

ASSEMBLEE PLENIERE DU 12 DECEMBRE 2005

AVIS DU C.E.S.R.
SUR LE PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DES FORMATIONS (P.R.D.F.)
(préparé par la commission « Développement humain »)

Adopté à l'unanimité des membres présents et représentés

Le P.R.D.F. s'affirme comme l'outil de planification à moyen terme de l'ensemble des actions de formation et d'orientation conduites au niveau régional.

Projet politique au sens fort du terme, il est censé traduire une **double ambition** : la **promotion des Hommes et la construction de la Réunion de demain**.

Document d'orientation de la politique régionale de formation (dont le champ s'est considérablement élargi), le P.R.D.F. se situe au niveau des finalités et des objectifs.

Ces principes appellent la première série d'observations suivantes :

I - OBSERVATIONS GENERALES

Les orientations globales et les objectifs généraux affichés dans l'introduction du document ne peuvent qu'emporter l'adhésion.

Ainsi, sont autant de valeurs partagées par tous :

- La maîtrise des savoirs fondamentaux ;
- La possibilité pour chaque jeune et adulte de maîtriser, de construire et de faire évoluer son projet professionnel ;
- La réussite dans le parcours de qualification professionnelle ;
- La formation tout au long de la vie qui signifie : préparer les individus à vivre et anticiper les changements dans leur carrière professionnelle, leur permettre de s'adapter, se perfectionner et se réorienter ;
- Le développement durable ;
- L'épanouissement des individus.

Mais, l'**axe stratégique majeur** d'une politique de formation et la finalité prioritaire de la formation ne devraient-ils pas être **l'insertion professionnelle de tout individu tout autant qu'une contribution au développement économique**, garant du maintien, voire de la croissance de l'emploi ?

En conséquence, il paraît regrettable que le Schéma Régional de Développement Economique (S.R.D.E.), ou son équivalent, précisant les axes de développement à moyen terme pour l'île ne soit pas défini à ce jour. En bonne logique, le P.R.D.F. aurait alors été, en toute cohérence, une déclinaison de celui-ci.

Une réflexion sur le **développement économique étant cependant en cours** et le P.R.D.F. ne devant pas être un cadre figé de la politique de formation, **il conviendra de procéder aux réajustements nécessaires** le moment venu. Il serait d'ailleurs souhaitable de mentionner ce point dans le préambule du document et d'en prendre l'engagement en son chapitre « Pilotage, suivi et évaluation ».

Par ailleurs, bien que document de cadrage, le P.R.D.F. aurait gagné en lisibilité s'il précisait au préalable les divers financements dédiés à la formation professionnelle ainsi que les différents prescripteurs et financeurs, par secteur. L'élargissement des compétences et des responsabilités dévolu par l'acte II de la décentralisation à la Région, notamment, n'a pas été accompagné des transferts financiers correspondants. Cette indication permettrait de mieux mesurer les moyens de l'ambition qu'il est possible d'avoir pour la Réunion.

En revanche, **l'appui sur la prospective et l'étroite concertation avec les branches professionnelles augurent bien de la nouvelle dynamique qu'il apparaissait indispensable de lancer**. Avoir une vision prospective, anticiper et être au plus près des besoins du terrain, semblent constituer à la fois les ingrédients nécessaires et les atouts d'une politique efficace de formation professionnelle.

Aussi, ne peuvent être que saluées les initiatives ci-après que se propose d'entreprendre la collectivité régionale :

- Accompagnement des entreprises dans les démarches de G.P.E.C. (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences),
- Développement des observatoires de l'emploi et de la formation par branche professionnelle au niveau régional,
- Information en amont des individus et mise à disposition d'outils leur permettant de construire leur parcours tant de formation que professionnel.

Dans cette logique anticipatrice, il apparaît souhaitable pour le C.ES.R. d'optimiser l'outil que constitue le CARIF/OREF¹ qu'il s'agirait de renforcer et de dynamiser en le dotant de moyens humains et financiers supplémentaires. Des avancées en ce sens sont proposées par le Conseil régional (mission régionale sur les métiers et la formation, analyse prospective emploi / formation) mais, il semble nécessaire d'aller encore plus loin.

En outre, précisément en raison de l'objet même du P.R.D.F. (rappelé en page 7 du document), l'indication de fiches-programmes (Cf. pages 103 à 123) risque d'en limiter la portée générale. Aussi, une introduction explicite au chapitre concerné éviterait qu'un problème vraisemblablement de pure forme ne conduise à soulever un problème de fond.

¹ CARIF / OREF : Centre d'Animation, de Ressources et d'Information sur la Formation – Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation.

Enfin, au titre des observations générales, le C.E.S.R. se félicite de la **démarche partenariale et de concertation qui a présidé à l'élaboration du P.R.D.F.**, performance qui a été circonscrite dans des délais raisonnables.

Il tient à souligner :

- La cohérence d'ensemble du document,
- Les aspects novateurs qui s'en dégagent tels que l'accent mis sur l'ingénierie de la formation, l'articulation des dispositifs et des politiques ainsi que la coordination.

Le C.E.S.R. a toutefois relevé quelques faiblesses. Il se propose de formuler quelques suggestions en suivant point par point la structuration du document.

II - OBSERVATIONS PARTICULIERES

A - Sur le diagnostic social économique et de formation

Globalement, malgré quelques insuffisances, le C.E.S.R. partage l'analyse donnée du contexte social, économique et formatif.

Il estime cependant, que **l'accent mis sur la démographie particulière de l'île ne doit pas être exacerbé**. La donnée démographique est un paramètre qui certes doit être pris en compte de par la pression exercée sur l'emploi, les équipements ainsi que les moyens matériels et humains à mettre en place. Mais, ce facteur doit rester un simple paramètre. Il nécessite une analyse plus fine afin d'appréhender toutes les opportunités en matière d'emplois et par voie de conséquence de formation.

Concernant le nécessaire « vecteur de progrès que doit être le système économique par les opportunités inédites qu'il saura inventer et mettre en place » (Cf. page 31), le C.E.S.R. souligne les efforts d'adaptation et d'innovation déjà réalisés au quotidien par les acteurs économiques sur lesquels il aurait lieu de s'appuyer pour les développer.

Il constate que **d'autres éléments du diagnostic sont absents** qu'il conviendrait de pointer sous peine d'apparaître déconnecté de la réalité. Il s'agit en particulier :

- **Du chômage et du RMI : sont ainsi dénombrés 99 459 demandeurs d'emploi² et 74 490 RMISTES³,**
- **De la proportion importante de population exclue de tout système, en raison de son niveau de formation souvent équivalent à de l'infra V (déperdition des acquis, déstructuration, désocialisation),**
- **Du manque de réactivité des système et appareil de formation,**
- **Du tissu de micro-entreprises, constituant une difficulté supplémentaire à la fois pour l'organisation de la formation continue et pour le vivier de maîtres d'apprentissage.**

² catégories 1.2.3.6.7.8. – source : D.T.E.F.P., septembre 2005.

³ Source IEDOM - novembre 2005

B - Sur les axes stratégiques du P.R.D.F.

Le C.E.S.R. observe que sur les 4 axes stratégiques énoncés : développement de la personne, développement économique, préparation au changement et ingénierie de formation, seuls les 2 premiers constituent des objectifs, les 2 autres étant des moyens pour atteindre ces objectifs.

Il s'interroge sur la place donnée au développement de la personne, sachant que le P.R.D.F., par essence, vise des individus sortis de la formation scolaire de base.

Dans ce cadre, trois orientations fortes lui semblent aussi devoir être inscrites au P.R.D.F. :

- **Mettre l'accent sur la remise à niveau tout en développant les niveaux supérieurs,**
- **Pour ce faire, tout en privilégiant le titre et le diplôme, valoriser les pratiques et les compétences professionnelles (reconnaissance de l'habileté, validation des acquis de l'expérience, ...),**
- **Adapter l'offre de formation à l'accompagnement des parcours individuels.**

C - Sur les systèmes d'action du P.R.D.F.

** Schéma prévisionnel des formations sanitaires et sociales*

Ce champ constitue une responsabilité nouvelle, récemment dévolue à la collectivité régionale. Il n'en demeure pas moins que le secteur social apparaît réduit à la portion congrue et n'est pas très lisible. Indépendamment du Contrat d'Etude Prospective (C.E.P.) en cours pour les secteurs sanitaire, social et médico-social, un état des lieux pourrait être établi à l'aide des données détenues par les instances concernées pour le secteur social, à la fois gisement d'emplois et domaine où les attentes sont fortes tant en ce qui concerne les personnes âgées que celles atteintes d'un handicap et la petite enfance. Il permettrait **d'engager une politique de formation volontariste sans attendre.**

** Apprentissage*

Reconnue comme l'une des filières pertinente et importante pour la promotion individuelle et l'insertion professionnelle, l'apprentissage doit donc être **développé et valorisé** :

En termes de niveaux de formation :

Sans léser ceux inférieurs, le C.E.S.R. préconise **d'accentuer les efforts pour les IV et III et de faire en sorte que les niveaux I/II deviennent une réalité.**

En termes de capacité :

Accroître l'offre paraît une nécessité absolue, l'obstacle mis en avant dans le domaine de l'apprentissage étant le plus souvent le nombre de places disponibles tant en formation qu'en entreprises. Le C.E.S.R. agrée l'orientation proposée consistant à **mieux connaître les besoins des secteurs professionnels pour adapter et développer les capacités d'accueil** des centres de formation en adéquation avec les possibilités de stage.

En termes de **communication et d'image** :

L'information en amont sur les métiers, le pré-apprentissage notamment, sont des mesures à renforcer.

D - Sur le suivi et l'évaluation du P.R.D.F.

Les leçons du précédent P.R.D.F. semblent avoir été tirées (absence de suivi annuel et de bilan global). Le C.E.S.R. ne peut qu'espérer que **la méthode et les outils proposés pour le suivi et l'évaluation du nouveau P.R.D.F. soient réellement mis en œuvre** et ce, aux échéances prévues.

Il souhaite bien évidemment son association effective tout au long de cette procédure de suivi et d'évaluation (bilan d'étape annuel).

Il propose que la collectivité régionale prévoit une programmation pluriannuelle des formations, à suivre, évaluer et actualiser chaque année.

Conclusion

Le P.R.D.F. ne peut par nature répondre à une attente que seule la pratique pourra satisfaire. Mais, pour atteindre efficacement cette cible, il semble essentiel que les politiques ne s'attachent pas seuls à décliner le cadre que constitue le P.R.D.F. La démarche qui a prévalu durant l'élaboration des orientations doit se poursuivre lors de l'exercice de déclinaison des objectifs globaux et sectoriels en plans d'actions.

En outre, il s'agira pour la collectivité régionale de faire vivre le P.R.D.F., avec tous les acteurs de terrain, en l'étoffant et le développant tout au long de sa durée.