

**AVIS**  
**DU CONSEIL ECONOMIQUE, SOCIAL**  
**ET ENVIRONNEMENTAL REGIONAL**

**SUR**

**LE CONTRAT DE PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT**  
**DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES (CPRDFP)**

*Adopté à l'unanimité des membres du Bureau présents et représentés, le 23 septembre 2011  
(délégation de l'Assemblée plénière du 28 juin 2011)*

En vertu de l'article 57 de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'Orientation et à la Formation Tout au long de la Vie, le Programme Régional de Développement des Formations (P.R.D.F.) prend la forme d'un Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP). En conséquence, plus qu'un plan, le document proposé est véritablement un **contrat** signé pour une durée de 4 ans, entre les représentants de l'Etat (le Préfet, le Recteur et le Directeur régional de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt) et le Président de la Région Réunion. Les implications même de la notion de contrat en termes d'**engagement** de chacune des parties signataires, soulignent l'orientation que doit avoir une véritable politique de formation professionnelle pour la Réunion.

A partir d'un **diagnostic partagé**, le CPRDFP doit :

- permettre de définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, et d'assurer un développement cohérent des filières de formation professionnelle initiale et continue ;
- déterminer les objectifs communs aux différents acteurs sur le territoire régional,
- et enfin, pouvoir être décliné par bassin d'emplois.

## PREAMBULE

Le CESER tient à souligner que le CPRDFP revêt une importance fondamentale sur le plan stratégique, compte tenu de son impact potentiel sur le développement économique et social de la Réunion au cours des prochaines années et de l'ampleur des défis qu'elle a à relever.

Par ailleurs, le CESER adhère à l'idée que la compétitivité des Hommes, celle économique et celle du territoire (nécessaire au rayonnement de notre île dans son espace régional et au-delà) passe par une offre de formation adaptée à la pyramide des âges et à son évolution dans les années à venir.

De ce fait, au-delà de l'**outil** de programmation de la formation professionnelle que représente le CPRDFP, une question essentielle reste celle que posait déjà le C.E.S.R.<sup>1</sup> en 2005 : *« 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 autant qu'une contribution au développement économique, garant du maintien, voire de la croissance de l'emploi ? »*

Cette question semble n'avoir pas, ou du moins que partiellement, trouvé de réponse compte tenu du contexte socio-économique, admis par tous, dans lequel s'est élaboré ce CPRDFP (55,3 % des jeunes de 15 à 24 ans et 16,1 % des 50/64 ans sont sans emploi en 2010<sup>2</sup>, respectivement 49,1 % et 13,8 % en 2007).

---

<sup>1</sup>Avis du C.E.S.R. sur le Plan Régional de Développement des Formations (P.R.D.F.) – Assemblée plénière du 12 décembre 2005.

<sup>2</sup> Données identiques quasiment à celles de 2001 : 53,8 % pour les 15/24 ans et 16,6 % pour les 50/64 ans !

Le CESER rappelle donc que la logique de formation doit nécessairement se faire en lien étroit avec l'emploi, sa situation et son évolution. Ce lien doit tenir compte notamment de la problématique de la démographie de la Réunion, du tissu entrepreneurial ainsi que des réformes nationales. En particulier, il y a nécessité de prendre en considération :

- le nombre de jeunes à la Réunion, et encore plus ceux sans emploi et sans qualification (42 000 n'ont aucun diplôme en 2007, soit 40 % des 15 à 25 ans),
- le nombre de personnes âgées de plus de 65 ans en constante augmentation (62 000 en 2007, soit 8 % de la population réunionnaise contre 21 % prévisible en 2040, soit 219 000) dont la prise en charge pose la problématique des métiers à créer et à pourvoir,
- le fait que nos entreprises sont en très grand nombre des TPE, voire des micro entreprises,
- mais aussi, l'impact pour les personnes de 50 à 65 ans, de la réforme des retraites faite par le gouvernement (cf. supra taux de chômage).

Il souligne, également, qu'il ne trouve nulle part la notion de développement humain ou d'épanouissement humain par la formation. Pourtant, si l'offre de formation doit répondre aux besoins des entreprises, elle doit répondre aussi, et au même titre, à ceux des personnes à chaque instant de leur vie et permettre plutôt qu'une offre de stage, un véritable parcours de formation.

De même, le C.E.S.R. affirmait en 2005 qu'« *il paraît regrettable que le Schéma Régional de Développement Economique (S.R.D.E.), ou son équivalent, ... 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* ». Aussi le CESER, s'il note que la « *formation est un outil en faveur de l'emploi et un moteur de développement économique* », souhaite que ce document, en cours d'élaboration, soit rapidement adopté par les différentes instances et renouvelle sa préconisation : le CPRDFP « *ne devant pas être un cadre figé de la politique de formation, **il conviendra de procéder aux réajustements nécessaires** le moment venu.* »

S'il acte, comme indiqué en conclusion, que le CPRDFP « *engage les parties prenantes durant les quatre années de sa durée* », il regrette que la contractualisation concrète s'opérera par « *des conventions annuelles d'application et des conventions complémentaires particulières avec les autres signataires, les Chambres consulaires, les OPCA, Pôle emploi...* ». De ce fait, le CPRDFP, comme le P.R.D.F. de 2005, reste au niveau des orientations et ne fait pas apparaître les engagements de chacun en termes financiers, humains, ...

Ce Contrat aurait gagné en opérationnalité si une déclinaison et une programmation prévisionnelle financière, annuelle voire pluriannuelle, des différentes actions étaient prévues et revisitées chaque année.

Enfin, le CESER prend bonne note des bonnes déclarations d'intention dans plusieurs domaines qui rejoignent ses propositions sur la dépendance, l'apprentissage, la VAE, ou encore l'économie solidaire... Il constate également que certaines préconisations et remarques formulées dans son avis sur le P.R.D.F., en 2005, restent d'actualité concernant le CPRDFP (cf. infra).

## SUR LA FORME

Le CESER avait fait la remarque lors de son avis sur la note d'orientation générale<sup>3</sup> de « la bonne dynamique » qui se dégageait de ce CPRDFP. Par ailleurs, sa structuration (en quatre parties) bien distincte de la démarche du projet tend à en faciliter la lecture et donc la compréhension.

Il souligne la qualité du document, satisfaisant au plan de l'analyse et bien construit. Une synthèse de quelques pages en partie introductive, à l'intention des non initiés, aurait donné une plus grande lisibilité et aurait été de nature à contribuer à sa bonne appropriation par le plus grand nombre.

Dès le préambule, il y a une volonté affirmée d'une **rupture dans la gouvernance** de la politique régionale de formation professionnelle. Le caractère nouveau est maintes fois cité. La notion même de contractualisation est sans cesse répétée et se traduit par des outils (conventions annuelles, conventions d'objectifs territoriaux, conventions d'objectifs et de moyens, conventions de coopération) qui définissent la façon opérationnelle et financière de décliner les engagements stratégiques. Il semble que le Conseil régional s'attache à mutualiser son action et à opérationnaliser fortement ses axes stratégiques.

La Collectivité régionale, en partenariat avec les trois autres signataires, s'inscrit dans **une démarche de projets** qui présente :

- le cadre méthodologique et juridique,
- le diagnostic partagé,
- le projet de société,
- les engagements.

Chacune de ces parties éclaire sur **le chantier** que représente la mise en œuvre du CPRDFP, et fait apparaître la nécessité de rechercher une optimisation de la concertation et de la coordination des acteurs. Le CESER y voit là l'occasion pour le Conseil régional de réaffirmer **son rôle de chef de file** en matière de formation professionnelle, qui se veut adaptée aux besoins du marché du travail, et par conséquent aux besoins du territoire régional.

Il met en exergue, en particulier, la partie « engagement » qui doit être la traduction en actions des axes stratégiques, donnant ainsi le déroulé de ceux-ci sous forme d'objectifs opérationnels, avec des indicateurs de suivi et une échéance de réalisation. Cette déclinaison opérationnelle devra permettre un suivi de la concrétisation des actions programmées. Toutefois le CESER ne peut que regretter, d'une part, que l'aspect financier n'y soit pas évoqué, d'autre part, que le pilotage ne soit pas défini plus précisément pour chacune des actions. Sur ce dernier point, il est interpellé sur la pertinence d'un comité de pilotage tel qu'évoqué en page 113, dont l'objectif est « *de suivre la réalisation des actions prévues au CPRDF* ». Pour le CESER, un comité de pilotage a un rôle politique et décisionnel. Par ailleurs, les échéances définies s'arrêtent à 2012. Il s'interroge sur la mise en œuvre du projet au-delà de cette date.

---

<sup>3</sup> Avis adopté en Assemblée plénière du CESER du 17 novembre 2010.

## **PARTIE 1 : LE CADRE METHODOLOGIQUE ET JURIDIQUE**

### **I.1. LA DEMARCHE METHODOLOGIQUE**

#### **Une véritable démarche de concertation à faire perdurer : une gouvernance qui s'organise**

Le CESER souligne le respect des engagements du Conseil régional dans sa note d'orientation générale de faire du CPRDFP le « *fruit d'une réflexion collective et partenariale* » (p. 1), en tout cas, dans sa phase d'élaboration.

Il souligne le choix fait par la Collectivité d'élaborer ce document, à la fois stratégique et opérationnel, par elle-même et en partenariat avec l'ensemble des acteurs concernés, répondant en cela au souhait formulé par le CESER dans différents avis d'une large concertation.

Il se félicite donc de l'important travail de concertation soutenue et constructive qui a été mené. Il salue également la forte implication des acteurs du champ de l'emploi et de la formation et ceux de la société civile.

Ce choix a permis une appropriation par chacun des acteurs tant du contenu que des enjeux du CPRDFP.

Par ailleurs, le CESER tient à souligner la qualité du pilotage technique assuré par le CARIF-OREF<sup>4</sup> et l'ARVISE<sup>5</sup>.

Ce travail s'est traduit :

- par l'organisation,
  - d'un séminaire interinstitutionnel,
  - de réunions hebdomadaires sous forme d'ateliers de travail (3 ateliers thématiques<sup>6</sup> permettant l'expression de chacun, auxquels le CESER a été associé),
- par la mise en ligne d'un site « communautaire », espace de travail informatique, qui permet un échange interactif d'informations.

Ce travail de concertation a été d'autant plus nécessaire qu'il a mis tous les acteurs tant de la formation (Etat, Région, Rectorat) que de terrain (centres de formation, ...) en bon ordre de marche pour la mise en application du CPRDFP et par la suite permettre son évaluation. Cette bonne gouvernance devra se poursuivre à toutes les autres étapes du CPRDFP, de sa mise en œuvre à son évaluation.

Le CESER considère que cette « façon de faire » innovante, très largement partenariale et inscrite dans le temps, pourrait inspirer l'élaboration d'autres projets stratégiques.

---

<sup>4</sup> Centre d'Animation et de Ressources de l'Information sur la Formation - Observatoire Régional Emploi Formation.

<sup>5</sup> Association Régionale pour la Valorisation des Initiatives Socio Economiques.

<sup>6</sup> 3 groupes de travail ont été constitués afin d'approfondir le contenu de ces axes et de produire des fiches actions :

- groupe I : l'égalité d'accès à la formation et la cohérence et cohésion de l'offre de formation.
- groupe II : liens formation/emploi/développement économique et lien territorial.
- groupe III : pilotage (instances et évaluation).

Le CESER note qu'un des axes du CPRDFP en est le pilotage. Le CPRDFP doit en effet renforcer la gouvernance régionale des formations professionnelles en associant les acteurs concernés dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique régionale. Le Comité de Coordination Régional sur l'Emploi et la Formation Professionnelle (CCREFP) – Comité pour l'Emploi, la Formation, et l'Insertion Régionale (CEFIR) - a assuré un rôle fédérateur autour de la réalisation du CPRDFP. Il doit augurer cette nouvelle démarche de concertation et concrétiser la cohérence d'ensemble par la mise en place de réunions régulières.

**Pour le CESER, le CCREFP doit être l'instance de dialogue et de concertation pour suivre la mise en œuvre du CPRDFP, et en particulier la mise en place d'un Service Public de l'Orientation.**

## **I.2. LE CONTEXTE EUROPEEN**

Dans le cadre des politiques européennes 2007/2014, les priorités ont pour objectif de faire de l'Union européenne « *l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde d'ici 2010* ». Si les efforts doivent, certes répondre aux exigences de compétitivité, conformément à la Stratégie de Lisbonne, le CESER constate que le document ne fait pas référence au modèle de développement durable prôné par la Stratégie de Göteborg ; pourtant l'ancrage territorial du CPRDFP est clairement affirmé.

Il note avec intérêt la prise en considération d'autres documents stratégiques ou dispositifs publics comme le FSE<sup>7</sup>, la SRI<sup>8</sup>, le SAR<sup>9</sup> ou les APE<sup>10</sup>. Il souligne que la cohérence du CPRDFP avec ces documents doit se retrouver non seulement au niveau stratégique, mais aussi apparaître au stade de la déclinaison des actions et enfin être analysée en tant que critère d'évaluation du projet.

## **I.3. CADRE JURIDIQUE**

Le CESER relève que le passage du P.R.D.F. au CPRDFP, d'une logique de programmation à celle contractuelle, dénote une volonté d'instaurer une nouvelle dynamique.

Impliquant une relation contractuelle, sur la base d'engagements réciproques, il s'agit d'un document responsabilisant les parties concernées et donc, in fine, qui devrait améliorer l'efficacité des dispositifs. Cette approche est aussi de nature à contribuer au développement de la culture de projets.

## **PARTIE 2 : LE DIAGNOSTIC PARTAGE**

Le CESER regrette l'absence d'évaluation du P.R.D.F., ce d'autant plus que le suivi et l'évaluation sont érigés en axe stratégique et que des bases de données existantes, même

---

<sup>7</sup> Fonds Social Européen.

<sup>8</sup> Stratégie Régionale d'Innovation.

<sup>9</sup> Schéma d'Aménagement Régional.

<sup>10</sup> Accords de Partenariat Economique.

insuffisantes, auraient pu être exploitées. Cette évaluation aurait permis d'apprécier les évolutions sur la période écoulée.

- Un diagnostic partagé, mais sur des données hétérogènes et datées

Le document souligne, à juste titre, qu'une véritable stratégie repose sur l'existence d'un diagnostic partagé. Mais son élaboration a mis en évidence, également, la difficulté de pouvoir disposer de données actualisées et communes.

Le CESER avait déjà pointé cette difficulté et fait observer le rôle que peut jouer le CARIF OREF dans l'observation de la formation (*cf. avis 2005 p. 2*). Ce rôle est réaffirmé par une circulaire de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP) du 25 juillet 2011<sup>11</sup>, en particulier pour les CARIF, en matière d'information sur l'offre de formation et du recueil de celle-ci sous un format unique homogène et, pour les OREF, dans l'observation, l'analyse et la prospective sur les évolutions de l'emploi, des compétences, des qualifications, de la formation et de la relation emploi-formation.

---

<sup>11</sup> Circulaire n°2011-20 du 25 juillet 2011 de la DGEFP.

Le CESER agrée l'idée d'un **Système d'observation global partenarial**. Il rappelle que ce dernier peut s'appuyer, pour sa mise en place, sur le Comité Régional pour l'Information Economique et Sociale de la Réunion (C.R.I.E.S.R.) qui regroupe des partenaires de la formation professionnelle qui ne participent pas, pour certains, aux différentes instances de concertation.

### **PARTIE 3 : NOTRE PROJET DE SOCIETE**

Les 5 grands axes autour desquels s'organisent les actions de ce Contrat, suscitent dans leur ensemble l'adhésion du CESER. L'objectif est de faire de la formation :

- un outil en faveur de l'emploi et un moteur de développement économique,
- une offre garantissant l'égalité d'accès de toutes les Réunionnaises et de tous les Réunionnais à la connaissance et à la qualification,
- un système organisé et cohérent,
- au plus près des territoires,
- un système piloté, suivi et évalué.

D'un point de vue stratégique, le CESER note que globalement les axes 1, 2 et 4 répondent aux problématiques du développement durable, respectivement, au travers des trois dimensions indissociables que sont l'économique, le sociétal et l'environnemental. Les concernant, il estime, cependant, que leur formulation permet de cerner difficilement les objectifs réellement visés. S'agissant des axes 3 et 5, il considère qu'il s'agit plutôt de moyens à mettre en œuvre pour les atteindre.

### **III. 1. LE PREMIER AXE : LA FORMATION, UN OUTIL EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET UN MOTEUR DU DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE**

Le CESER rappelle que s'il est essentiel que les objectifs du CPRDFP soient davantage articulés avec les documents de stratégie économique (PR2D, RIV, GERRI, SRI, ...), il est tout aussi essentiel que le CPRDFP soit impérativement en phase avec la réalité économique des entreprises réunionnaises. Notre tissu économique où prédominent de très petites, voire micro entreprises, n'est pas de nature à faciliter l'accès à la formation professionnelle qu'elle soit initiale ou continue.

**Aussi le CESER rappelle la nécessité, pour les pouvoirs publics (Etat et Région), de tout mettre en œuvre afin d'inciter rapidement à une structuration des branches, condition nécessaire pour permettre de répondre aux différents défis, en particulier de la formation professionnelle.**

#### **III.1.2 Adapter notre politique de formation à la demande sociale et économique**

- Le contrat d'apprentissage

Le CESER partage la volonté de doubler les effectifs d'apprentis entre 2011 et 2015 afin d'en atteindre, à cette date, le nombre de 8 000. En effet, dans son rapport<sup>12</sup> sur l'apprentissage, il préconisait de développer et valoriser cette filière (« *Reconnue comme*

---

<sup>12</sup> « *L'apprentissage : une voie de formation contribuant au développement humain* » - septembre 2008.

*l'une des filières pertinente et importante pour la promotion individuelle et l'insertion professionnelle, l'apprentissage doit donc être **développé et valorisé, ...** »).*

Cependant, cet objectif quantitatif ne doit pas constituer une fin en soi et se faire au détriment de la qualité et de l'insertion.

Il est indiqué dans le document que « *Dans un monde de mutations, de l'aléa, de l'incertain, les entreprises doivent adapter leurs compétences pour répondre à la variabilité des situations professionnelles* » (p. 58). Certes, mais nous devons rester vigilants au risque que ces contrats soient utilisés comme variable d'ajustement. Il est donc indispensable de créer les conditions pour qu'ils débouchent sur une insertion durable, en développant au mieux la connaissance des futurs apprentis, mais aussi en responsabilisant les entreprises qui souhaitent les accueillir.

Il y a aussi nécessité d'apporter des réponses concrètes et innovantes à la limite objective que constitue notre tissu économique de micro entreprises, incapables actuellement d'absorber plus de stagiaires.

Par ailleurs, le CESER regrette que les causes des ruptures de contrat d'apprentissage n'aient pas été au préalable recherchées. En effet, cette connaissance et son analyse auraient permis de prévenir et pallier les fins de contrat. En ce sens, il demande une attention toute particulière en ce qui concerne le suivi, tant des stagiaires que des entreprises accueillantes (quel que soit le type de formation).

Il souligne également que le déficit en maîtres d'apprentissage existe pour les formations en alternance.

- Une véritable complémentarité à rechercher entre le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation

Le CESER rappelle que l'originalité de ces deux dispositifs d'alternance tient du fait qu'ils apportent aux publics concernés la possibilité de se former tout en se confrontant au monde de l'entreprise. Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation doivent se compléter. Leur développement doit se faire en concomitance et pourra être permis par la définition d'une carte pédagogique cohérente des formations en alternance, élaborée par l'ensemble des partenaires, opérateurs et financeurs.

- La formation des chefs d'entreprise: accompagner le développement d'une politique de formation des branches

Alors même que le diagnostic fait état d'un tissu économique composé essentiellement de TPE et de PME, avec 66 % d'établissements qui n'ont aucun salarié (soit 35 286 établissements), peu d'actions sont prévues quant à la formation de ces chefs d'entreprise. Or, la création d'activités et/ou le développement d'activités sont un préalable à la création d'emplois. Par ailleurs, les chefs d'entreprises de petites structures sont peu enclins à définir une vision prospective du développement de leurs activités.

Le CESER encourage donc les signataires à stimuler l'appropriation de cette vision prospective et stratégique en accompagnant, en partenariat avec les OPCA<sup>13</sup> et les

---

<sup>13</sup> Organismes Paritaires Collecteurs Agréés.

branches, la définition d'une politique de formation, pour les salariés mais aussi pour les chefs d'entreprise, salariés ou non de leur structure, avec un accent sur ces derniers.

### **III.1.3. Développer une approche prospective qui tienne compte des métiers d'aujourd'hui et de demain**

Le CESER préconise qu'au-delà de l'évaluation de la politique menée et de l'observation du lien emploi-formation, une réflexion sur une vision prospective des métiers de demain soit mise en œuvre. En effet, l'anticipation sur les métiers et les opportunités de demain sera de nature à inscrire les entreprises dans une démarche proactive de développement d'activités **ET** de gestion des ressources humaines.

Cela passe, tout en développant des outils adéquats, par la création d'une cellule dédiée à cette mission. Celle-ci pourrait s'articuler autour d'un travail commun entre la DIECCTE, le CARIF-OREF, l'ARVISE, les organisations patronales et syndicales, et se décliner dans les territoires avec l'association des futurs Comités Territoriaux Emploi Formation (COTEF).

L'accord-cadre de formation professionnelle entre l'Etat, le Conseil régional et Pôle Emploi qui prévoit un volet de prospective en matière d'emplois, trouve tout son intérêt et sera de nature à concentrer plus de moyens sur cette démarche encore peu développée aujourd'hui.

Cette vision prospective doit se faire également en lien avec les perspectives de formation professionnelle et d'insertion professionnelle sur le territoire régional certes, mais également hors du territoire régional, compte tenu de l'étroitesse du marché et de l'évolution quantitative et qualitative des jeunes formés et diplômés. Sur ce point, une approche nouvelle doit être faite vis-à-vis des territoires environnants, avec pour ligne directrice la prise en considération de l'ouverture de la Réunion sur les pays de la zone, voire ailleurs.

#### ▪ Développer la GPEC

Dans la logique d'une vision sur l'avenir, comme il est inscrit dans le CPRDFP, le CESER réaffirme ses préconisations en matière de **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences**<sup>14</sup> (GPEC).

Mais, là aussi, la composition du tissu économique fait que les entreprises sont dans la gestion de l'immédiateté, sans pouvoir forcément s'engager dans une telle démarche. Les signataires du CPRDFP ne peuvent donc pas faire l'économie de la GPEC s'ils veulent qu'elle soit réellement efficace en matière de lien entre l'offre de formation et l'emploi.

De ce fait, un préalable apparaît incontournable pour le CESER : **la structuration des branches professionnelles**. Une démarche volontariste et une méthodologie doivent être adoptées en la matière. Cette étape est indispensable pour disposer d'une analyse globale des besoins et maîtriser la capacité opérationnelle de mise en œuvre.

### **III.1.6. Soutenir le développement de l'économie sociale et solidaire**

Le CESER note que le document reprend une de ses recommandations<sup>15</sup> : « *le développement de l'ESS passe par la formation plus spécifique des dirigeants, créateurs et entrepreneurs en s'attachant à renforcer les capacités favorisant des pratiques de gestion démocratiques et d'innovation sociale* ».

---

<sup>14</sup> « *La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences* » – octobre 2004.

<sup>15</sup> « *Les associations, acteurs essentiels du secteur social et médico-social : des contraintes, un défi* » - novembre 2008.

### **III. 1.7. Une politique de formation centrée sur 10 secteurs prioritaires**

Le CESER aurait souhaité avoir une hiérarchisation de ces secteurs d'activités, savoir quelle est la priorité des priorités.

Il rappelle que<sup>16</sup> « *Les modifications brutales de politiques économiques créent des pertes de confiance qui paralysent les initiatives et déstabilisent les opérateurs. Une telle politique va à l'encontre d'un développement durable des activités et des emplois.* »

## **III. 2. LE DEUXIEME AXE : LA FORMATION, UNE OFFRE GARANTISSANT L'EGALITE D'ACCES DE TOUTES LES REUNIONNAISES ET DE TOUS LES REUNIONNAIS A LA CONNAISSANCE ET A LA QUALIFICATION**

### **III.2.1.4 Les personnes rencontrant des difficultés économiques et sociales**

Le CESER relève la volonté de permettre l'insertion des personnes les plus fragiles dans les entreprises. Il s'interroge cependant sur le cadre juridique de cette mesure, l'accompagnement des entreprises volontaires et le suivi des bénéficiaires.

### **III.2.2.2 Le Service Public de l'Orientation**

- **La mise en place du Service Public de l'Orientation : un préalable à la réussite professionnelle**

Le but de l'orientation est de rendre chacun, acteur de son évolution professionnelle et personnelle. Elle s'intègre donc dans son parcours initial ou sa carrière professionnelle. La loi du 24 novembre 2009 en développant le concept de **Service Public de l'Orientation** donne l'occasion de repenser globalement l'organisation régionale de l'orientation.

Le CESER constate que ce ne sont pas les outils et dispositifs en faveur de l'orientation qui manquent. Mais il y a nécessité, d'une part, de les rendre lisibles, visibles et accessibles et, d'autre part, de les mettre en réseau. Si cette nécessité est comprise et admise par tous, reste à la mettre en œuvre.

Il note le choix de créer **une Cité des métiers**, qui permettrait de faire se rencontrer tous les acteurs de l'accueil, de l'information et de l'orientation en un lieu unique. Le choix de cette configuration se fait sur la base d'expériences réussies sur le territoire hexagonal et de l'existence de conventions de labellisations nationales. Le CESER insiste sur l'impératif de rendre ce lieu opérationnel en favorisant à la fois la coordination et la coopération entre les différents partenaires concernés.

Ce Service Public de l'Orientation doit naturellement s'intégrer dans celui de l'emploi et participer à la sécurisation des parcours et à la démarche qualité.

## **III. 3. LE TROISIEME AXE : LA FORMATION, UN SYSTEME ORGANISE ET COHERENT**

### **III.3.1.1 Coordonner et optimiser nos réponses à travers une conférence de financeurs**

Le CESER salue l'idée de la mise en place de **la conférence des financeurs** qui apportera une lisibilité et une complémentarité dans le financement des actions de formation.

---

<sup>16</sup> Avis de la Commission "Développement économique" du C.E.S.R. de la Réunion sur l'évaluation de la loi de programme pour l'Outre-mer - juin 2006.

Il souligne l'intérêt de la nouvelle démarche affichée, consistant à non plus « *acheter du stage mais commander des prestations diversifiées, susceptibles dans le cadre d'une approche individualisée de prendre en compte les publics et les besoins économiques de nos territoires* ».

Cette rupture dans le mode de relation avec les organismes de formation devra s'accompagner d'un contrôle réel quant à la fiabilité des structures, les conditions de stage et la qualité des prestations. Ce contrôle s'avère d'autant plus nécessaire que le contexte de crise internationale et de rigueur budgétaire exige que les fonds publics soient plus que jamais bien utilisés, voire optimisés.

Concernant les moyens financiers qui seront alloués, le CESER rappelle que la démarche d'earmarking qui vise à cibler une part des dépenses FSE (60 % des crédits) sur des opérations répondant aux objectifs de la Stratégie de Lisbonne, doit trouver, depuis 2010, une lisibilité dans les documents nationaux et régionaux. Aussi, il invite la conférence des financeurs à être attentive à cette obligation.

### **III.3.1.2 Créer le Service Régional de la Formation Professionnelle**

#### **Une nécessaire clarification et mutualisation des rôles de chacun**

La formation professionnelle se caractérise par la diversité des institutions et des acteurs, et la multiplicité des dispositifs et de statuts. Le CESER encourage donc les signataires à trouver de la cohérence et de la complémentarité. En ce sens, **le Service Régional de la Formation Professionnelle** devra concourir à mutualiser l'ensemble des partenaires autour d'un objectif commun : **l'insertion professionnelle**. C'est un service public d'envergure qui doit se mettre en place. L'organisation en SIEG (Service d'Intérêt Economique Général) paraît pertinente au regard du droit communautaire.

#### **De la qualité en formation à la valorisation des expériences innovantes en matière de formation**

Au cours des travaux d'élaboration du CPRDFP, il a été acté la volonté de pourvoir à une offre de formation de qualité. Il est donc indispensable que cette qualité soit recherchée à chaque maillon de la chaîne.

Si le choix est d'établir une charte de bonnes pratiques, une réflexion doit être menée sur la labellisation et certification des organismes de formation. Ces derniers doivent répondre aux exigences des missions de service public qui leur sont confiées, définies par un cahier des charges précis et faire l'objet d'un suivi rigoureux en particulier qualitatif.

### **III. 4. LE QUATRIEME AXE : LA FORMATION, AU PLUS PRES DES TERRITOIRES**

Le CESER approuve l'objectif d'avoir une formation au plus près des territoires. Il renouvelle pour cet axe les différentes remarques et/ou observations qu'il a faites supra. Il demande cependant que les différentes Maisons de l'Emploi soient associées aux déclinaisons et mises en œuvre du CPRDFP, ainsi que les communautés de communes ou d'agglomérations.

### **III.5. Le cinquième axe : la Formation, un système piloté, suivi et évalué**

En inscrivant l'évaluation comme l'un des axes prioritaires, les signataires s'engagent dans la culture de l'évaluation qu'il s'agit de développer dans la pratique. S'il ajoute tout l'intérêt de se doter en interne d'outils de suivi et d'évaluation, le CESER rappelle sa préconisation quant à la création d'une structure indépendante d'évaluation<sup>17</sup>. Il note avec satisfaction que la majorité de ses préconisations issues de sa contribution ont été intégrées au projet.

---

<sup>17</sup> Cf. contribution du CESER « *Renforcer les capacités d'évaluation des politiques publiques à la Réunion, à partir de l'exemple des programmes européens* » adoptée le 5 mars 2010.

S'il a souligné la bonne dynamique générale qui se dégage du CPRDFP, celle-ci se retrouve tout particulièrement au stade de l'évaluation.

Il partage, très largement, le choix de tous les critères d'évaluation, la volonté d'accentuer l'approche qualitative et la nécessité d'évaluer en continu.

Le CESER tient à rappeler, toutefois, le caractère fondamental du diagnostic (cf. supra). Compte tenu des changements prévisibles de l'environnement socio-économique et des priorités communautaires, nationales et régionales, il lui paraît impératif d'en prévoir une actualisation à mi-parcours.

En termes de cohérence, le CESER insiste sur la nécessité de prendre en compte les enseignements tirés des évaluations des P.O.E. Il s'agit aussi de coordonner les différents travaux menés et de rechercher la meilleure articulation possible entre l'instance d'évaluation du CPRDFP et le Comité Régional d'Evaluation (CRE) des P.O.E. Il rappelle les réflexions, préconisées par le CESER, qui seront menées au sein de ce dernier, concernant :

- le maintien et la création d'emplois,
- les dispositifs de lutte contre l'illettrisme,
- les pratiques pédagogiques,
- la politique de mobilité<sup>18</sup>.

Ces thématiques sont en accord avec les nouvelles orientations européennes qui se dessinent, davantage centrées sur les aspects humains et revêtent donc un caractère prioritaire.

Il sera également nécessaire d'adapter les indicateurs de contexte en conséquence. Le CESER suggère que l'Indice de Développement Humain soit adopté et ajoute que le CRIESR a défini une batterie d'Indicateurs de Développement Durable déclinés à l'échelle territoriale, dans le droit fil de la réflexion conduite aux niveaux national et européen, qu'il conviendrait de s'approprier.

## **ANNEXE 1 : Présentation des secteurs prioritaires : enjeux et perspectives**

Le CESER considère que la déclinaison opérationnelle des fiches actions reste à un niveau trop général pour permettre d'identifier les moyens et les indicateurs cibles. Or ces éléments sont indispensables en amont de la mise en œuvre pour un pilotage efficace et conditionnent la faisabilité des évaluations en aval.

Par ailleurs, le diagnostic des filières ne repose que sur 1 ou 2 ans de données, ce qui est insuffisant pour définir des stratégies de formation à moyen terme.

Il aurait été utile de mobiliser les outils d'analyse existants (études de branches de l'INSEE, des organismes de formations, de l'ARVISE, des Chambres consulaires, du CARIF-OREF,...) afin de dégager les tendances de long terme et d'évaluer les besoins en formation pour les secteurs stratégiques et de se positionner par rapport à eux.

---

<sup>18</sup> Evaluation à mi-parcours de la stratégie régionale plurifonds et des programmes européens 2007-2013 à La Réunion – Programme opérationnel FSE – Rapport final Ernst & Young – 30 octobre 2010.

Il apparaît aussi, nécessaire, et a minima, de travailler sur les métiers en tension avec Pôle Emploi afin de former pour mieux répondre à l'offre d'emplois existante et non satisfaite. Cette démarche pragmatique s'avérerait être gage de cohérence car, par exemple, pour ce qui concerne le **secteur prioritaire BTP**, paradoxalement, beaucoup de formés ne trouvent pas d'emploi et beaucoup d'emplois ne sont pas pourvus, faute de candidats formés.

Tout ce qui précède est d'autant plus vrai pour le **secteur prioritaire sanitaire et social**. Pour avoir mené une réflexion, tant sur le secteur social et médico-social<sup>19</sup> que sur les personnes âgées et la dépendance<sup>20</sup>, le CESER regrette l'imprécision de l'état des lieux effectué. Il lui semble que les besoins, aussi bien actuels que futurs, peuvent être identifiés. Il y a lieu de travailler avec l'ARS, les professionnels du secteur et les OPCA de la branche.

### **Concernant certains secteurs**

Le BTP : Pour le CESER, à court et moyen terme, il n'est pas appelé à se développer compte tenu du contexte économique actuel. Son chiffre d'affaires global va se stabiliser après la période d'euphorie 2005-2008. L'augmentation « prévisible » des logements sociaux ne viendra pas compenser la baisse de production des logements privés.

Les transports : Le CESER estime que si des perspectives existent (même si ce secteur est en mutation perpétuelle), il aurait souhaité une quantification des besoins pour les métiers spécifiques (page 181).

L'agro-alimentaire : Le CESER considère que ce secteur doit être en lien avec la production agricole pour tenir compte de l'augmentation de la part des produits transformés localement.

La croissance verte : Le CESER souligne la nécessité pour le CPRDFP de prendre en compte l'évolution des métiers dans ce secteur compte tenu du contexte économique de plus en plus évolutif. Concernant la filière éolienne, il rappelle l'impossibilité d'implanter des éoliennes dans les coupures d'urbanisation destinées à préserver des espaces naturels.

## **EN GUISE DE CONCLUSION**

Pour le CESER, la démarche de « concertation renforcée » augure d'une nouvelle méthode de travail, fondée sur un projet partenarial fort. Le Contrat engage, sur 4 ans, les parties signataires à mobiliser **tous** les moyens nécessaires afin d'atteindre les objectifs définis. Ce CPRDFP apparaît ainsi clairement comme un outil opérationnel pour organiser des systèmes jusqu'alors juxtaposés.

Mais la maîtrise de cette démarche de projets ne doit pas faire oublier que le CPRDFP **est** un projet politique. En tant que tel, il **est** au service du Citoyen en général et de la société

---

<sup>19</sup> « *Les associations, acteurs essentiels du secteur social et médico-social : des contraintes, un défi* » - novembre 2008.

<sup>20</sup> « *Les personnes âgées à la Réunion : anticiper les risques et les besoins* » - juin 2011.

réunionnaise en particulier. La vigilance est donc de mise sur les engagements qui ont été pris aujourd'hui mais qui doivent s'inscrire dans la continuité.