



CONTRIBUTION CGT sur la SREFOP 2023-2028.

La SREFOP - Stratégie Régionale Emploi Formation et Orientation Professionnelles - regroupe en un seul document le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles et la stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles. Elle reprend ainsi l'ensemble des dispositions prévues par les textes antérieurs. Elle est complétée en annexe par le schéma régional des formations sanitaires et sociales.

Le texte présenté ici constitue la contribution du comité régional CGT des Pays de la Loire à l'élaboration de la SREFOP qui entrera en vigueur en 2023.

Sommaire

Quelques principes essentiels pour la CGT	2
La compétence ne doit pas primer sur la qualification.....	2
Un bilan à tirer de la SREFOP qui s'achève.....	3
La lutte contre les disparités territoriales	3
L'égalité entre les femmes et les hommes	3
L'accompagnement de tous les publics	4
La feuille de route de 2020	4
Les axes d'actions prioritaires pour la CGT	5
Des objectifs proposés par la CGT.....	5
Une formation professionnelle qui soit correspondre aux besoins des salarié-e-s	5
Une formation professionnelle s'appuyant sur l'équilibre du territoire	6
Un accès à la qualification pour tous et toutes.....	7
Pour l'égalité de tous et toutes, un changement de regard nécessaire	8
Une formation tout au long de la vie, dans le cadre des parcours professionnels	9
Vers un pôle public de la formation professionnelle	10
Un meilleur environnement de la formation.....	11
Un suivi et une évaluation nécessaire.....	12

Quelques principes essentiels pour la CGT

La CGT rappelle qu'elle est attachée à l'esprit de la loi de 1971 définissant la Formation Professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, à savoir « un projet d'éducation qui a pour objectif d'assurer, à toutes les époques de la vie, la formation et le développement de la personne, en lui permettant d'acquérir les connaissances, habilités, ou comportements et de développer l'ensemble des aptitudes intellectuelles, manuelles...qui répondront à ses aspirations d'ordre éducatif, social et culturel ».

La CGT souligne l'importance de la formation dans le contexte social actuel (évolution des métiers et du rapport au travail, évolution des besoins de la société, mutations diverses sociales, environnementales, économiques, organisationnelles...).

La Formation tout au long de la vie répond également aux défis sociétaux et aux besoins des travailleurs dans un contexte de profondes évolutions ou transitions, sociales, environnementales, économiques, technologiques et organisationnelles. La Formation Professionnelle vise à accompagner des modes d'organisation du travail plus respectueuses des travailleurs et de l'environnement et doit également améliorer les conditions de travail.

Trop souvent subie, particulièrement par les salariés ayant le moins de qualifications, la formation doit être élevée au niveau de droit du salarié, afin qu'il puisse en faire un levier de son parcours professionnel tout au long de sa vie. Concernant les salariés en poste, la CGT rappelle l'obligation de l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur employabilité.

La CGT rappelle également l'article L4121-2 du code du travail qui stipule que l'employeur doit mettre en œuvre les mesures pour « adapter le travail à l'homme », pas l'inverse. La formation ne doit pas être un outil permettant le formatage des travailleurs afin de répondre à des organisations managériales, productivistes qui peuvent être sources de Risques Psycho-Sociaux.

La compétence ne doit pas primer sur la qualification

L'offre de formation régionale ne doit pas se réduire à la seule acquisition de compétences. La CGT dénonce le recours exclusif à cette notion en lieu et place de la qualification et rappelle que l'offre de formation régionale doit contribuer au maintien et à l'amélioration du niveau de qualification pour répondre à la complexité de métiers et pour accroître les chances d'avancement social et professionnel des travailleurs.

Définition de la compétence : La compétence, c'est la mise en œuvre des savoirs et des savoirs faire en fonction du poste occupé, de la stratégie de l'entreprise et du contexte. La compétence n'est jamais acquise, elle nécessite une évaluation et une justification permanente.

Définition de la qualification : La qualification, c'est le savoir, le savoir-faire acquis par le salarié au cours de sa formation initiale, de sa formation continue et de ses expériences professionnelles. Elle est la propriété du salarié, elle est objectivable et évolue tout au long de la vie.

La qualification doit être reconnue car elle est objectivable. Elle doit être reconnue par une juste rémunération, y compris pour les jeunes diplômés. Même sans diplôme, après un an de travail au maximum, le salarié est considéré comme qualifié. La qualification peut être acquise et doit être

reconnue dans l'emploi comme dans le salaire, par l'obtention d'un diplôme professionnel, par l'expérience dans un emploi équivalent à un niveau de diplôme, par la validation des acquis, par la formation continue.

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.

Les savoirs acquis grâce à la formation professionnelle par les salariés en poste doit être reconnue au sein de leur entreprise.

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 ;
- ✓ une réponse aux besoins de l'économie régionale. Cela nécessite d'être en capacité de définir réellement quels sont ces besoins. A cet effet, le renforcement du dialogue social dans les entreprises, les professions et les territoires est urgent pour associer les organisations syndicales, les institutions représentatives du personnel aux choix de formation à opérer pour être en capacité d'anticiper. Des dispositions sont à inventer pour les salariés des TPE, les CPRI, ou CPRIA peuvent être mobilisées.

Un bilan à tirer de la SREFOP qui s'achève

Avant de définir la SREFOP 2023 2027, il est nécessaire de faire le bilan de la SREFOP 2018 2022. Elle se fixait l'objectif de réussir l'accompagnement des personnes et des entreprises.

Il ne s'agit pas ici de faire une évaluation complète de la SREFOP qui s'achève, mais de revenir sur quelques éléments essentiels.

La lutte contre les disparités territoriales

Il s'agissait d'éviter que les disparités territoriales ne se creusent, face aux mutations économiques, démographiques, numériques et écologiques. Force est de constater qu'il reste du chemin à parcourir.

L'égalité entre les femmes et les hommes

La CGT écrivait en 2017 qu'en Pays de la Loire, l'emploi des femmes est concentré majoritairement dans 12 des 87 familles professionnelles avec 40 % occupant un emploi à temps partiel, en 2021 plus de la moitié de la demande d'emploi féminine est concentrée sur 20 métiers et plus de 70% de la demande d'emploi féminine qui recherchent un poste dans 4 domaines professionnels :

- les services à la personne et à la collectivité (27%), le commerce, vente et grande distribution (18%), le support à l'entreprise (17%) et l'Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs, animation (10%).

Ce que la CGT écrivait à l'époque s'avère toujours d'actualité et force est de constater que la question de l'égalité professionnelle et salariale des femmes et des hommes dans les entreprises n'a pas été évoquée à sa juste valeur, ce travail reste à mettre en œuvre sur la prochaine SREFOP.

L'accompagnement de tous les publics

L'accompagnement des différents publics vise à répondre aux besoins des individus en fonction de leurs projets professionnels et de leur adéquation avec le marché du travail. Cet accompagnement doit être adapté à chaque personne, au bénéfice de sa réussite professionnelle.

Le SREFOP 2017 2022 évoquait la question de la sortie des modalités de recrutement traditionnels pour les adultes les plus éloignés de l'emploi. Dès 2017, la CGT a exprimé son scepticisme. Plutôt que de mettre en cause le rôle des structures d'accompagnement existantes, et dont le professionnalisme et l'expérience sont essentiels, il faut plutôt de leur attribuer les moyens dont ils ont besoin pour assurer leur mission.

Les effets de la SREFOP doivent être évalués, notamment les dispositifs un plan « un jeune, une solution ». La CGT regrette par ailleurs l'absence d'actions concrètes envers le public senior.

La feuille de route de 2020

Depuis juillet 2020, une nouvelle feuille de route établie face à la crise sanitaire, place en priorité :

- la gestion de crise (prévention des licenciements, réponses aux difficultés des entreprises),
- le soutien à la relance économique (plans de relance Etat et Région),
- le traitement des impacts RH de la crise (formation des demandeurs d'emploi et des salariés, reconversion des salariés),
- les besoins de recrutement des entreprises,
- l'accompagnement vers la formation professionnelle et l'emploi des jeunes,
- les dispositifs facilitant les choix d'orientation.

Cette nouvelle stratégie a réorienté la SREFOP sur des axes plus ciblés, recentré les CLEFOP sur des objectifs actualisés et priorisé le plan d'actions territorial autour des difficultés de recrutements des entreprises et cherche à limiter les conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire.

Le chemin emprunté par le demandeur ou la demandeuse d'emploi, du début de l'accompagnement vers l'emploi à la prise de poste est rarement linéaire. Il est plus souvent semé d'obstacles que tous ne parviennent pas à franchir, pour atteindre le palier suivant, qui mène vers l'emploi. Le CREFOP a proposé d'expérimenter, à travers la SREFOP, sur le territoire ou une partie du territoire, une méthodologie de parcours permettant d'éviter les ruptures, les parcours fractionnés, les redites et les pertes d'information, et ainsi de prévenir les risques de découragement. De fait rien n'a été fait à ce jour.

Les axes d'actions prioritaires pour la CGT

Des objectifs proposés par la CGT

La CGT considère que la SREFOP doit porter les objectifs suivants :

- ✓ Répondre aux besoins et aspirations des demandeurs d'emploi dans leurs projets personnels et professionnels et faire des populations sans qualification ou à très bas niveau de qualification un public prioritaire ;
- ✓ Réponde aux besoins en qualification et compétences du monde socio-économique par le maintien de l'employabilité, l'adaptation au poste de travail, l'anticipation des évolutions des métiers (disparition, création, évolution) ...
- ✓ Prévenir les risques d'inaptitude, sur l'accompagnement des publics précaires et à fort risque de chômage de longue durée (jeunes, seniors, bénéficiaires de l'obligation d'emploi...). Une conditionnalité des aides et une contrainte des entreprises sur le recrutement de ces publics cibles doivent être exigées avec parcours d'intégration. Idem sur l'implantation d'entreprises, dans le cadre d'un aménagement du territoire équilibré entre les territoires à fort chômage et ceux de plein emploi. Une réflexion sur un contrat intergénérationnel doit être engagée.
- ✓ Répondre aux besoins en formation nés des orientations régionales en matière de développement économique et d'innovation ;
- ✓ 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 d'orientation.
- ✓ Accompagner les mutations : lister les activités essentielles et prioriser les mutations sociales et écologiques (agriculture de qualité respectueuse de l'environnement, réindustrialisation, éco conception, croissance bleue, social, santé, BTP...) pour un développement humain durable

Remarque sur la forme du contenu de la formation : la CGT attire l'attention sur la dématérialisation dans la formation et l'orientation, qui peut conduire à la dégradation de la qualité de la formation, et à des difficultés d'accès pour certains salariés.

Une formation professionnelle qui soit correspondre aux besoins des salarié-e-s

La CGT s'oppose au glissement insidieux, permis par la LOI de 2018 « LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL » qui s'opère de l'obligation de l'employeur de former ses salarié-e-s vers la responsabilité de ceux-ci et celles-ci à se former pour être au cœur de leur employabilité. Enfin, s'agissant des publics spécifiques, la mise en place d'actions en faveur des salarié-e-s en situation de handicap, de la diversité, des jeunes, notamment par la négociation collective et le maintien dans l'emploi des seniors est à développer.

La CGT estime que la SREFOP à venir devra être plus offensive et contraignante au besoin pour les entreprises, pour que chaque salarié et chaque salariée puisse accéder à l'orientation et à la formation professionnelle correspondant à ses appétences et à ses besoins. La démarche régionale qui consisterait à uniquement faire correspondre les besoins de formation professionnelle aux demandes d'emplois des entreprises est pour la CGT une étape incomplète. Elle ne saurait prendre en compte la dimension globale d'une démarche de formation. A vouloir faire de la formation professionnelle un élément du traitement social du chômage, on l'a plus souvent dénaturée et dévoyée que promue. Certes la formation continue n'est pas le seul outil de promotion et un grand nombre de salarié-e-s ont évolué professionnellement par l'autoformation et l'expérience dans le travail ou en dehors. Il ne s'agit pas seulement d'organiser de bonnes formations, pour les bonnes personnes, au bon moment. Il s'agit aussi de développer la capacité d'accepter des idées nouvelles, d'acquérir et d'utiliser de nouveaux savoirs, de générer un savoir collectif à partir des retours d'expérience et des apprentissages individuels. Cela n'engage pas que la politique « formation et développement des compétences » mais aussi l'ensemble de la culture managériale – la création d'un système de valeur qui met en avant la capacité à apprendre, individuellement et collectivement. L'évolution professionnelle, la reconversion, la découverte des métiers ... nécessitent l'inscription de budgets complémentaires à la formation pure. Un travail d'harmonisation des périmètres d'action territoriaux doit être réalisé.

Les formations au management sont indispensables, encore faut-il qu'elles promeuvent des formes de management visant au bien être des salariés. Ainsi, les formations prônant le lean management doivent être bannies.

Une formation professionnelle s'appuyant sur l'équilibre du territoire

La formation professionnelle est un des moyens puissant de renforcer les capacités des salariés et des entreprises, mais depuis la nouvelle loi d'orientation « choisir son orientation » elle n'est plus suffisamment considérée comme telle.

Le renforcement du lien entre la formation et l'orientation s'impose comme une nécessité, et doit permettre de répondre aux défis de la formation comme moyen d'accès à l'épanouissement et l'emploi pour les individus, et de renforcement économique pour les entreprises.

Il n'est jamais inutile de rappeler que la formation doit servir les salariés, l'emploi et les activités économiques. Si cela peut paraître évident, la réalité du chômage et de la précarité nous invite collectivement à prendre les mesures nécessaires pour en faire un vecteur d'insertion, d'acquisition de connaissances, de reconnaissance des qualifications.

La mobilisation des acteurs de la formation, qu'ils soient institutionnels, associatifs, paritaires, doit être privilégiée afin de gagner en efficacité et en cohérence avec l'ambition de répondre aux défis posés par les mutations industrielles et la tertiarisation des emplois.

Favoriser l'emploi, le développement économique et social harmonieux dans une région passe par l'aménagement de son territoire en termes d'infrastructures, cela permettant la mobilité de tous les habitants.

Un territoire est avant tout un écosystème. Le développement économique n'a de sens que si l'économie est au service de la population de ce territoire. Créer de l'emploi n'a de sens que si l'on crée également tous les services annexes et nécessaires à la fois aux entreprises et aux salariés. Il faut

prendre l'individu dans sa transversalité, en tant que citoyen à multiples facettes et ayant de nombreuses attentes (bénéficier d'infrastructures éducatives, de santé, de loisirs...). Le développement territorial doit être recherché dans toutes ces directions.

Pour ce faire trois leviers sont importants, ils permettent de maintenir ou de développer la vitalité économique et sociale dans les zones d'emploi ciblées :

- ✓ Les services, publics et privés ;
- ✓ Les dynamiques collectives ;
- ✓ Les politiques publiques d'accompagnement.

L'absence de certains de ces services, et notamment des services publics est un frein à l'installation de population notamment en zone rurale et sur l'attractivité économique d'un territoire, ainsi que sur la possibilité d'y maintenir et/ou d'y attirer des entreprises.

Les tensions de recrutements sont devenues une préoccupation majeure. Elles ne peuvent provenir uniquement du manque de formation des demandeurs d'emploi. Il convient de s'interroger sur l'aspect sociétal qu'elles recouvrent. La représentation du salarié archétypal, dans un contexte de chômage de masse, même si dans la région le chômage est inférieur au niveau national, les marqueurs de performance (jeunesse, compétitivité, énergie...) qui imprègnent nos sociétés, créent un décalage entre l'idéal du monde du travail et ses potentialités réelles

Un accès à la qualification pour tous et toutes

Trop de jeunes connaissent l'échec scolaire, les effectifs de la voie professionnelle initiale (scolaire et apprentissage) sont en diminution, les moyens alloués aux lycées professionnels ont été restreints, et on constate toujours un nombre important de sorties de formation sans certification.

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

Concernant la formation professionnelle initiale, la complémentarité des deux voies (scolaire 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 1er 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.

- ✓ La lutte contre l'illettrisme doit être une priorité
- ✓ Les niveaux de formation 3 et 4 (CAP BEP Bac) 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 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 ; ceux qui n'ont obtenu qu'une validation partielle doivent bénéficier de formations adaptées, leur permettant d'aller au bout du parcours de validation.
- ✓ Pour lutter contre l'échec post bac, il faut favoriser la réorientation et les passerelles. Les établissements publics de la région ne doivent pas être défavorisés par rapport aux établissements privés, qu'il s'agisse de la formation initiale (du 1^{er} niveau jusqu'à l'enseignement supérieur) et de la formation continue (un vrai service public de l'emploi et de la formation est nécessaire). Il faut donner les moyens aux universités d'accueillir les étudiants jusqu'en master et en réponse au dynamisme démographique de la région. En matière de formation scolaire, les établissements publics accueillent gratuitement tous les élèves de leur secteur, au contraire de l'enseignement privé.

Pour l'égalité de tous et toutes, un changement de regard nécessaire

Les jeunes, et plus généralement les salariés, subissent des difficultés d'intégration dans le marché du travail quand ils ou elles sont issus des quartiers urbains populaires

Il faut donc lutter contre les préjugés à l'encontre de ces quartiers et des populations qui y résident. Il faut également organiser un suivi des salariés et privés d'emploi après la sortie de chaque structure. Il faut renforcer et développer dans la région, le soutien aux actions de lutte contre les préjugés, qui permettent de lutter contre les discriminations et l'exclusion d'une partie de la population et favorise ainsi la mixité sociale. La CGGT propose d'accompagner l'entrepreneuriat vers les habitants de quartiers prioritaires, aider et conseiller les porteurs de projet et entrepreneurs qui souhaitent s'installer dans un quartier prioritaire (conseil, partage d'expériences, ateliers financements, coopérative éphémère...). Les Missions Locales proposent, un accompagnement des jeunes recrutés et des entreprises qui recrutent un emploi franc dans le dispositif au niveau national « Nos quartiers ont des talents » : un réseau d'entreprises qui s'engagent pour l'égalité des chances en permettant à des jeunes diplômés de quartiers (Bac +3 et plus), à travers un système de parrainage, d'intégrer les codes du monde professionnel et de valoriser leurs compétences.

Les actions de découverte du contenu des métiers et des gestes peuvent permettre aux jeunes et aux moins jeunes de devenir véritablement acteurs de leur parcours d'orientation et d'insertion.

Renforcer les actions d'accompagnement Pour lever les freins périphériques à l'emploi des jeunes et des personnes les plus fragiles, afin de renforcer les actions d'accompagnement vers l'emploi.

Il faut développer et renforcer les actions contribuant à une société inclusive qui lutte contre les stéréotypes, en particulier les stéréotypes de genre.

Cela nécessite d'évaluer, d'adapter et de multiplier les initiatives permettant de faire découvrir les métiers traditionnellement masculins et féminins aux jeunes. Par exemple, concernant le numérique, les ateliers avec des étudiants et étudiantes, les visites d'entreprises, permettent de sensibiliser les

collégiennes et lycéennes à ces métiers à fort besoin de main d'œuvre et qui manquent de candidatures féminines.

Une formation tout au long de la vie, dans le cadre des parcours professionnels

Certains souhaiteraient 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.

Le « mal travail » est aujourd'hui une cause de gâchis économique et humain. Les conséquences sur les salariés sont importantes et génèrent beaucoup d'appréhensions sur les conditions d'exécution du travail, notamment envers la formation. C'est le résultat des politiques conduisant à la tertiarisation de l'économie, à la précarisation des emplois et à la casse des emplois publics. C'est aussi la dégradation des garanties collectives et des conditions de travail qui sont trop souvent mis en avant pour réduire le soi-disant « coût du travail », dont fait partie le financement de la formation professionnelle.

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 doit s'accompagner d'une prise en compte des autres vecteurs de « tension ». 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. D'autant que pour beaucoup de situations, il s'agit d'un moyen pour faire appel à des salariés sous contrat détachés.

La numérisation de l'économie et de la société, avec les conséquences sur le travail et les salariés, exige des dispositions pour développer les compétences des salariés, particulièrement les plus bas niveaux. Le CREFOP doit pouvoir mesurer la réalité de la situation pour organiser la formation de toutes et tous dans le cadre de cette mutation sociétale, en veillant également à ce que les entreprises prennent leur part de responsabilité dans l'acquisition des connaissances des salariés.

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 anticipatrice, qui ne soit pas seulement un emplâtre face à la détérioration du contexte économique et de l'emploi, ni un alibi pour accompagner les suppressions d'emplois ;

- ✓ les Contrats d'objectifs ;
- ✓ une approche territoriale avec comme exemple un bilan des expérimentations autour des enjeux de formation professionnelle dans des secteurs particuliers.

La mobilisation des acteurs professionnels, par le biais des CREFOP est nécessaire pour établir l'Etat des lieux et définir les priorités en lien avec les politiques de l'Etat et de la Région. Cela permet de raisonner par filière et d'identifier en amont les anticipations à opérer en termes économiques et de formations professionnelles.

Le territoire est un noyau pertinent pour favoriser la mise en commun des acteurs locaux.

Pour autant, il est important d'identifier les diverses actions autour de l'emploi et de la formation afin d'évaluer leurs impacts réels sur l'économie locale. Il est important de pouvoir relier les actions entre elles et mutualiser afin de favoriser la mise en mouvement de tous les acteurs économiques et sociaux en toute transparence.

Cela est d'autant plus nécessaire que la métropolisation pourrait capter les activités en désertifiant les autres territoires. Il est essentiel de veiller à un équilibre territorial des activités et des emplois, dans un souci de proximité mais aussi d'environnement.

Les outils territoriaux comme la SREFOP doivent rester des atouts dans la mesure de leur coordination et de leur cohérence avec les politiques régionales.

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

- ✓ La construction d'un socle de base en termes de savoir et savoir-faire auquel chaque jeune doit pouvoir accéder, pour un emploi débouchant sur une qualification reconnue.
- ✓ L'accès de chacun et chacune 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 uniquement des besoins de l'entreprise, mais bien en fonction du parcours du salarié. 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, CPF...)

La formation professionnelle doit être un pan d'un statut du travail salarié, dans lequel chaque individu engrange des compétences et des qualifications, qui lui sont reconnues, et qui lui permettent d'obtenir une véritable sécurité sociale professionnelle tout au long de sa vie.

Cela pose aussi la nécessité de développer la portabilité des droits. La CGT soutient par exemple l'idée d'expérimenter la portabilité du CIF pendant un an après le licenciement. Cela constituerait un levier pour développer les évolutions professionnelles au travers de formations certifiantes ou qualifiantes.

La Région doit soutenir l'accès à la qualification notamment pour les demandeurs d'emplois, en complétant l'utilisation du CPF.

Il s'agit également d'agir sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des salariés en entreprises. Cela passe par la remise en question de la désintermédiation de la loi « choisir son avenir professionnel » et la remise au cœur des dispositifs et de l'accompagnement du Conseil en Evolution Professionnelle.

Vers un pôle public de la formation professionnelle

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.

Des moyens doivent être alloués aux organismes en charge du CEP à la mesure de l'enjeu.

La CGT considère que le SPRO doit être envisagé 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 celle considérant l'orientation comme un moyen de pourvoir les emplois disponibles et de satisfaire uniquement les besoins immédiats des entreprises.

La SREFOP doit pouvoir garantir un parcours personnalisé et sécurisé, permettant d'accéder à un emploi de qualité. La personne doit être aidée par un référent unique soutenu par une équipe pluridisciplinaire. L'accompagnement doit aussi être pensé en termes financiers et d'environnement favorable (transport, logement...).

Cette mise en commun des acteurs de la formation ne pourra se faire sans prendre en compte la situation des personnels des structures et organismes concernés, leur professionnalisation et la reconnaissance de leur travail.

Les organismes de formation agréés, ou du domaine public (AFPA, GRETA), doivent être coordonnés. L'ensemble de leurs actions constituant un pôle public de la formation professionnelle sous la responsabilité du bureau du CREFOP.

Un meilleur 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...

Si on considère que la priorité 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 la CGT considère qu'il est nécessaire de se pencher sur les questions de la rémunération, de l'hébergement, du transport.

Dans le même temps, 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

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 de la formation répondant aux critères de qualité. Le CREFOP devrait veiller à la mise en place et au respect de ces critères.

Un suivi et une évaluation nécessaire

L'organisation de la formation professionnelle suppose une appropriation par l'ensemble des acteurs. Aussi, le bureau du CREFOP, qui est l'outil des acteurs de la formation, doit jouer ce rôle de pôle public de la formation.

De par sa composition, il doit permettre de définir l'intérêt général et de ce fait veiller à la mise en œuvre et au suivi des décisions, d'obtenir des critères d'évaluation de la SREFOP afin dans faire un bilan qualitatif et quantitatif.

Il doit être le garant de l'efficacité des décisions pour faire de la formation professionnelle un moyen de l'intégration massive dans l'emploi durable pour un développement économique, social et environnemental de la région Pays de la Loire.

Pour la CGT, le quadripartisme est le moyen de gouvernance à développer pour finaliser la formation par des créations d'emploi. Les compétences partagées renforcent la capacité de mobilisation des acteurs entre eux.

La CGT propose également la création d'un Observatoire Régional des parcours professionnels visant à évaluer l'efficacité des formations sur l'évolution des qualifications et l'insertion durable. Il s'agit ainsi de veiller à la qualité de la formation et de l'accompagnement.