



**Contrat de Plan Régional de Développement
des Formations et de l'Orientation Professionnelle (CPRDFOP)**

DOCUMENT D'ORIENTATION

Document d'orientation produit par : *Organisation syndicale de salariés*

Précisez : FSU Centre-Val de Loire

Date : jeudi 30 juin 2016

Votre document d'orientation concerne le(s) thématique(s) suivante(s) :

- Améliorer l'orientation tout au long de la vie des citoyens de la région*
- Prévenir et lutter contre le décrochage en formation*
- Identifier les besoins actuels et nouveaux du monde économique*
- Proposer une offre de formation de qualité en lien avec les besoins et sécuriser les parcours*
- Accompagner durablement dans l'emploi*
- Favoriser l'égalité d'accès à l'orientation et à la formation*
- Evaluer nos actions*

Coordonnées de la personne ressource : Véronique Mercy

Adresse e-mail : fsu.centre@fsu.fr

Tél : 06 06 95 31 51

Souhaitez-vous que votre document soit rendu public sur le site ETOILE ? Oui Non

DOCUMENT D'ORIENTATION

Remarques sur les deux ambitions présentées en tête du document de travail du CRFOP, même si nous ne sommes pas invités à nous prononcer à ce sujet. Ces deux ambitions risquent de contredire l'axe transversal du document, en faveur de l'égalité des droits et des chances, de l'égalité d'accès à l'orientation et à la formation.

L'ambition sociétale (personnalisation des droits)

La « personnalisation des droits » implique que chacun est responsable de son parcours, de sa formation, de ses capacités d'adaptation tout au long de sa vie professionnelle. Les conditions sont-elles réunies pour que cette exigence soit réalisable ? Pour que chacun ait effectivement accès à la formation professionnelle TTLV ? Ce n'est pas le cas actuellement, puisque ce sont les personnes les plus qualifiées qui ont globalement accès à la formation continue qui permet de progresser et d'évoluer. Chacun n'est pas égal sur la ligne de départ, dans une région marquée par l'accroissement des difficultés sociales, par le poids du chômage, et par un niveau de formation de la population toujours globalement inférieur à la moyenne (en grande partie, dans l'histoire de cette région, à cause du poids de l'apprentissage aux niveaux les plus faibles). Les inégalités et les discriminations existent, l'avenir est incertain en termes d'insertion sociale et professionnelle pour beaucoup. Et il y a beaucoup à faire pour que la qualité de la formation soit là, quand ce n'est pas une exigence prioritaire et contrôlée (apprentissage, formation continue), ou quand l'Etat ne met pas les moyens pour une Ecole émancipatrice pour tous et revoit au contraire ses ambitions à la baisse (cf nouveaux référentiels de Bacs pros). Le rapport sur la grande pauvreté en France fait apparaître la corrélation entre résultats scolaires et catégories socioprofessionnelles des familles.

Quels moyens, quelles réponses, le CPRDFOP va-t-il intégrer pour que cette « ambition » soit à la portée, et surtout dans l'intérêt de tous, notamment des catégories les plus en difficulté ? S'il s'agit de faire reposer sur leurs seules épaules la responsabilité de leur réussite ou de leur échec, tout en les installant dans une logique de concurrence sur le marché de l'emploi, en évitant du même coup de chercher en quoi les politiques menées depuis trop d'années sont responsables de leurs difficultés, cette ambition risque d'entraîner beaucoup de dégâts humains. Le rapport sur la grande pauvreté en France fait apparaître la corrélation entre résultats scolaires et catégories socioprofessionnelles des familles. La FSU demande que le CPRDFOP n'ignore pas ces réalités et en tienne compte dans ses préconisations.

Le CPRDFOP devrait donc être l'occasion de réfléchir aux moyens d'une élévation du niveau de formation initiale de tous, comme préalable indispensable pour un parcours de formation TTLV, parce que tous les jeunes sont éducatibles. Il appartient à l'Ecole de lui fournir les outils de sa future insertion sociale et professionnelle. Pour la FSU le niveau à atteindre est celui du Bac, et la condition pour y parvenir est la scolarité obligatoire jusqu'à 18 ans. Cette ambition que porte la FSU impose de repenser toute la formation initiale du futur adulte et citoyen. Elle devrait éviter, à terme, de consacrer des moyens de la formation continue pour l'acquisition de « savoirs de base » nécessaires pour une employabilité minimale, alors que les entreprises sont elles-mêmes de plus en plus demandeuses de salariés ayant une bonne formation générale. Cette ambition est la réponse au décrochage. Elle n'est pas individuelle, elle est collective, l'Education est un bien commun, elle doit être et rester de la responsabilité de l'Etat.

C'est là que nous mettrons notre « ambition sociétale ». Mais nous devons noter que l'élévation du niveau de formation et de qualification, qui figurait en bonne place dans le précédent CPRDF, n'est plus semble-t-il à l'ordre du jour. La Région mettant comme priorité la démarche participative en direction du citoyen, il serait bon que chacun ait accès à la formation nécessaire pour jouer ce rôle.

La FSU demande que cette ambition d'élévation du niveau de formation de tous soit clairement placée en tête du contrat, sinon ce sera un recul par rapport aux orientations depuis les années 2000. Actuellement, ce que nous constatons, nous l'avons déjà dénoncé, c'est une formation à deux vitesses : pour les plus fragiles notamment les décrocheurs une ambition à hauteur d'un niveau V voire encore moins (un titre professionnel), pour ceux qui ont les capacités à poursuivre des études, des parcours d'excellence et des études longues dans l'enseignement supérieur (cf projet Edifice). Ce que nous attendons de ce contrat, c'est qu'il crée les conditions nécessaires pour que les jeunes des catégories défavorisées puissent poursuivre aussi des études. La complémentarité Etat/région doit se mettre au service de cet objectif : offre de formation pour l'Etat, aides au logement, à la mobilité, internats, etc, pour la région.

L'ambition systémique : sur la « gouvernance »

Les lois de décentralisation, qui vont éloigner l'utilisateur des niveaux de décision, ont été établies sans consultation de la population. La priorité du Contrat devrait être sa contribution pour que le devenir des citoyens s'améliore, et pas seulement dans notre région, mais dans tout le pays, sous le contrôle de l'Etat.

Cet objectif pose la question des services publics, et du niveau le plus adapté pour une offre égale partout en France. L'ambition de la FSU sera de continuer d'agir contre tout désengagement de l'Etat, et pour promouvoir des services publics (formation initiale, formation continue, emploi) qui aient les moyens de leur action. Avec une offre égale dans tout le pays, dont l'Etat doit être le garant.

Quelle place pour les Services publics dans le contrat ? Elle devrait être prioritaire, parce qu'ils servent l'intérêt général.

Remarque sur les conditions de la consultation des organisations syndicales :

Elles sont en recul par rapport aux conditions d'élaboration du précédent CPRDF. Dans le CREFOP, qui a la responsabilité de l'élaboration du futur contrat, les conditions d'intervention sont difficiles voire inacceptables (plénière).

La FSU, qui est la plus représentative sur les questions de formation initiale n'a pas de siège dans le Bureau du CREFOP, et n'a même pas accès aux compte-rendus des Bureaux. Le fonctionnement du CAEN plénier n'est pas conforme aux textes sur cette instance, les échanges y sont rares et les interventions mal reçues quand elles ne s'inscrivent pas dans les orientations portées par l'exécutif régional. Il en est de même de cette consultation, qui s'inscrit dans un cadre qui enferme dans des orientations sur lesquelles la FSU n'a pas pu donner son avis. Contrairement aux réponses faites dans la Commission de pilotage du CPRDFOP, les ambitions et les axes sont loin d'être neutres.

Axes et thématiques

Axe 1, thème 1, Améliorer l'orientation tout au long de la vie des citoyens de la région

Lors de l'élaboration du précédent CPRDF, nous avons insisté sur la nécessité de tenir compte de la diversité des publics, nous le faisons à nouveau. Le document de travail parle d'usagers, de citoyens, de publics complètement indifférenciés et sans âge. Aucune mention de la distinction qu'il faut faire entre les publics de jeunes de moins de 16 ou 18 ans, les publics de décrocheurs, les salariés, demandeurs d'emploi. Cette distinction conditionne pourtant la qualité de l'orientation, qui doit être adaptée à ces publics, et prise en charge par des personnels formés à leur spécificité.

Nous demandons que le contrat distingue clairement ces publics, par qui ils doivent être pris en charge, ce qui est du ressort de l'Etat, à savoir l'orientation scolaire, ce qui est du ressort de la Région.

Amélioration de l'orientation scolaire :

Un collège, un lycée, n'est pas un réservoir à main d'œuvre à orienter en fonction des besoins des entreprises, sur laquelle faire pression dès le plus jeune âge avec la peur de ne pas avoir d'emploi. C'est un lieu d'éducation, de formation, de socialisation et de construction de soi. La formation ne se confond pas avec l'employabilité, laquelle tend à formater les « savoirs être » à l'aune de ce qui est attendu dans l'organisation du travail. Le jeune doit avoir le droit d'être indifférent au réalisme peu exaltant d'une orientation faite pour tenter de satisfaire les besoins répertoriés dans les métiers en tension. Ses aspirations personnelles devraient être le point de départ de la construction de son projet.

Il faut donc distinguer clairement l'orientation scolaire du SPRO, pour que les COPsy continuent d'exercer leurs missions spécifiques auprès des élèves. Elle doit être renforcée pour que ces personnels aient les moyens et le temps d'aider chaque jeune dans la construction de son projet d'orientation, nécessairement évolutif. Un gros enjeu pour l'Etat. Pour que cet accompagnement fonctionne au mieux, il est indispensable de créer les conditions pour que l'élève soit mis à l'abri de toute pression quelle qu'elle soit (obligation d'information objective, de neutralité des personnels, confidentialité). Le débauchage de jeunes pour entrer en apprentissage, alors qu'il convient de prendre la mesure des discriminations et des ruptures de contrat pas du tout résolus dans le cadre du CPRDF, devraient amener à beaucoup de prudence. L'information sur les voies de formation scolaires et par apprentissage doit être objective, complète et fiable. Ce qui compte, c'est que le jeune trouve le parcours qui va le motiver suffisamment pour qu'il y réussisse. Plus de la moitié des salariés occupent des emplois éloignés de leur formation, après des parcours sinueux. La condition à ménager c'est donc une carte des formations suffisamment diversifiée, qui favorise une spécialisation progressive, une orientation ouverte, et le droit à l'erreur.

Amélioration de l'orientation des adultes (préconisations des conseillers FSU de Pôle Emploi:

Au travers du processus d'orientation tout au long de la vie, les citoyens ont besoin de développer leur autonomie mais cependant, dans la plupart des cas, un accompagnement dans ce processus est nécessaire pour le sécuriser.

Pour assurer cet accompagnement tous les acteurs du SPRO doivent avoir les moyens (humains, financiers, et en termes de compétences) pour assurer ce service.

Par exemple : Pôle Emploi a décrété que tous les conseillers feraient du Conseil en évolution professionnelle, or il faut plutôt réfléchir à une forme de spécialisation car cette activité (CEP) demande un investissement important et une vraie compétence de la part du conseiller.

Ce n'est pas compatible avec la multiplication des activités demandées aux conseillers (accueil, plate-forme téléphonique, gestion des mails, inscription, indemnisation.....)

En effet, ce travail d'orientation demande une disponibilité intellectuelle.

Il faut aussi être en capacité de répondre aux besoins de la personne, et l'accompagner dans la durée.

La prescription de formation ne peut se faire qu'après la construction et la validation du projet. L'automatisation de la prescription grâce à l'outil KAIROS par exemple, pose question sur les pratiques des organismes de formation.

Il est nécessaire d'engager un travail de communication sur le CFP auprès des DE ou des salariés par les OPCA et les entreprises.

Axe 1, thème 2, prévenir et lutter contre le décrochage en formation

- Cf plus haut à propos des ambitions. C'est la responsabilité de l'Etat, c'est une vraie refondation de l'Ecole qui est indispensable, avec des conditions d'études très améliorées pour les jeunes (prioritairement les effectifs par classe, la possibilité de travaux en petits groupes). La FSU et ses syndicats ont des propositions, des mandats, aisément consultables (notamment derniers congrès de la FSU et de ses syndicats cette année). Un investissement pour une carte des formations professionnelles diversifiée dans les LP, avec un développement significatif du nombre des places disponibles, permettrait de prévenir les décrochages liés à une orientation non choisie en lycée ou à une discrimination à l'embauche comme apprenti. Les ouvertures récemment annoncées par le gouvernement doivent être suivies d'effet.

- Lors de l'atelier sur le décrochage du 10 juin, il semble que le message de la jeune doctorante qui a présenté ses travaux, n'ait pas été entendu. Elle a expliqué que le repérage systématique des décrocheurs, leur convocation et leur prise en charge rapide n'étaient pas la réponse, qu'il fallait leur laisser le temps de franchir un certain nombre d'étapes avant qu'ils éprouvent le besoin de raccrocher et de chercher un accompagnement et un retour en formation. Elle a montré aussi, que, lorsque le jeune a entamé un processus de raccrochage, il peut à nouveau décrocher, gravement, si la formation et l'emploi qu'on lui propose ne correspondent pas à ses aspirations. Or, pour ces jeunes, l'ambition de la région n'est que d'un niveau V et une offre d'emploi là où on a besoin d'eux dans la région, pour des métiers peu attractifs et probablement précaires. Les causes du décrochage sont multiples, elles ne signifient pas que le décrocheur n'a pas les capacités de reprendre des

études, si on crée les conditions adaptées pour ce public. Le vivier des décrocheurs ne doit pas être un réservoir pour pourvoir des emplois précaires et peu attractifs.

La FSU demande que la lutte contre le décrochage soit améliorée en mettant la priorité sur des moyens en personnels (CIO, Missions locales, etc), afin de permettre l'accompagnement dans le temps dont les décrocheurs ont besoin.

Le droit au retour en formation doit être effectif et ouvrir des possibles à ce public, y compris par un retour en formation initiale qui permette une reprise d'un parcours d'études. Une fois encore cela suppose de prévoir les places nécessaires, notamment dans la carte des formations professionnelles.

Nous restons très défiants, pour notre part, à l'égard du fichage à grande échelle des décrocheurs, de l'utilisation qui peut en être faite.

Prévenir et lutter contre le décrochage d'adultes en cours de formation (préconisation de conseillers de Pôle emploi FSU :

Bien valider et préparer son projet avec l'utilisateur au départ limite le décrochage !

Quelles sont les raisons du décrochage : il faut tenir compte des tenants et aboutissants du projet :

- La personne ne s'est pas projetée dans le métier, l'environnement de travail.
- Pas de prise en compte de l'incidence de la formation sur l'organisation personnelle et familiale.
- La non-anticipation des conditions financières (rémunération, frais associés à la formation, transport, hébergement...) -> ces éléments doivent être pris en compte dans la validation du projet.
- Bien sécuriser le parcours, c'est aussi inscrire le projet dans le temps :

Une des conditions de la réussite de formation, c'est d'identifier les pré-requis à l'entrée en formation.

Par exemple : le dispositif CLEA peut être proposé plus souvent aux usagers, l'information sur ce dispositif doit être développée et généralisée.

- Préparer la personne aux épreuves de sélection permettrait de favoriser l'entrée en formation. De plus, le décrochage pourrait être évité grâce à l'acquisition de savoirs de base. (Plus de moyens pour les remises à niveau).
- Les personnes privilégient la reprise d'emploi (y compris sur des postes précaires ou intérimaires) car le parcours de formation leur paraît trop long (de l'émergence de l'idée d'un métier jusqu'à l'obtention du diplôme qualifiant). L'offre de formation doit permettre de sécuriser ce parcours dans le temps.

- Eviter de mixer les publics jeunes et adultes en formation continue : pas la même pédagogie.

Axe 2, répondre aux besoins de l'économie, des territoires et des citoyens

Sur l'axe 2 dans son ensemble

L'axe 2 met toute la formation professionnelle au service du développement économique local, et sans aucune distinction entre les objectifs différents de la formation initiale et de la formation continue. Une partie conséquente du travail sur le contrat porte sur la détermination des besoins des entreprises, avec une conception adéquationniste qui ne va pas de soi (limite de la prospective, difficultés des entreprises à anticiper leurs besoins) et qui se heurte à la réalité des parcours de formation largement (sinueux, emplois différents du parcours de formation, il faudrait chercher les statistiques sur ce point)

La FSU demande que cette distinction entre formation initiale et continue soit clairement faite dans le contrat, que les objectifs de chacun soient rappelés.

L'enseignement professionnel scolaire a d'autres objectifs que l'adaptation à l'emploi (formation générale du futur adulte et citoyen et formation professionnelle pouvant déboucher sur une insertion dans l'emploi ou sur des poursuites d'études).

Les diplômes sont régulièrement revus et adaptés aux évolutions des métiers dans le cadre des CPC nationales, où les employeurs sont représentés, sur ce plan le thème 1-2 est un non-sens au plan régional, ce n'est pas à ce niveau que l'anticipation des évolutions des métiers est faite et doit être faite pour la formation initiale. La réactivité aux besoins que l'on peut attendre au niveau de la formation continue n'a pas lieu d'être pour la formation initiale. Les diplômes sont nationaux, ils doivent offrir une formation suffisamment large pour favoriser la suite du parcours du jeune tout au long de son parcours professionnel.

Le Service Public d'Éducation n'a pas vocation à se mettre au service des entreprises et à répondre à leurs besoins. Le fait que le CPRDFOP doive s'articuler avec le SRDEII et la stratégie qui en découle, au service du développement de l'économie locale, dans un contexte de concurrence à tous les niveaux, tourne le dos à la logique même du service public, des valeurs humanistes et d'intérêt général qu'il prône. L'être humain n'a pas vocation à être formaté dès l'école pour borner son destin aux exigences des employeurs locaux.

Dans un contexte où le gouvernement tente le passage en force pour dévoyer le code du travail en le mettant au service des entreprises, il est tout aussi inacceptable, que la formation initiale doive se soumettre aux intérêts privés des entreprises locales, et au-delà de la formation professionnelle elle-même, puisque l'ARF agit pour l'entrée des entreprises dès le collège, leur rapprochement avec les CFA, et qu'il est recommandé de multiplier les opérations du type mini-entreprise, dont une sociologue vient de dévoiler le contenu particulièrement problématique pour un public d'adolescents dans un livre tout récent (Lucie Tanguy, « Enseigner l'entreprise à l'école »).

Thème 2, Proposer une offre de formation de qualité en lien avec les besoins et sécuriser les parcours

Formation initiale :

L'offre de formation initiale scolaire doit rester de la compétence de l'Etat qui doit assumer ses responsabilités pour que le Service Public d'Education puisse répondre à sa mission de démocratisation des poursuites d'études, d'élévation du niveau de formation. Il faut qu'il investisse à hauteur de cette ambition, et reviennent sur ses choix à la baisse, pilotés par les économies sur les dépenses publiques, concernant le niveau et le contenu des diplômes. La carte des formations de l'enseignement professionnel doit être diversifiée et développée prioritairement, pour répondre aux besoins des jeunes qui souhaitent y trouver une voie de réussite, parce que les LP ont pour mission de tous les accueillir, sans discrimination. Le nombre des places doit être notablement augmenté.

La FSU est opposée aux orientations régionales pour le développement prioritaire de l'apprentissage présenté comme une voie d'excellence et d'élévation du niveau de formation, alors que tous sont loin d'y avoir accès. Les discriminations, les ruptures de contrat, la sélection sont une réalité.

L'excellence dans cette voie s'effectue après élimination des plus fragiles, ce n'est pas une voie de démocratisation. La FSU est opposée à la mixité de parcours apprentissage/enseignement professionnel scolaire. La volonté de promouvoir l'apprentissage, d'en faire une voie d'excellence pour ceux qui y auront accès, vise en même temps à faire du LP un sas de relégation pour ceux qui n'auront pas obtenus de contrat, ou pour ceux qui seront jugés trop jeunes pas assez matures pour s'adapter aux savoir-être qu'on attend d'eux.

La FSU demande une claire distinction entre les objectifs de la formation initiale et de la formation continue, et une valorisation de l'enseignement professionnel scolaire dans la carte des formations et dans l'expression publique de la Région. La réaffirmation de l'objectif d'élévation du niveau de formation de tous dans la région passe par un investissement dans la carte des formations scolaire qui en crée les conditions pour tous.

Nous avons déjà alerté sur le danger d'une formation à deux vitesses pour les jeunes de la région : le niveau V est l'objectif pour une partie d'entre eux, notamment les décrocheurs, quand l'excellence est proposée à ceux qui ont les capacités pour poursuivre des études supérieures longues.

Préconisation des conseillers de Pôle Emploi pour la formation continue :

- Comment analyse-t-on la qualité d'une formation et de l'offre de formation ? Il n'y a pas de retour sur les bilans de formations, le matériel, le nombre de reprises d'emploi sur une période de 6 à 12 mois.
- Sécuriser un parcours c'est aussi donner un objectif à la personne, rendre visible cet objectif et l'enchaînement des étapes menant jusqu'à la qualification.

C'est aussi déterminer plusieurs axes de travail.

- « En lien avec les besoins », lesquels ? Ceux des entreprises locales ou des usagers ? Même si cela paraît cohérent de monter des formations en lien avec les besoins des entreprises, il ne faut pas que ce soit exclusif.
- Développer un véritable partenariat du SPRO
- Impliquer les entreprises dans les modalités de mise en application des périodes de stages en entreprise dans le cadre de la formation

Thème 3, Accompagner durablement dans l'emploi

- Accompagner la personne dans son insertion professionnelle : la problématique peut être liée à la durée de chômage, et au manque de préparation de l'employeur à l'arrivée de la personne dans l'entreprise. Donc il faut faire de l'intermédiation entre le salarié et l'employeur.
- Pour certains publics, l'accompagnement est souhaitable pour aplanir les difficultés liées à la reprise d'emploi (savoir être). On peut aussi envisager l'accompagnement de l'entreprise dans les mêmes conditions.
- L'accompagnement peut se faire sur l'aspect financier : (frais déplacements/repas). Accompagner le salarié pour avoir une avance sur son 1er salaire.
- Responsabiliser l'entreprise dans son rôle d'intégration, d'accompagnement du salarié.

Propositions d'outils / d'actions à envisager ? À développer ?