Pays de la Loire

la cgt

LA LETTRE DU CESER **N°120**

SESSION PLENIERE DES 18 ET 19 DECEMBRE 2017

SREFOP : STRATEGIE REGIONALE DE L'EMPLOI, FORMATION, ORIENTATION PROFESSIONNELLE

La SREFOP mixe, 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 sera mise en œuvre de 2018 à 2021.
Elle a été approuvée par un vote du CREFOP (Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle) au cours duquel la CGT s'est abstenue.
Le CESER a établi deux avis :

- l'un sur la SREFOP en général, dans lequel il approuve la SREFOP. La CGT s'est abstenue en cohérence avec le vote CGT au CREFOP ;
- l'autre sur le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales que la CGT a voté (voir lettre du CESER n° 121).

LA SREFOP ELABOREE PAR LA REGION

Le document régional comporte trois parties :

- Un diagnostic et la définition d'enjeux transversaux. Il s'agit de préparer les mutations (économiques, démographiques, numériques, énergétiques, métiers de demain).
- Les réponses par public : jeunes, demandeurs d'emploi, entreprises et salarié-e-s.
- Les réponses coordonnées, la gouvernance et l'évaluation.

Il reprend les fondamentaux de l'exécutif en la matière, notamment la promotion de l'alternance et de l'apprentissage en particulier.

CE QUE DIT L'AVIS DU CESER (téléchargeable dans son intégralité sur www.ceser.paysdelaloire.fr)

La SREFOP reprend les dispositifs existants de l'Etat et de la Région, mais il ne faudrait pas reconduire purement et simplement l'existant de ces deux acteurs.

Le CESER apprécie la volonté de préparer aux métiers de demain.

L'évolution professionnelle, la reconversion, la découverte des métiers … nécessitent l'inscription de budgets complémentaires à la formation pure.

Pour le CESER, il est important de parler d'alternance sans se limiter à l'apprentissage et de reconnaître le succès des contrats de professionnalisation.

Un travail d'harmonisation des périmètres d'action territoriaux doit être réalisé. Le CESER suggère de s'appuyer sur les territoires Service Public Régional d'Orientation.

En conclusion, le CESER émet un avis positif sur la SREFOP partagée et lisible, mais il souligne qu'il faut la mettre en œuvre par des plans d'actions, des budgets et l'organisation d'une démarche territoriale impliquant les responsables. Il insiste aussi sur la nécessaire articulation entre les politiques « emploi formation orientation professionnelle » et les politiques économiques, ce qui nécessite encore de travailler certains décloisonnements.

CE QU'A DIT LA CGT : INTERVENTION DE CATHERINE PARIS

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. Il reprend ainsi l'ensemble des dispositions prévues par les textes.

Le diagnostic est établi en partant de la disparité des territoires avec leurs atouts ou fragilités. Les enjeux des mutations économiques et sociales en cours ou à venir profiteront-t-ils à toute la région et seront-t-ils suffisamment forts pour irriguer les territoires moins dynamiques ? Les changements technologiques et climatiques engendreront de nouveaux modèles économiques, une transformation ou l'émergence de nouveaux métiers ainsi qu'une relation au travail repensée, que ce soit sous l'angle du travail, de l'évolution professionnelle et de la formation. **La question prédominante en lien avec ces transitions porte sur les effets en termes de création et/ou de destruction des emplois.**

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, ce qui en fait le 1er taux national. Le développement de la mixité et de la diversité des emplois est un facteur de performance.

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.

La CGT s'interroge lorsque la SREFOP évoque des personnes privées d'emploi les plus éloignées, qu'il faut sortir des modalités de recrutements traditionnels. S'il s'agit de porter un regard neuf sur ces personnes, prenant en compte leurs savoirs et savoir-faire acquis, la CGT y est favorable. Mais il ne doit pas s'agir de mettre en cause le rôle des structures d'accompagnement existantes dont le professionnalisme et l'expérience sont essentielles. C'est bien la question du manque de moyens de ces structures et notamment de pôle emploi qui doit être posée.

La CGT soulève aussi la question du glissement 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, de l'égalité femmes/hommes dans les entreprises, notamment par la négociation collective et le maintien dans l'emploi des séniors est à développer. La CGT estime que la SREFOP devrait être plus offensive et contraignante sur ces quatre aspects envers les entreprises qui ignorent la loi.

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 de nombreux et nombreuses 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.

La CGT partage globalement les remarques émises dans l'avis du CESER. Toutefois, **elle regrette l'avis positif qu'il émet sur la SREFOP**. De ce fait, en cohérence avec son abstention lors de son adoption au CREFOP, elle s'abstiendra.

VOTES : L'avis a été adopté par 67 voix pour et 14 abstentions.