans attendre et de leur proposer une nouvelle voie d'accès à la formation et à la qualification.
- Les moyens doivent être mis en place pour **lutter contre les discriminations et les inégalités, notamment entre filles et garçons**, dans l'accès à la formation et à la qualification.
- **La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) doit être rendue plus visible, plus accessible pour tous les publics**. Les entrants en VAE doivent pouvoir bénéficier d'un accompagnement personnalisé tout au long de leur parcours et de formations adaptées, leur permettant d'aller au bout du parcours de validation.

2. L'accès à la formation tout au long de la vie dans le cadre des parcours professionnels

Certains souhaitent aligner les formations et les qualifications sur les seuls besoins exprimés par les entreprises. Cette vision est dangereuse car, dans un contexte mouvant, qui peut prédire quels seront les besoins en compétences et qualifications dans les prochaines années ? Dans le même esprit, l'alignement de l'offre de formation sur quelques filières dites « d'excellence » revient à la spécialiser et rend toute adaptation aux évolutions futures plus compliquée.

Au contraire de ces logiques, la CGT pense que **la formation doit permettre à chacun d'accéder à la qualification de son choix** puis, durant son parcours professionnel, de **faire évoluer ses compétences et ses qualifications**.

Les diverses études et statistiques montrent que le nombre d'emplois dégradés (mal rémunérés, à temps partiel imposé, précaires...) ne cesse de croître en PACA. C'est le résultat des politiques conduisant à la tertiarisation de l'économie régionale et à la casse des emplois publics, mais aussi de la volonté incessante de diminuer le soi-disant « coût du travail ».

Dans ce cadre, la formation doit-elle être pensée en terme d'adaptation à cette réalité ? La CGT dit non !

Au contraire, la CGT revendique une formation qui vise à améliorer la qualité des emplois, à réduire la précarité et le mal-travail. Cela passe par la **reconnaissance des compétences et qualifications acquises**.

Dans le même temps, **les secteurs dits « en tension »**, bien souvent répulsifs à cause des conditions de travail ou de rémunération, doivent faire l'objet d'une approche spécifique visant à lier formation et amélioration des conditions de travail et de rémunération. Dans ces secteurs, investir dans la formation sans exiger une amélioration des autres vecteurs de « tension » n'est d'aucune utilité comme on le constate dans le secteur HCR par exemple... La problématique des métiers en tension ne pourra être résolue par la seule injonction d'imposer aux privés d'emplois et aux jeunes une orientation vers ces métiers.

La vision prospective et la volonté affirmer de **conforter et développer les atouts industriels de notre Région**, il convient de mettre en place les formations permettant de répondre à cet enjeu fondamental pour notre Région.

Dans le contexte économique actuel, la priorité doit être le **maintien des emplois existants et des compétences au sein des entreprises**. Cela signifie que les évolutions internes doivent être anticipées. La question est donc bien celle de l'articulation entre :

- la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) de branche, d'entreprise ou territoriale, réellement prévisionnelle et qui ne soit pas seulement un emplâtre face à la détérioration du contexte économique et de l'emploi et un alibi pour accompagner les suppressions d'emplois ;
- les Actions de Développement de l'Emploi et des Compétences (ADEC) ;
- une approche territoriale.

L'accès à la formation tout au long de la vie repose sur deux piliers :

- la **construction d'un socle de base** en terme de savoir et savoir faire auquel chaque jeune doit pouvoir accéder, débouchant sur une qualification reconnue.
- **L'accès de chacun à la qualification de son choix**, avec possibilité d'évoluer tout au long de sa carrière professionnelle vers de nouvelles qualifications, une nouvelle orientation professionnelle, ...

L'accès à la formation ne doit donc plus être pensé en fonction du statut de la personne, mais bien en fonction de son parcours. Cela nécessite de mobiliser les acteurs de la formation (Région, OPCA, Pôle Emploi, Etat, etc...) afin d'utiliser les outils existants (CEP, VAE, Bilan de compétence ...) et permettre de dépasser cette question de droits liés au statut. La CGT propose la **création d'un Observatoire Régional des parcours professionnels** visant à évaluer la satisfaction des besoins des personnes à chaque étape du parcours.

Cela pose aussi la nécessité de **développer la portabilité des droits**, notamment ceux à la formation dans le cadre d'un nouveau statut du travail salarié revendiqué par la CGT. La CGT met également sur la table la proposition de l'accès des privés d'emplois au CIF, au même titre que les salariés en CDI ou en CDD, à travers la portabilité du CIF pendant un an pour les salariés licenciés. Cela pourrait constituer un levier pour faciliter les évolutions professionnelles.

3. Un AIO tout au long de la vie

Le droit à la formation tout au long de la vie implique un **droit à l'orientation tout au long de la vie professionnelle** comprenant accueil, information et orientation, afin d'identifier les besoins de formation et d'accompagner les projets professionnels.

Aujourd'hui, la mise en place du **CEP** devrait permettre d'avancer vers la réponse à ce besoin. Encore faut-il que les moyens alloués aux organismes en charge du CEP soient à la mesure de l'enjeu, ce qui n'est pas le cas.

Nous considérons que l'AIO doit être envisagée comme un **processus continu d'appui et d'accompagnement**, permettant l'élaboration et la mise en œuvre du projet personnel et professionnel. Conception qui s'oppose à considérer l'orientation comme un moyen de pourvoir les emplois disponibles et de satisfaire uniquement les besoins immédiats des entreprises.

L'AIO doit se situer dans le cadre d'un **parcours personnalisé et sécurisé**, permettant d'accéder à un emploi de qualité par un accompagnement tout au long de ce parcours. La personne doit être aidée par un référent unique soutenu par une équipe pluridisciplinaire. Mais l'accompagnement doit aussi être pensé en termes financiers et d'environnement favorable (transport, logement...).

Tout cela nécessite de faire travailler ensemble des structures qui - quoi qu'on en dise - ont aujourd'hui une vision segmentée. Cela relève d'une volonté politique. Mais cela ne pourra se faire sans **prendre en compte la situation des personnels des structures** et organismes concernés, qui doivent y être associés, leur professionnalisation et la reconnaissance de leur travail.

4. Améliorer l'environnement de la formation

Pour les jeunes, les salariés, les privés d'emploi la formation doit être une chance et non une charge. Aujourd'hui, la prise en charge des « conditions de vie » des stagiaires dépend en grande partie du statut de la personne formée. L'absence de transparence sur les aides, les financements, les prises en charge constitue un frein à l'accès à la formation des publics qui en sont les plus éloignés. Un changement de statut ayant pour conséquence une perte de droits, d'aide ou de financement...

Lors de la préparation du dernier CPRDFP, la CGT avait proposé **la mise en œuvre d'un statut pour les personnes formées**, permettant d'ouvrir des droits attachés à la personne et transférables tout au long du parcours de formation. Il pourrait être garanti par des financements croisés et un conventionnement entre les différents financeurs dans le cadre des Services Publics Régionaux de la Formation et de l'Orientation.

Si on considère que la priorité du CPRDFOP doit porter sur les publics les plus éloignés de la formation, il faut se donner les moyens pour que la personne qui entreprend une formation puisse être dégagée des contingences matérielles pouvant contrarier l'accès et l'assiduité à cette formation.

C'est pourquoi nous considérons qu'il est nécessaire de se pencher sur la question de la **rémunération**. La personne formée doit pouvoir vivre dignement et ne pas subir de perte financière. Aujourd'hui, le premier motif d'abandon des stagiaires est la rémunération. La faiblesse des rémunérations rejaillit d'ailleurs sur l'ensemble des autres paramètres : logement, santé, restauration, transport, ...

Les personnes en formation sont souvent confrontées à des problématiques insurmontables en matière de **logement** et de **transport**. L'éloignement géographique des centres de formation constitue une contrainte en matière de déplacement et d'effort financier. A cet égard, la situation géographique peut constituer un facteur aggravant de la situation sociale du stagiaire. La problématique des transports nécessite un travail partagé entre les différents acteurs : Région, SNCF, départements, collectivités urbaines afin de trouver des solutions permettant d'aller vers un accès gratuit de l'ensemble des offres de transports pour les personnes en formation.

Concernant l'hébergement, des réponses ponctuelles et limitées sont apportées à travers diverses actions. Sur cette question, ne pourrions nous pas fixer comme objectif : pas de formation sans proposition d'un hébergement de qualité à prix modique ? Pourquoi ne pas en faire un des critères de labellisation des centres de Formation dans le cadre d'une démarche de qualité.

Dans le même temps, nous considérons qu'une formation de qualité ne peut s'effectuer dans le contexte de plus en plus répandu de formateurs au statut précaire, sous rémunérés et aux conditions de travail dégradées. C'est pourquoi la CGT demande que, pour être labellisés, les organismes de formation garantissent **une clause sociale** : respect de la convention collective, conditions de travail, CDI, etc...

La CGT propose la création d'un **Inspection Régionale de la Formation Professionnelle** afin de veiller au respect des critères de qualité par les organismes de formation.

Mais ces exigences doivent être accompagnées d'une approche régionale de la commande publique, et notamment, du prix des formations permettant aux organismes d'y satisfaire. Il est donc nécessaire de mettre des moyens à disposition pour **accompagner les organismes de formation vers ces objectifs qualitatifs** et d'introduire dans la commande publique **une sécurisation des opérateurs du SPRFP**.

5. Suivi et évaluation du CPRDFOP

La question du suivi et de l'évaluation des politiques publiques reste ouverte. Pour le précédent CPRDFP, la création d'une commission dédiée a permis d'entamer un travail positif mais limité.

En matière de **suivi**, le CNEFOP, dans ses recommandations, avance un certain nombre de préconisations. Il nous semble nécessaire de les mettre en œuvre en mobilisant les outils disponibles, notamment **l'Observatoire Régional des Métiers (ORM)** et en prévoyant dès la phase d'élaboration du CPRDFOP les **modalités de suivi** et l'articulation entre les prérogatives du bureau, de la plénière et de la commission « suivi évaluation » du CREFOP en la matière.

L'évaluation du CPRDFOP est obligatoire de par la loi. Cette évaluation doit aussi être **pensée en amont, dès la phase d'élaboration du CPRDFOP**. Le cahier des charges rassemblant les diagnostics et objectifs clés du CPRDFOP définit les objets à évaluer.

La CGT demande que son élaboration soit réfléchi en **Commission « Suivi évaluation »** du CREFOP, permettant à la gouvernance quadripartite:

- de participer à l'élaboration du référentiel,
- de définir les critères pertinents d'évaluation,
- de préciser les enjeux alloués à l'évaluation du CPRDFOP,
- de coordonner l'évaluation du CPRDFOP avec celle des volets emploi/formation des autres schémas régionaux,
- de définir les priorités de l'évaluation.