

**LA RÉFORME  
DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE  
ISSUE DE LA LOI  
DU 5 MARS 2014**

---

*Enjeux et perspectives  
pour le territoire réunionnais*

**NOTE :**

« La réforme de la formation professionnelle issue de la loi du 5 mars 2014 : enjeux et perspectives pour le territoire réunionnais »



# avis des commissions

**Bureau du 19 février 2015**

**Avis des Commissions du Conseil Économique,  
Social et Environnemental Régional sur la note  
de la Commission « Éducation et Formation  
professionnelle » intitulée :**

**« La réforme de la formation professionnelle issue  
de la loi du 5 mars 2014 : enjeux et perspectives  
pour le territoire réunionnais ».**

# « Affaires générales, financières et des Relations internationales » et « Développement économique »

*Favoriser l'accès  
à l'information  
des bénéficiaires :  
entreprises,  
salariés et  
demandeurs  
d'emploi.*

**Les Commissions « Affaires générales, financières et des Relations internationales » et « Développement économique » saluent le travail que la Commission « Éducation et Formation professionnelle » a mené sur la réforme de la formation professionnelle issue de la loi du 5 mars 2014. Elles soulignent le caractère synthétique de la note qui pointe bien les enjeux et les difficultés inhérents au territoire, qui pèseront sur la bonne application de la réforme à la Réunion.**

Elles tiennent à relever les points suivants, qui ont été traités dans la note :

D'abord, elles rappellent l'importance d'une mise en œuvre urgente de la gouvernance locale. Les Commissions notent, en effet, que les instances régionales doivent porter et faire vivre ce principe de bonne gouvernance, qui conditionne la visibilité sur les listes de formation pour l'ensemble des acteurs. Elles estiment que cela est crucial afin d'offrir la possibilité aux salariés et demandeurs d'emploi de s'inscrire dans un parcours de formation, correspondant à leurs besoins et à ceux des entreprises. L'enjeu premier de ces instances sera de favoriser l'accès à l'information des bénéficiaires : entreprises, salariés et demandeurs d'emploi.

Ensuite, les Commissions insistent sur la nécessité de veiller à ce que les nouvelles modalités de financement ne soient pas moins favorables à l'accès aux formations pour les salariés des TPME et que les financements soient aussi en adéquation avec les besoins réels du territoire.

Enfin, compte tenu de la complexité pour rendre cette loi effective, les Commissions affirment la nécessité d'une véritable professionnalisation des acteurs, notamment ceux qui auront à siéger dans les différentes instances prévues par la loi. De plus, elles pensent qu'il est aussi primordial que les moyens financiers soient prévus et déployés pour leur participation dans ces instances.

# « Aménagement, Développement durable, Énergie et Déplacements » et « Affaires sociales, culturelles, sportives, Solidarité et Égalité des chances »

**Les Commissions « Aménagement, Développement durable, Énergie et Déplacements » et « Affaires sociales, culturelles, sportives, Solidarité et Égalité des chances » remercient la Commission « Éducation et Formation professionnelle » d'avoir réalisé une note sur la réforme de la formation professionnelle issue de la loi du 5 mars 2014. Elle a l'intérêt d'ouvrir un débat de fond sur l'importance de la formation, et de la formation professionnelle continue en particulier, comme vecteur de développement humain, et de développement économique et social d'un territoire.**

Comme il a été largement souligné dans la note, les Commissions insistent sur l'enjeu que recouvre la mobilisation effective de l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi en faveur de la formation des salariés et des demandeurs d'emploi. Il en va d'une responsabilité collective, aussi bien des institutions, des entreprises que des partenaires sociaux, de mettre en œuvre les outils prévus par la loi du 5 mars 2014. En particulier, ces acteurs devront se former et réellement s'impliquer dans les instances régionales que sont le CREFOP<sup>1</sup> et le COPAREF<sup>2</sup>, au regard de la technicité des dispositifs.

Cette implication conditionne l'appropriation par les salariés, les employeurs et les demandeurs d'emploi des dispositifs en leur faveur. En ce sens, les Commissions rappellent le rôle des OPCA<sup>3</sup> et des chambres consulaires dans l'accompagnement et dans une meilleure information des employeurs.

Un autre enjeu que mettent en exergue les Commissions est celui de l'employabilité des personnes. Cet enjeu ne peut être pris en compte que si une réflexion de fond est menée sur la complémentarité qu'il doit y avoir entre la formation initiale et la formation professionnelle, dans l'acquisition de savoirs, de savoir-faire et de compétences.

Enfin, les Commissions relèvent l'enjeu de la qualité de la formation. Elles s'accordent à dire qu'une meilleure connaissance du marché de la formation professionnelle ainsi que la labellisation des organismes de formation favoriseront aussi une véritable sécurisation des parcours professionnels.

*Se former et  
 réellement  
 s'impliquer  
 dans les  
 instances  
 régionales au  
 regard de la  
 technicité des  
 dispositifs.*

1. Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle

2. Comité Paritaire Interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation professionnelle

3. Organisme Paritaire Collecteur Agréé



# note

**Note de la Commission « Éducation  
et Formation professionnelle » intitulée :**

**« La réforme de la formation professionnelle issue  
de la loi du 5 mars 2014 : enjeux et perspectives  
pour le territoire réunionnais ».**

Adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés  
du Bureau, le 19 février 2015 (par délégation de l'Assemblée  
plénière du 17 juillet 2012).

Ont pris part au vote : Michèle ANDRÉ, Maximin BANON,  
Marcel BOLON, Nicolas CARMI, Philippe DOKI-THONON,  
Catherine FRÉCAUT (procuration à Jean-Raymond MONDON),  
Théodore HOARAU, Ivan HOAREAU, Jérôme ISAUTIER,  
Marie-Paulette LACPATIA, Abdoullah LALA,  
Jean-Marie LE BOURVELLEC, Georges-Marie LÉPINAY,  
Arnold LOUIS, Éric MARGUERITE, Jean-Raymond MONDON,  
Christine NICOL, Christian PICARD, Jean-Pierre RIVIÈRE,  
Joël SORRES.





# préambule

« La formation,  
un outil  
de développement  
des compétences »

*Orienter  
les fonds  
vers ceux  
qui en ont  
le plus besoin.*

**La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale** est plus qu'une énième réforme de la formation professionnelle. Elle vient modifier en profondeur les règles d'accès à la formation des salariés et des demandeurs d'emploi. Elle change les modalités de financement, avec un objectif affiché d'orienter les fonds vers ceux qui en ont le plus besoin. Un précédent rapport du CESER sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)<sup>1</sup> a mis en exergue l'importance d'une vision stratégique, partagée et prospective, pour faire de **la formation un outil de développement des compétences et donc de l'emploi**.

La Commission « Éducation et Formation professionnelle » du CESER souhaite, par cette note, mettre en lumière les principaux éléments de cette réforme, tant les impacts et les enjeux pour le territoire réunionnais sont importants.

Aussi, elle se propose de :

- donner une vision synthétique des principes et des objectifs de cette loi (les points clés de la nouvelle loi) ;
- alerter sur les enjeux du territoire de sa mise en application ;
- voir si les objectifs affichés dans cette réforme sont adaptés aux réalités de notre territoire ;
- définir quelques pistes d'actions favorables à la réussite de sa mise en œuvre.

1. « La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences : de l'outil de prévision à la démarche collective d'anticipation : enjeux et perspectives »  
– rapport du CESER adopté lors de l'Assemblée plénière du 19 novembre 2013.

# sommaire

<b>INTRODUCTION</b> .....	10
<b>I. LE CONSTAT</b> .....	12
<b>1. La loi du 5 mars 2014 portant réforme de la formation professionnelle</b> .....	12
1.1 Une réforme qui place le salarié « au cœur du système » avec de nouveaux outils .....	12
1.2 Une réforme qui renforce la gouvernance à l'échelon régional et l'implication des partenaires sociaux par le quadripartisme .....	13
a. Les instances régionales de gouvernance avant la réforme .....	13
b. Les instances régionales de gouvernance après la réforme .....	15
1.3 Un financement revisité .....	16
<b>2. Le contexte local</b> .....	20
2.1 Le tissu économique et social .....	20
a. Pour ce qui est de la structure du tissu économique : une prédominance des petites entreprises et TPE, fragilisées par la crise .....	20
b. Pour ce qui est de la situation sociale .....	21
2.2 Les principaux acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle au niveau du territoire .....	22
<b>3. Les freins à lever pour atteindre les objectifs affichés</b> .....	26
3.1 Les freins liés à l'information de l'entreprise (petite), du salarié et du demandeur d'emploi .....	26
3.2 Les freins liés au financement .....	26
3.3 Les freins liés à la gouvernance .....	26
<b>II. LES PISTES D' ACTIONS</b> .....	29
<b>1. Accompagner les petites entreprises, les salariés et les demandeurs d'emploi par un meilleur accès à l'information</b> .....	29
<b>2. Mobiliser de nouveaux dispositifs de financement mais aussi rechercher des moyens d'innovation, d'optimisation et de mutualisation</b> .....	29
<b>3. Instaurer une gouvernance locale le plus rapidement possible pour une meilleure adaptation de la loi au territoire</b> .....	30
<b>4. Avoir une meilleure connaissance des opérateurs de formation au niveau local (privés, publics, para-publics)</b> .....	30
<b>CONCLUSION</b> .....	31
<b>ANNEXES</b> .....	33

# introduction

**Cinq ans après la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale constitue une nouvelle étape dans la réforme de la formation professionnelle.**

*Poursuivre la dynamique en matière de formation tout au long de la vie et de gouvernance à l'échelon régional.*

Issue de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, cette réforme poursuit la dynamique enclenchée par la précédente loi en matière de formation tout au long de la vie et de gouvernance à l'échelon régional.

Toutefois, la loi du 5 mars 2014 marque **une rupture** dans le fonctionnement de la formation professionnelle en France. Pour rappel, depuis la loi du 16 juillet 1971<sup>2</sup>, prévalait une logique du « payer ou former ». Désormais, la notion d'investissement en formation est retenue avec « moins de fiscal, mais plus de social ». En d'autres termes, l'entreprise a moins une obligation fiscale de dépenser qu'une obligation sociale de faire (informer/former/justifier).

**En termes d'objectifs affichés**, la réforme veut :

- orienter les fonds de la formation vers ceux qui en ont le plus besoin (demandeurs d'emploi, salariés non qualifiés, salariés des TPE/PME, salariés confrontés à des mutations économiques) ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés ;
- faire de la formation un levier de compétitivité pour l'ensemble des entreprises ;
- simplifier et améliorer la gouvernance des politiques de formation professionnelle.

Cela se traduira dans les faits par :

- des obligations nouvelles liées à la qualité d'employeur ;
- des droits nouveaux pour les salariés ;
- des obligations financières revisitées ;
- un environnement modifié.

**Comment lever les obstacles localement pour tenter d'atteindre les objectifs affichés par cette nouvelle réforme ?**

Notre Territoire est caractérisé d'une part, par un tissu économique durement touché par la crise et composé principalement de petites entreprises et, d'autre part, par un fort taux de chômage. De plus, la pratique du dialogue social interprofessionnel est en cours de construction. De ce fait, la mise en œuvre de cette loi n'est pas sans conséquences sur les moyens à déployer, notamment en matière de financement et d'organisation territoriale de la gouvernance.

**Dans un premier temps, la Commission rappellera les points clefs de la loi et le contexte local dans lequel elle sera appliquée. Dans un deuxième temps, elle mettra en exergue les freins à la mise en œuvre de cette réforme sur le territoire. Enfin, elle proposera quelques pistes d'actions.**

2. Loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente.

# le constat



**« L'entretien professionnel  
pour mieux cerner  
les besoins des employés »**

## Le constat

### 1. La loi du 5 mars 2014 portant réforme de la formation professionnelle

Qualifiée de systémique et de globale tant elle impacte tous les acteurs de la formation et de l'emploi (entreprises, salariés, demandeurs d'emplois, organismes de formation, chambres consulaires, OPCA, Région, État décentralisé, le Pôle emploi...), la loi du 5 mars 2014 fait évoluer à la fois les outils et les institutions.

#### 1.1 UNE RÉFORME QUI PLACE LE SALARIÉ « AU CŒUR DU SYSTÈME » AVEC DE NOUVEAUX OUTILS

*Le CPF peut être ouvert dès l'âge de 16 ans et suit la personne, même au chômage ou après un changement d'emploi.*

La loi du 5 mars 2014 poursuit, voire renforce, la dynamique de la loi du 24 novembre 2009 en matière de formation tout au long de la vie, en cherchant à donner au salarié plus d'autonomie et de facilités d'accès à un parcours de formation à travers 3 outils :

- le Compte Personnel de Formation (CPF) ;
- l'entretien professionnel ;
- le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP).

**Le Compte Personnel de Formation (CPF)**, clef de voûte de la réforme, remplace le Droit Individuel à la Formation (DIF) et est opérationnel à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Le CPF peut être ouvert dès l'âge de 16 ans et suit la personne, même au chômage ou après un changement d'emploi. L'utilisation du CPF ne peut se faire qu'avec l'accord du titulaire. Il est propre à l'individu, contrairement au DIF, qui est rattaché à l'entreprise. Les formations éligibles au CPF ont été et seront définies par les nouvelles instances régionales et nationales.

Globalement, en raison d'un abondement de 24h/an pendant 5 ans et de 12h/an pendant 2 ans, le CPF comprend un total de 150 heures sur 7 ans. L'abondement en heures supplémentaires peut se faire selon différentes sources : l'employeur, le titulaire lui-même, l'OPCA agréé au Congé Individuel de Formation (CIF)...

Le CPF peut être utilisé hors temps de travail, et, dans ce cas, il n'y a pas besoin de l'accord de l'employeur. Les acquisitions d'heures ont débuté le 1<sup>er</sup> janvier 2015. La Caisse des Dépôts et de Consignations gère les compteurs individuels qui se sont ouverts et mis en ligne sur un portail, avec mention de la possibilité d'utiliser les crédits DIF<sup>3</sup> et la liste des formations accessibles.

**L'entretien professionnel** avec l'employeur, pour étudier les perspectives d'évolution professionnelle des salariés, est obligatoire tous les deux ans. Une information sur cet entretien doit être faite au salarié au moment de l'embauche. Un bilan de parcours professionnel doit être réalisé au bout de 6 ans. Il doit permettre d'identifier et de mieux cerner les besoins des salariés en matière de formation, notamment, et en termes d'évolution.

3. Les employeurs, avant le 31 janvier 2015, doivent informer par écrit chaque salarié du nombre total d'heures acquises non utilisées au titre du DIF. Une fois en possession de ces informations, le salarié pourra inscrire les heures acquises au titre du DIF sur son CPF dématérialisé ([www.moncompteformation.gouv.re](http://www.moncompteformation.gouv.re)).

L'entretien professionnel, à ne pas confondre avec l'entretien d'évaluation, devient obligatoire, quelle que soit l'entreprise concernée. Par ailleurs, une sanction existe pour les entreprises de plus de 50 salariés en cas de non-respect de la mise en œuvre du bilan à 6 ans.

*L'entretien professionnel devient obligatoire, quelle que soit l'entreprise concernée.*

**Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)** consiste en un accompagnement de tout public actif (salarié ou demandeur d'emploi), dans son parcours professionnel. Il se structure en 3 niveaux :

- un accueil individualisé ;
- un conseil personnalisé ;
- un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel.

Il est dispensé gratuitement par des institutions telles que le Pôle emploi, le Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation (FONGECIF) ou autres opérateurs régionaux et fait l'objet d'un document de synthèse.

Outre ces nouveaux dispositifs, la loi du 5 mars renforce les dispositifs de la **Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE)** (meilleure accessibilité), de la **préparation opérationnelle à l'emploi** (élargissement du public concerné) et de la **professionnalisation** (gratuité et obligation de tutorat dans le cadre d'un contrat de professionnalisation).

## **1.2 UNE RÉFORME QUI RENFORCE LA GOUVERNANCE À L'ÉCHELON RÉGIONAL ET L'IMPLICATION DES PARTENAIRES SOCIAUX PAR LE QUADRIPARTISME**

### **A. LES INSTANCES RÉGIONALES DE GOUVERNANCE AVANT LA RÉFORME**

#### **Le Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP)**

Composé de 6 représentants de l'État, de 6 représentants de la Région, de 7 membres au titre des organisations d'employeurs et des chambres consulaires, de 7 représentants au titre des organisations de salariés, et du Président du CESER, le CCREFP organise la concertation régionale sur les orientations à moyen terme des politiques de l'État, de la Région, du Département et des partenaires sociaux en matière d'emploi et de formation professionnelle. Il assure également le suivi et l'évaluation du CPRDFP<sup>4</sup>.

#### **Le Conseil Régional de l'Emploi (CRE)**

Rassemblant les services de l'État, le Conseil régional, le Conseil général, les associations des maires, le Pôle emploi, les Maisons de l'emploi, l'AGEFIPH et les partenaires sociaux, le Conseil régional de l'emploi est consulté sur l'organisation territoriale du service public de l'emploi, les conventions annuelles entre l'État et le Pôle emploi, et émet un avis sur la programmation des interventions en matière d'emploi.

4. Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles.

Le PRISME regroupe 6 syndicats de salariés et 3 unions patronales de notre île.

### **La COmmission Paritaire Interprofessionnelle Régionale de l'Emploi (COPIRE)**

Instance paritaire instituée par l'ANI<sup>5</sup> du 10 février 1969, elle avait pour rôle principal de :

- définir les priorités professionnelles et territoriales ;
- participer à l'élaboration des différents plans et schémas régionaux relatifs à la formation professionnelle et à l'emploi ;
- réaliser des études sur l'évaluation de l'emploi et des besoins en formation au niveau régional.

### **Une récente initiative locale des partenaires sociaux pour instaurer un dialogue social territorial: le PRISME**

Le PRISME est le Pôle Régional d'Innovation Sociale et de Modernisation des Entreprises créé le 19 mars 2012 à La Réunion. Il regroupe 6 syndicats de salariés (CFE-CGC, CFTC, CGTR, FO, UIR-CFDT, UNSA) et les 3 unions patronales de notre île (CGPME, MEDEF, UPA). Les missions de cette instance sont :

- d'échanger, débattre et réfléchir sur des problématiques économiques et sociales ;
- d'élaborer des positions communes en matière d'emploi, de formation professionnelle, développement du territoire ;
- d'informer et former au dialogue social territorial ;
- de promouvoir le dialogue social, notamment la structuration de branches à la Réunion.



« Une réforme qui renforce la gouvernance par le quadripartisme »

5. Accord National Interprofessionnel.

## B. LES INSTANCES RÉGIONALES DE GOUVERNANCE APRÈS LA RÉFORME

En matière de gouvernance, **la Région** devient le lieu de pilotage central pour la formation professionnelle et l'orientation. Elle est chargée de la politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation. Elle devient l'acteur principal de la coordination de la formation professionnelle sur le territoire. Entre autres, elle élabore le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP), qui sera établi dans l'année de renouvellement du Conseil régional. Elle adopte la carte régionale des formations professionnelles initiales. Elle organise et finance le service public régional de la formation professionnelle. Elle est chargée de l'accès à la formation et à la qualification professionnelle des publics spécifiques (les demandeurs d'emploi handicapés, les Français à l'étranger et les détenus).

**L'État** conserve la compétence sur l'emploi et voit un renforcement de sa mission de contrôle sur la formation professionnelle et l'apprentissage.

L'État et la Région assurent le SPOTLV (Service Public de l'Orientation Tout au Long de la Vie). Ce SPOTLV coordonne la mise en place du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP).

**De nouvelles instances régionales, impliquant les partenaires sociaux** sont créées :

- le Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP), ex-Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP) ;
- le Comité Paritaire interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation (COPAREF) ;
- Le PRISME perdure.

### **Le Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP)**

Le CREFOP assure la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formations dans la région.

Il se compose à la Réunion :

- du Président du Conseil régional ;
- du Président du Conseil général ;
- des représentants de la Région ;
- des représentants de l'État ;
- des représentants des organisations syndicales des salariés ;
- des représentants des organisations professionnelles d'employeurs ;
- des chambres consulaires ;
- des représentants des principaux opérateurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles, dont le Président du CESER ou son représentant.

*La Région devient le lieu de pilotage central pour la formation professionnelle et l'orientation.*



Il a aussi une mission d'évaluation, dont la coordination et la méthodologie seront assurées par le Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CNEFOP).

En termes de compétences, l'État et le Pôle emploi lui fourniront un certain nombre d'informations. Il a un rôle consultatif sur des documents d'orientation et de contractualisation, et il devra établir le bilan régional annuel des actions Emploi, Formation, Orientation.

Dans les DOM, le CREFOP a aussi des compétences spécifiques: avis sur la charte et le plan de lutte contre l'illettrisme, examen des questions relatives à l'emploi et la formation professionnelle en mobilité. Il est informé des activités de LADOM et du Service Militaire Adapté, du bilan du Conseil général en matière d'aide à l'insertion sociale et professionnelle, du bilan des conventions d'objectifs et de moyens, des rapports d'activités et des comptes des OPCA.

#### **Le COmité Paritaire interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation (COPAREF)**

Le COPAREF se compose des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs. Il établit, après concertation avec les représentants régionaux des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveaux national et multi-professionnel, les listes régionales des formations éligibles au CPF. Il est consulté sur la carte régionale des formations professionnelles initiales. Il assure le déploiement des politiques paritaires définies par les accords nationaux interprofessionnels en matière de formation et d'emploi, en coordination avec les autres acteurs régionaux.

Les COPAREF exercent les missions suivantes :

- animer en région le déploiement territorial des politiques paritaires interprofessionnelles définies par le COPANEF (COMITÉ PARITAIRE NATIONAL pour l'Emploi et la Formation professionnelle) ;
- assurer la coordination de ces politiques avec celles des pouvoirs publics et des autres acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi menées au niveau régional ;
- élaborer et fixer la liste des formations éligibles au Compte Personnel de Formation en lien avec les pouvoirs publics dans les instances compétentes (CREFOP) ;
- Le Conseil régional consulte obligatoirement le COPAREF avant d'adopter la carte des formations. L'avis motivé du COPAREF est communiqué à l'assemblée plénière du Conseil régional.

### **1.3 UN FINANCEMENT REVISITÉ**

#### **Le financement de la formation professionnelle par les employeurs**

Tous les employeurs du secteur privé et associatif doivent concourir au développement de la formation professionnelle continue en participant chaque année au financement d'actions de formation. Les employeurs sont assujettis à une obligation annuelle de dépense minimum pour financer la formation de leurs salariés ou réa-

*Tous les employeurs du secteur privé et associatif doivent concourir au développement de la formation professionnelle continue.*

liser certains versements, notamment à l'organisme paritaire de gestion dont ils dépendent pour contribuer à la mutualisation des fonds.

Depuis la création d'un véritable cadre légal de la formation professionnelle avec la loi Delors (1971), il faut distinguer :

- le plan de formation des entreprises ;
- les dispositifs dits d'intérêt général ayant vocation à développer l'accès à la formation professionnelle (CIF, contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation, FPSPP<sup>6</sup>).

Avant la loi du 5 mars 2014, le financement de ces deux catégories de dispositifs reposait en partie sur une obligation fiscale des entreprises de plus de 10 salariés à participer à hauteur de 1,6 % de leur masse salariale brute annuelle.

Désormais, les obligations de financement au titre de la formation professionnelle sont rassemblées en **une contribution unique** :

- **entreprises de moins de 10 salariés : 0,55 % de la masse salariale brute annuelle ;**
- **entreprises de 10 salariés et plus : 1 % de la masse salariale brute annuelle.**

*Les obligations de financement au titre de la formation professionnelle sont rassemblées en une contribution unique.*

#### SYSTÈME AVANT LA RÉFORME

	Moins de 10 salariés	10 à 20 salariés	Plus de 20 salariés
Congé individuel de formation (CIF)	/	/	0,2 % de la masse salariale
Contrat et période de professionnalisation, DIF	0,15 % de la masse salariale	0,15 % de la masse salariale	0,5% de la masse salariale
Reliquat imputable (« plan de formation »)	0,40 % de la masse salariale	0,9 % de la masse salariale	
<b>TOTAL</b>	<b>0,55 % de la masse salariale</b>	<b>1,05 % de la masse salariale</b>	<b>1,6 % de la masse salariale</b>

#### SYSTÈME APRÈS LA RÉFORME

Moins de 10 salariés	10 à 49 salariés	50 à 299 salariés	Plus de 300 salariés
<b>0,40 %</b> Plan de formation	<b>0,70 %</b> Plan de formation (0,2) Professionnalisation (0,3) CPF (0,2)	<b>0,60 %</b> Plan de formation (0,1) Professionnalisation (0,3) CPF (0,2)	<b>0,60 %</b> Professionnalisation (0,4) CPF (0,2)
<b>0,15 %</b> Professionnalisation	<b>0,15 % – FPSPP</b>	<b>0,20 % – FPSPP</b>	<b>0,20 % – FPSPP</b>
	<b>0,15 % – CIF</b>	<b>0,20 % – CIF</b>	<b>0,20 % – CIF</b>
<b>TOTAL = 0,55 %</b>	<b>TOTAL = 1 %</b>	<b>TOTAL = 1 %</b>	<b>TOTAL = 1 %</b>

Source : « Comprendre (enfin !) la formation professionnelle – enjeu économique, social et sociétal » – mémo octobre 2014 – Fédération de la Formation Professionnelle (FFP).

6. Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels créé grâce à l'ANI du 7 janvier 2009 (à la place du Fonds Unique de Péréquation, FUP) qui lui donnait pour mission principale de favoriser l'accès à l'emploi des publics les plus fragiles sur le marché de l'emploi (demandeurs d'emploi, jeunes, illettrés,...).

### ***Le financement de l'apprentissage***

Les éléments clés de la réforme au niveau de la taxe d'apprentissage portent sur quatre points :

1. Réforme du financement : création d'une fraction régionale de la taxe d'apprentissage.
2. Réduction du nombre d'organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage.  
Au niveau régional, une seule chambre consulaire désignée par une convention conclue entre les différentes chambres consulaires régionales, est habilitée à collecter et reverser les fonds affectés à la taxe d'apprentissage.
3. Renforcement du pilotage par les Conseils régionaux.
4. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, les OPCA sont habilités à collecter la taxe d'apprentissage.



# le contexte local

« Une prédominance des petites entreprises et TPE »



## 2. Le contexte local

### 2.1 LE TISSU ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

Nous ne pouvons dissocier les enjeux de formation professionnelle sur un territoire de son contexte économique et social. À la Réunion, celui-ci se caractérise par :

#### **A. POUR CE QUI EST DE LA STRUCTURE DU TISSU ÉCONOMIQUE : UNE PRÉDOMINANCE DES PETITES ENTREPRISES ET TPE, FRAGILISÉES PAR LA CRISE**

L'essentiel du tissu économique de la Réunion est composé de TPME, et plus précisément d'une majorité de micro-entreprises. En effet, d'après les chiffres de l'INSEE, en 2010, on dénombre 37 950 entreprises à la Réunion dans le secteur marchand (hors agriculture), selon la nouvelle définition de l'entreprise, introduite par le décret n° 2008-1354<sup>7</sup>. Ces entreprises sont représentées par 44 500 établissements qui emploient 94 230 salariés en équivalent temps plein.

La caractéristique essentielle (commune au territoire national) est la prépondérance des micro-entreprises (95 %), qui ont moins de 10 salariés, et réalisent moins de 2 millions d'euros de chiffre d'affaires. Les 36 200 micro-entreprises réunionnaises emploient un tiers des salariés de l'île. Mais ce ne sont pas les plus gros employeurs puisque 35 % des salariés travaillent dans les 1 510 PME implantées sur l'île.

70 grandes entreprises sont implantées à la Réunion, et emploient 18 % des effectifs salariés (contre 31 % en France métropolitaine).

Durant les années 1990 jusqu'en 2009, la croissance est très élevée : entre 2001 et 2007, la croissance du PIB est de 4,7 %/an. En 2009, elle est de - 3,9 %. Depuis, la reprise est modérée (moins de 2 %).

La création d'entreprises est dynamique. Plus de 8 000 entreprises sont créées en 2010. Cependant ces créations restent fragiles, avec un taux de survie à 5 ans de 41 %.

7. Ce décret du 18 décembre 2008 définit l'entreprise comme « la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes ».

Quatre catégories de taille d'entreprise sont définies :

- **les micro-entreprises** : moins de 10 personnes et un chiffre d'affaires annuel ou un total de bilan inférieur à 2 millions d'euros ;
- **les Petites et Moyennes Entreprises (PME)** : moins de 250 personnes et un CA inférieur à 50 millions d'euros ou un total de bilan inférieur à 43 millions d'euros ;
- **les Entreprises de Taille Intermédiaire (ETI)** n'appartiennent pas à la catégorie des PME, occupent moins de 5 000 personnes et ont un CA inférieur à 1,5 milliard d'euros ou un total de bilan inférieur à 2 milliards d'euros ;
- **les grandes entreprises** sont les entreprises non classées dans les catégories précédentes.

## B. POUR CE QUI EST DE LA SITUATION SOCIALE

### **Un faible niveau de formation des jeunes**

En matière de formation, seulement 69,2 % d'une génération a le niveau bac en 2012. Une étude de l'INSEE sur l'insertion professionnelle des jeunes réalisée en 2010<sup>8</sup>, montre que le niveau d'études est globalement en hausse. Ainsi, parmi les 25-34 ans ayant quitté le système éducatif, 23 % sont diplômés du supérieur, deux fois plus qu'en 1999. Mais ce résultat contraste avec la part des jeunes qui sortent du système scolaire sans qualification. À la Réunion, en 2010, près d'un jeune de 16 à 24 ans non scolarisé sur deux (49 %) ne possède aucun diplôme du secondaire, soit 28 000. Ces jeunes, sortis précocement du système scolaire, éprouvent des difficultés à s'insérer sur le marché du travail. Seuls deux sur dix se retrouvent effectivement en emploi. En revanche, ceux qui sont sortis du système scolaire avec au moins un diplôme du secondaire ont deux fois plus de chance de décrocher un emploi.

À la Réunion en 2010, près d'un jeune de 16 à 24 ans non scolarisé sur deux ne possède aucun diplôme du secondaire.

#### SITUATION DES JEUNES DE 16 À 24 ANS NON SCOLARISÉS

	En emploi	Sans emploi	TOTAL
<i>Ayant un diplôme du secondaire<sup>1</sup></i>	12900	16900	29800
<i>Sans diplôme du secondaire<sup>1</sup></i>	5200	23100	28300
<b>TOTAL</b>	<b>18100</b>	<b>40000</b>	<b>58100</b>

1. Ni CAP, ni BEP, ni diplôme plus élevé.

sources : INSEE, Enquête emploi BMO 2010 (situation au 2<sup>e</sup> semestre).

Pourtant, le diplôme protège encore et toujours du chômage. Selon l'INSEE, la probabilité d'être en emploi augmente avec le diplôme, qui reste donc un atout dans la recherche d'un emploi.

### **Une croissance de l'emploi insuffisante pour absorber l'augmentation de la population active**

Selon l'INSEE, en 2012, la population active réunionnaise est de 345 200 personnes. En moyenne depuis 2007, plus de 7 000 personnes supplémentaires sont arrivées sur le marché du travail chaque année. Même si la croissance de l'emploi est plus forte qu'en Métropole, l'augmentation de la population active est plus rapide que le nombre d'emplois créé chaque année et ne peut être absorbée.

### **Un taux de chômage structurellement élevé et une problématique de croissance du chômage des jeunes et des seniors**

Selon l'INSEE, au deuxième trimestre 2012, 28,5 % de la population active réunionnaise est au chômage au sens du Bureau International du Travail (BIT). Ce taux de chômage dépasse largement celui de la France métropolitaine.

À noter qu'en 2012, le taux de chômage diminue pour la première fois depuis le début de la crise. Il était en hausse ininterrompue depuis 2007. Si cette baisse peut s'expliquer par les nombreux contrats aidés qui ont soutenu l'emploi en 2012, il résulte également du découragement de chômeurs qui ne se réinscrivent plus au Pôle emploi.

8. Économie de la Réunion hors-série n° 8 – L'insertion professionnelle des jeunes – diagnostic et dispositifs existants – juin 2010.

Les jeunes de 15-24 ans sont fortement touchés par le chômage (56,2 % en 2012, taux deux fois supérieur à celui de la France métropolitaine).

Le diplôme protège toujours du chômage puisque le taux de chômage des diplômés du supérieur est quatre fois plus faible que celui des non diplômés (10 % contre 39 %).

**Au 31/12/12, 129600 demandeurs d'emploi de catégorie A sont inscrits au Pôle emploi à la Réunion, en augmentation de 8,7 % en un an.** En cinq ans, le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A a progressé de 80 % alors qu'il avait baissé de manière continue jusqu'en 2007.

Les personnes âgées de 50 ans ou plus sont les plus touchées par cette dégradation : leur nombre est multiplié par trois en cinq ans. Les 50 ans ou plus représentent 18 % des demandeurs d'emploi en 2012.

## **2.2 LES PRINCIPAUX ACTEURS DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU NIVEAU DU TERRITOIRE**

### ***Les principaux financeurs de la formation professionnelle***

Pour comprendre quels sont les principaux acteurs de la formation professionnelle sur notre territoire, il nous faut connaître les mécanismes de financement de la formation professionnelle locale et nationale.

Les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle conçues par **la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP)**, qui dépend du Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social sont mises en œuvre dans les territoires par le Service Public de l'Emploi (SPE).

Cette action est conduite par le Préfet de région avec l'appui des services déconcentrés – Les Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIECCTE)<sup>9</sup> et fait appel à un ensemble d'opérateurs, notamment le Pôle emploi et les missions locales, et de partenaires, dont l'UNEDIC ou l'AGEFIPH.

Les collectivités territoriales et leurs groupements concourent également à cette action, notamment du fait de leurs compétences en matière d'insertion et de formation professionnelle.

*Il nous faut connaître les mécanismes de financement de la formation professionnelle locale et nationale.*

9. Pour ce qui concerne l'Outre-mer, des Directions des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIECCTE) existent dans ces territoires, excepté à St-Pierre-et-Miquelon où une Direction de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi et de la population est instituée ([www.emploi.gouv.fr](http://www.emploi.gouv.fr)).

### LES FINANCEURS DE LA DÉPENSE GLOBALE DE FORMATION AU PLAN NATIONAL

<b>Formation qui finance ?</b>	<b>2011</b>	
	<b>Montant (en millions d'€)</b>	<b>Structure 2011 (%)</b>
Entreprises	13 704	43 %
État	4 713	15 %
Régions	4 464	14 %
Autres collectivités territoriales	78	0 %
Autres administrations publiques et Unedic/le Pôle emploi	1 779	5 %
<i>dont: autres administrations</i>	228	1 %
<i>Unedic/le Pôle emploi</i>	1 551	5 %
Ménages	1 215	4 %
<b>TOTAL (hors fonctions publiques pour leurs propres agents)</b>	<b>25 953</b>	<b>81 %</b>
Fonction publique pour leurs propres agents	6 005	19 %
<b>TOTAL (y compris fonctions publiques pour leurs propres agents)</b>	<b>31 958</b>	<b>100 %</b>

### LES FINANCEURS DE LA DÉPENSE GLOBALE DE FORMATION AU NIVEAU LOCAL

<b>LE CONSEIL RÉGIONAL</b>		
<b>Montant du financement de la formation professionnelle par le Conseil régional sur le territoire de la Réunion en 2013</b>	<b>Effectif</b>	<b>Montant</b>
Apprentissage	4 580	30 100 896,03 €
Formation professionnelle des adultes	2 179	15 021 991,15 €
Formations sanitaires et sociales	2 617	14 476 805,36 €
Formations supérieures	1 220	4 263 659,25 €
Actions préparatoires à l'insertion et à la qualification	3 896	8 086 211,97 €
Politique sectorielle	1 003	5 155 168,41 €
Dispositifs transversaux	3 855	5 886 797,00 €
Rémunération et bourses	-	11 676 706,00 €
<b>TOTAL DES INTERVENTIONS</b>	-	<b>94 669 235,17 €</b>
Équipement et travaux	-	10 859 292,28 €
<b>TOTAL DES DÉPENSES</b>	-	<b>105 528 527,45 €</b>

Source : Bilan d'activités 2013 de la Région Réunion



LE PÔLE EMPLOI	
<b>Montant du financement de la formation professionnelle par le Pôle emploi sur le territoire de la Réunion en 2013</b>	<b>12 535 000 €</b>
<b>NOMBRE D'ENTRÉES</b>	
Actions de formation conventionnée (formation collective)	1 930
Action individuelle de formation	1 321
Action de formation préalable au recrutement	795
Préparation opérationnelle à l'emploi	564
<b>TOTAL DES ENTRÉES EN FORMATION</b>	<b>4 610</b>

Source : le Pôle emploi

Au 31 décembre 2012, la DIECCTE comptabilisait 699 organismes de formation enregistrés à la Réunion.

La part du financement de l'Europe via le Fonds Social Européen (FSE) est importante. En 2013, le FSE a représenté 79965888 €.

#### Le marché de la formation professionnelle continue à la Réunion

Au 31 décembre 2012, la DIECCTE comptabilisait 699 organismes de formation enregistrés à la Réunion.

Organismes	2009		2010		2011		2012	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Privés	613	97,93	638	98	671	97,81	684	97,85
Parapublics	9	1,44	9	1,38	11	1,60	11	1,57
Publics	4	0,63	4	0,61	4	0,58	4	0,57
<b>Total</b>	<b>626</b>	<b>100</b>	<b>651</b>	<b>100</b>	<b>686</b>	<b>100</b>	<b>699</b>	<b>100</b>

En 2012, ces 699 organismes représentaient un chiffre d'affaires d'environ 126 millions €.

Organismes	2009		2010		2011		2012	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%	Montant	%
Privés	74 720 075	65,87	86 308 161	68	88 369 936	69	103 945 028	72
Parapublics	31 080 430	27,39	33 251 946	26	30 992 165	24	31 651 982	22
Publics	7 651 578	6,74	6 785 178	5	8 985 322	7	8 617 290	6
<b>Total</b>	<b>113 452 083</b>	<b>100</b>	<b>126 345 285</b>	<b>100</b>	<b>128 347 423</b>	<b>100</b>	<b>144 170 268</b>	<b>100</b>

Ce chiffre d'affaires correspond à une politique volontariste de plusieurs financeurs. Les pouvoirs publics y participent pour plus de 50 % avec un cofinancement du FSE.

Produits provenant des	2009		2010		2011		2012	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%	Montant	%
Pouvoirs publics	58 060 640	51,18	65 705 769	52,00	60 937 539	47	66 677 776	46
OPCA	25 560 227	22,52	26 843 638	21,25	31 277 996	24	41 349 896	29
Entreprises	14 318 210	12,62	15 959 692	12,64	19 016 269	15	17 877 835	12
Particuliers	5 399 861	4,75	5 809 642	4,59	6 025 752	5	6 495 849	5
Produits de sous-traitance	3 179 388	2,81	4 011 613	3,18	4 682 913	4	5 132 904	4
Autres produits	6 933 757	6,12	8 014 931	6,34	6 406 954	5	6 636 008	5
<b>Total</b>	<b>113 452 083</b>	<b>100</b>	<b>126 345 285</b>	<b>100</b>	<b>128 347 423</b>	<b>100</b>	<b>144 170 268</b>	<b>100</b>

# les freins à lever



« Le financement,  
un éternel combat »

### 3. Les freins à lever pour atteindre les objectifs affichés

#### 3.1 LES FREINS LIÉS À L'INFORMATION DE L'ENTREPRISE (PETITE), DU SALARIÉ ET DU DEMANDEUR D'EMPLOI

Le tissu économique local étant majoritairement composé de petites entreprises, la réforme leur donne, en théorie, plus de moyens puisque le FPSPP est davantage abondé. La difficulté est déjà d'amener ces entreprises à formuler leurs besoins en formation. En effet, outre les employeurs, les salariés et leurs instances représentatives pour la plupart, méconnaissent les dispositifs de formation.

#### 3.2 LES FREINS LIÉS AU FINANCEMENT

D'un point de vue du financement, si la collecte est simplifiée autour d'une contribution unique, le passage pour le financement du plan de formation des entreprises de plus de 10 salariés, d'une obligation fiscale de financer à une obligation sociale de faire, fait craindre une diminution des fonds de mutualisation.

En effet, une telle diminution risque de ne plus permettre aux OPCA de disposer d'un fonds de mutualisation pour financer des formations courtes, non qualifiantes, non certifiantes.

Par ailleurs, ce refléchage sur les parcours qualifiants pose aussi le problème de la mise en disponibilité du salarié de TPE pour en bénéficier, puisque ce sont des formations plus longues.

Un autre risque qui peut être envisagé est l'arrivée de collecteurs nationaux dont les actions de financement ne seraient pas obligatoirement consacrées à la formation sur notre territoire.

#### 3.3 LES FREINS LIÉS À LA GOUVERNANCE

Dans le cadre du rapport du CESER sur la GPEC, l'un des principaux freins mis en avant est celui de la gouvernance.

En effet, le constat souvent fait est la difficulté de mobiliser les acteurs s'il n'y a pas d'accord sur une stratégie commune. Il y a une réelle difficulté à travailler ensemble.

En ce qui concerne les nouvelles instances, se pose déjà le problème de leur composition et de leur fonctionnement.

En termes de fonctionnement, un retard dommageable est pris dans le calendrier de mise en place des instances locales. Ce retard empêche l'établissement des listes locales de formations éligibles au CPF, et qui auraient dû être transmises au niveau national au plus tard le 31 décembre 2014.

*Outre les employeurs, les salariés et leurs instances représentatives méconnaissent les dispositifs de formation.*

De plus, une des questions cruciales dans la mise en œuvre d'un dialogue territorial social concerne les moyens donnés aux partenaires sociaux pour participer aux instances régionales, bien que des propositions figurent dans la loi. Parmi les moyens nécessaires, deux principaux sont identifiés : la prise en charge de la perte de salaire des acteurs mais aussi, au vu de la complexité du sujet, leur indispensable formation pour exercer leur mandat. Ces questions conditionnent le bon fonctionnement du CREFOP et du COPAREF.

En termes de composition, des incohérences apparaissent.

En ce qui concerne la composition du CREFOP, 4 collèges sont constitués :

- l'État (9 membres) ;
- les collectivités locales (9 membres) ;
- les organisations professionnelles et syndicales (20 membres) ;
- les opérateurs, qui ne prennent pas part au vote (13 membres).

Le bureau est composé de 10 membres : 3 représentants pour l'État, 3 pour le Conseil régional, 2 pour les organisations syndicales de salariés, 2 pour les organisations professionnelles d'employeurs.

S'agissant de la composition des collèges, les constats faits sont les suivants :

- le Service Militaire Adapté (SMA), qui est opérateur de formation, fait partie des représentants de l'État ;
- les chambres consulaires, qui, sont entre autres, opérateurs de formation, font partie des organisations professionnelles et syndicales ;
- le CESER, organe consultatif, siège en tant qu'opérateur.

Par ailleurs, la majorité des branches professionnelles ne sont pas structurées.



les pistes  
d'actions

## II Les pistes d'actions

La réforme de la formation professionnelle dont l'objet est d'orienter les fonds de formation vers les publics qui en ont le plus besoin, notamment les demandeurs d'emploi, renforce la gouvernance à l'échelon régional en donnant à la Région un rôle central dans le pilotage de la formation professionnelle et de l'orientation et en instituant de nouvelles instances régionales, impliquant les partenaires sociaux. Par ailleurs, elle cherche à simplifier le financement de la formation professionnelle à travers une contribution unique et une sorte de guichet unique (versement à un seul OPCA).

Ces modifications impliquent de nouvelles façons de travailler ensemble qui sont favorisées par le quadripartisme et une recherche mutuelle d'optimisation et d'innovation en matière de financement.

### 1. Accompagner les petites entreprises, les salariés et les demandeurs d'emploi par un meilleur accès à l'information

Compte tenu du tissu économique, la nécessité d'aller vers les entreprises, petites pour la plupart, pour qu'elles soient les mieux informées de la répartition des fonds qu'elles pourvoient et des moyens qui leur sont donnés en matière de formation, n'est plus à démontrer. Il faut dès lors s'appuyer sur les chambres consulaires, les branches professionnelles et bien évidemment les OPCA pour contribuer au renforcement du soutien aux petites entreprises. Le PRISME pourrait initier un plan d'actions, porté par le COPAREF.

### 2. Mobiliser de nouveaux dispositifs de financement mais aussi rechercher des moyens d'innovation, d'optimisation et de mutualisation

Le nouveau modèle de financement fait craindre un risque de diminution de la contribution, aussi bien pour les salariés des entreprises, que pour les formations en matière d'apprentissage. Pour autant, les solutions existent en matière de diversification du financement, d'optimisation et de mutualisation.

À l'instar de ce qui avait été préconisé dans le cadre de la mise en place de la GPEC, il faut « mettre en synergie les financements en faveur des dispositifs de formation » :

- L'outil « **conférence des financeurs** », prévu dans le CPRDFP 2011-2015, doit permettre de mettre en lien l'achat de formation par le Conseil régional, l'État, les OPCA, le Pôle emploi.
- **Le Fonds Social Européen (FSE)** est le principal outil de financement de la formation et consacrait plus de 20 millions d'euros en 2011 pour développer les dispositifs d'éducation et de formation innovants sur un total de plus de 60 millions d'euros.
- **Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)** permet de tenir compte de la nécessité de former les demandeurs d'emploi, nombreux sur le territoire, mais aussi les salariés en poste. L'optimisation de son utilisation pour le territoire doit passer par **une représentation forte au niveau national** pour porter les réalités locales.

*Simplifier le financement de la formation professionnelle à travers une contribution unique et une sorte de guichet unique.*

### **3. Instaurer une gouvernance locale le plus rapidement possible pour une meilleure adaptation de la loi au territoire**

Dans ses différents avis, le CESER avait déjà préconisé que les instances de concertation, de coordination et d'évaluation aient un fonctionnement effectif et soient dotées de moyens pour leur animation.

Une impérieuse nécessité est que les nouvelles instances, que sont le COPAREF et le CREFOP, soient rapidement mises en place et fonctionnent. Cela permettra une mobilisation de l'ensemble des acteurs et dénotera d'une volonté de travailler ensemble sur les enjeux qui concernent le territoire.

Toutefois, une cohérence et un consensus doivent être trouvés dans la composition de ces instances, afin que les intérêts collectifs priment.

Pour une véritable représentativité, il faut rendre les acteurs du dialogue social territorial disponibles. Le Conseil régional et/ou l'État doivent permettre une plus grande participation en prévoyant sur leur budget un dispositif de compensation de perte de salaires.

Par ailleurs, il faut mettre en place un dispositif de formation des acteurs sur les enjeux territoriaux de la réforme.

Les branches professionnelles apparaissent comme le niveau pertinent de sensibilisation des entreprises sur les enjeux de leur secteur d'activité. Il faut donc promouvoir leur structuration afin de rendre visible les stratégies des secteurs et permettre un dialogue social territorial élargi.

### **4. Avoir une meilleure connaissance des opérateurs de formation au niveau local (privés, publics, para-publics)**

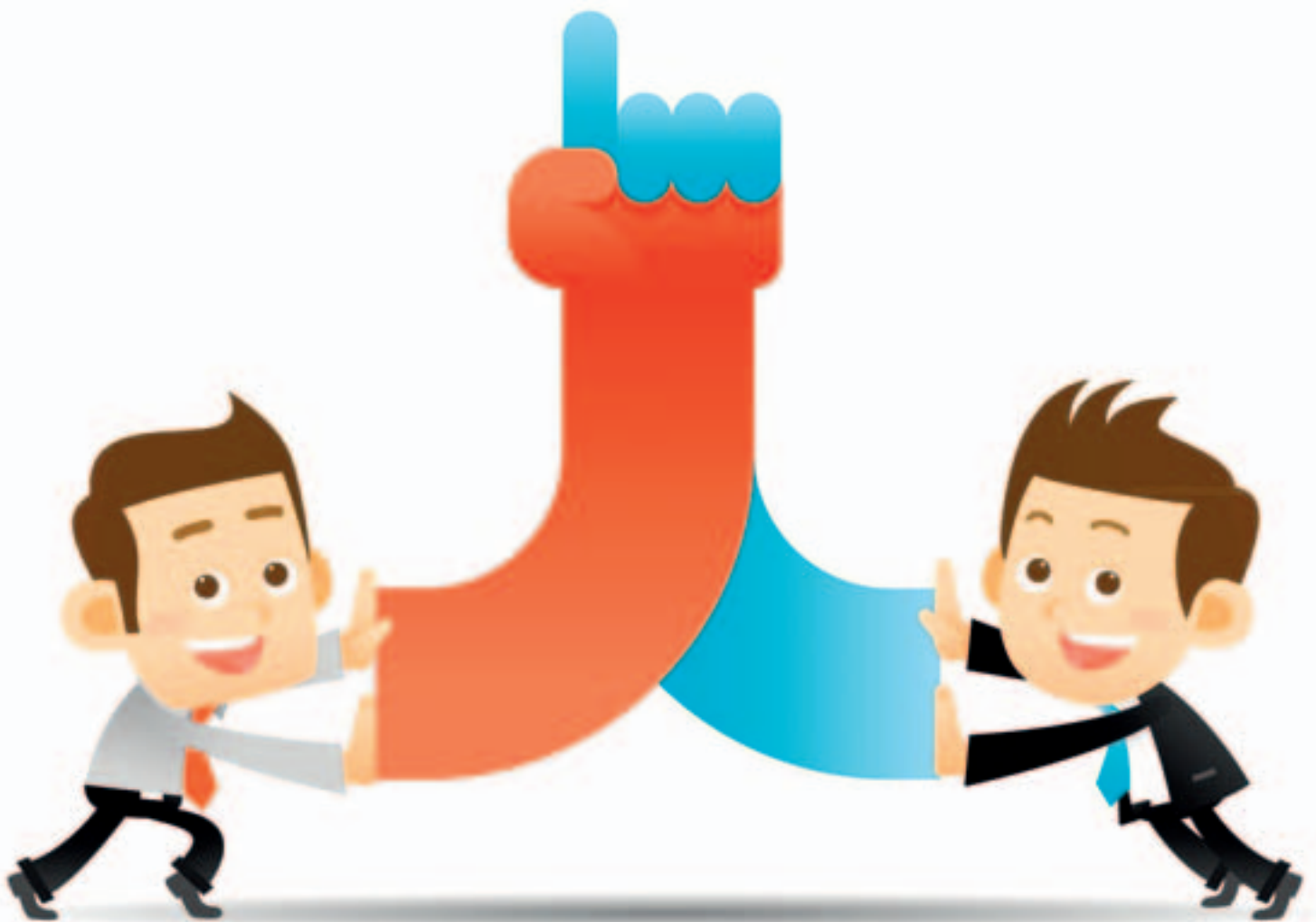
En tant que pilote de la formation professionnelle, la collectivité régionale a en charge la définition de la carte de la formation professionnelle.

Dans le cadre de son rôle dans la mise en place du Service Public Régional de l'Ori-entation professionnelle (SPRO), il s'agit d'améliorer l'accessibilité à l'information sur les métiers, les dispositifs d'orientation, de formation et d'emploi. L'outil fonctionnel que constitue la Cité des métiers doit permettre son effectivité.

Il s'agit aussi de promouvoir la qualité en formation en favorisant la labellisation des organismes de formation et le respect des normes en la matière. Cette étape permettra de faire émerger des innovations aussi bien de l'outil que de la méthode pédagogique.

*Pour une véritable représentativité, il faut rendre les acteurs du dialogue social territorial disponibles.*

conclusion



**« Converger les énergies »**



*La mobilisation  
de tous est  
indispensable  
pour que  
la formation  
professionnelle  
amène  
véritablement  
chaque individu  
à s'inscrire dans  
un parcours  
professionnel  
et social réussi.*

Intervenant cinq ans après la loi du 24 novembre 2009 sur la formation et l'orientation tout au long de la vie, la loi du 5 mars 2014 conforte l'idée que la formation est un investissement à la fois pour l'entreprise, le salarié et le demandeur d'emploi.

Pour que cette réforme soit efficace, le tissu économique local doit être informé de tous ses enjeux, et sa mise en œuvre doit être pilotée et accompagnée.

La prégnance de l'enjeu territorial de la réforme est telle qu'il est impératif que les acteurs institutionnels (État, Région, Académie,...) et les partenaires sociaux s'emparent des outils que la loi prévoit, pour permettre de travailler ensemble et dépassent leurs intérêts particuliers. D'autant que l'efficacité de cette réforme dépendra du dynamisme de notre territoire et de son aptitude à créer de l'emploi.

La mobilisation de tous est indispensable pour que la formation professionnelle amène véritablement chaque individu à s'inscrire dans un parcours professionnel et social réussi.

## **REMERCIEMENTS**

**M. Guillaume BRIONNE** *Responsable de l'OREF*

**M. Jacques BUGHON** *Vice-président de l'AGEFOS-PME*

**M<sup>me</sup> Marie-Claude DE MUNARI-GUILBERT** *Directrice du Pôle formation  
à la Chambre de Commerce  
et d'Industrie (C.C.I.)*

**M<sup>me</sup> Nicole ETHEVE** *Directrice de la formation  
à la Chambre de Métiers et de l'Artisanat*

**M. Patrick FOULLON** *Président de l'AGEFOS-PME*

**M<sup>me</sup> Samuelle GRONDIN** *Centre de ressources  
Communication du CARIF-OREF*

**M. Harry PAYET** *Directeur de OPCALIA*

**M. Bernard PICARDO** *Président de la Chambre  
de Métiers et de l'Artisanat*

**M. Ludovic SERRE** *Directeur de Cabinet de la C.C.I.*

**M<sup>me</sup> Isabelle VERROUGSTRAETE** *Directrice adjointe du Pôle formation à la C.C.I.*

**M. Brice VIRGINIUS** *Directeur de l'AGEFOS-PME*

**COMMISSION**  
**« ÉDUCATION ET FORMATION PROFESSIONNELLE »**

**ATTRIBUTIONS**

Éducation – Formation professionnelle – Apprentissage – Lutte contre l'illettrisme  
Mobilité – Recherche

**COMPOSITION**

**Présidente – Marie-Christine NICOL** *Union Interprofessionnelle de la Réunion –  
Confédération Française Démocratique  
du Travail (U.I.R. / C.F.D.T.)*

**Vice-présidente – Michèle ANDRÉ** *Personnalité qualifiée*

**Rapporteur – Marie-Claire HOAREAU** *Union Nationale des Syndicats Autonomes  
(UNSA)*

**Patrick CORRE – Membre** *Confédération Générale des Travailleurs  
de la Réunion (C.G.T.R.)*

**Yann DE PRINCE – Membre** *Mouvement des Entreprises de France (MEDEF)*

**Philippe DOKI-THONON – Membre** *Union des Métiers et Industries  
de l'Hôtellerie (UMIH), l'Union des Hôteliers  
de la Réunion (U.H.R), Syndicat Professionnel  
des Activités de Loisirs (SYPRAL)*

**Thierry FAYET – Membre** *Union Réunionnaise des Organismes  
de Formation (UROF), Fédération de la Formation  
(F.F.P.)*

**Judex GOPAL – Membre** *Chambre de Métiers et de l'Artisanat (CMA)*

**Céline LUCILLY – Membre** *Personnalité qualifiée*

**Frédéric MIRANVILLE – Membre** *Université de la Réunion*

**Stéphane NICAISE – Membre** *Union Régionale Inter-fédérale des  
Organismes Privés Sanitaires et Sociaux (URIOPSS),  
Association Réunionnaise d'Éducation Populaire  
(AREP), Union Réunionnaise des Structures  
d'Insertion par l'Activité Économique (URSAIE)*

**Christian PICARD – Membre** *Fédération Syndicale Unitaire (F.S.U.)*

**Jean-Louis PRADEL – Membre** *Fédération Générale Autonome  
des Fonctionnaires (F.G.A.F.)*

**Maryvonne QUENTEL – Membre** *Union Interprofessionnelle de la Réunion –  
Confédération Française Démocratique  
du Travail (U.I.R. / C.F.D.T.)*

**Eric PAYET – Chargé d'études**

# QUELQUES RAPPORTS ET AVIS DU CESER DE LA RÉUNION

- Éléments de réflexion sur le schéma de services collectifs de l'enseignement supérieur et de la recherche pour la Réunion – avril 1999
- L'OCM Sucre: quelques pistes de réflexion pour la prochaine OCM – novembre 1999
- Contributions-cadres du Conseil économique et social régional de la Réunion pour la préparation de la Loi d'Orientation pour l'Outre-Mer – 1999
- La coopération régionale: un enjeu pour la Réunion? – novembre 1999
- Le dispositif « emploi-jeune »: d'une opportunité à un enjeu stratégique – novembre 1999
- Les déplacements à la Réunion: l'urgence des choix – décembre 1999
- Réflexions sur le Fonds Régional pour le Développement et l'Emploi – juin 2000
- Actes du séminaire sur la rénovation du bâti scolaire du 1<sup>er</sup> degré – avril 2001
- Le schéma directeur portuaire de Port Réunion – octobre 2001
- La vie étudiante: un espace à construire – décembre 2001
- La desserte aérienne de la Réunion – septembre 2001
- Pour un dispositif répondant aux besoins de l'emploi à la Réunion – septembre 2002
- Enjeux et défis de la Réunion à l'horizon 2020 – septembre 2002
- Investissement local et fiscalité – avril 2003
- L'aménagement, la protection et la valorisation du littoral: un défi pour l'avenir – octobre 2003
- Quel projet de développement agricole pour la Réunion? – décembre 2003
- Contribution sur la continuité territoriale – juin 2004
- Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences – octobre 2004
- Contribution sur l'emploi dans les secteurs de la santé, du médico-social et du social – novembre 2004
- Bilan de mandature 1998-2004
- Pour une meilleure coopération régionale au départ de la Réunion dans l'océan Indien – juillet 2005
- La Validation des Acquis de l'Expérience: un enjeu de taille et une réelle opportunité – décembre 2006
- Avis sur le projet de contrat de projets État/Région/Département 2007-2013 – février 2007
- Le foncier et l'immobilier économiques à la Réunion – mars 2007
- Le congé solidarité: une solution pour la Réunion – octobre 2007
- Avis sur le projet présidentiel pour le développement économique de l'Outre-mer – octobre 2007
- Premières réflexions sur le projet de loi programme pour le développement économique et la promotion de l'excellence outre-mer – mars 2008
- Contribution sur la communication de la commission européenne sur la stratégie pour les RUP – avril 2008
- Avis sur le projet de loi programme pour le développement économique et la promotion de l'excellence outre-mer – mai 2008
- Avis sur le projet de loi de programme relatif à la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement – juin 2008
- Avis complémentaire sur la saisine rectificative relative au projet de loi de programme pour le développement économique et la promotion de l'excellence Outre-mer – juillet 2008
- L'apprentissage: une voie de formation contribuant au développement humain – novembre 2008
- Les associations, acteurs essentiels du secteur social et médico-social: des contraintes; un défi – novembre 2008
- Quel aménagement pour les mi-pentes de la Réunion à l'horizon 2030? – novembre 2008
- Avis sur le rapport « Révision à mi-parcours du dispositif de l'octroi de mer » – janvier 2009
- Avis préparé par la commission « Développement économique » sur le rapport d'étude concernant l'évaluation des aides publiques en faveur des entreprises de la Réunion – février 2009
- Première contribution du C.E.S.R.: Réorganisation territoriale de la Réunion (Version du 27 février 2009)
- Avis sur le projet de schéma régional des formations sanitaires et sociales – mars et juillet 2009
- Contribution aux États généraux de l'Outre-mer – juillet 2009
- Avis sur les États généraux de l'Outre-mer – Réunion – août 2009
- Avis sur le projet de Schéma Directeur d'Aménagement et de Gestion des Eaux de la Réunion 2010-2015 (SDAGE) – septembre 2009
- Avis sur le projet de SAR – octobre 2009
- Avis sur les projets de décrets découlant de la LODEOM – novembre et décembre 2009

- Avis sur le rapport mesure 2.15 « ingénierie financière - capital investissement » du POE FEDER 2007-2013 - création d'un fonds commun de placement à risque souscription du Conseil régional au fonds d'investissement – décembre 2009
- Contribution « Renforcer les capacités d'évaluation des politiques publiques à la Réunion à partir de l'exemple des programmes européens » – mars 2010
- Rapport « Pour une île lettrée » – septembre 2010
- Note intitulée « Les Technologies de l'Information et de la Communication - Un enjeu majeur » – septembre 2010
- Rapport intitulé: « L'électricité: un enjeu de développement pour la Réunion » – octobre 2010
- Note intitulée « Les Mahorais: de l'accueil à l'écueil: changer de regard » – octobre 2010
- Bilan de mandature 2005-2010 – novembre 2010
- Avis sur la note d'orientation générale relative au Contrat de Plan Régional de Développement des Formations (C.P.R.D.F.) – novembre 2010
- Avis sur les rythmes scolaires – novembre 2010
- Avis sur 3 projets de décrets: RSA, CUI et RSTA – décembre 2010
- Avis sur le projet de décret portant extension du régime de retraite complémentaire obligatoire aux collaborateurs d'exploitation et d'entreprise agricole et aux aides familiales dans les DOM – décembre 2010
- Avis sur le projet de décret portant sur la revalorisation du Revenu de Solidarité Active (RSA) dans les Départements d'Outre-mer, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon – février 2011
- Note: « Les personnes âgées: anticiper les risques et les besoins » – juin 2011
- Avis sur le projet de loi portant réforme des ports d'Outre-mer – août 2011
- Avis sur le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP) – septembre 2011
- Avis sur la Stratégie de Cohérence Régionale de l'Aménagement Numérique (SCoRAN) – septembre 2011
- Premières réflexions sur la stratégie des RUP – juin 2012
- Avis sur le projet de charte du Parc national de la Réunion – novembre 2012
- Contribution à la concertation nationale sur la refondation de l'École de la République – octobre 2012
- Avis sur le projet de Schéma Régional du Climat, de l'Air et de l'Énergie de la Réunion (SRCAE) – février 2013
- Note sur l'article 349 du TFUE – février 2013
- Contribution dans le cadre de la réflexion menée sur le soutien aux entreprises en difficulté – mars 2013
- Avis sur le projet de loi de décentralisation et de réforme de l'action publique – mars 2013
- Avis sur le projet de stratégie réunionnaise de la biodiversité 2012-2020 – avril 2013
- Première contribution des Commissions concernant les priorités stratégiques de la Réunion à l'horizon 2020 – mai 2013
- Contribution dans le cadre de l'instance de concertation sur les régimes de défiscalisation en Outre-mer – juin 2013
- Note intitulée « notre système de santé malade de ses paradoxes?.. » et synthèse des avis des Commissions – juin 2013
- Réponse à la saisine du Président de la Région Réunion sur la problématique des carburants – juillet 2013
- Avis sur le Projet de Stratégie Intégrée Plurifonds (PSIP) programmes communautaires 2014-2020 – septembre 2013
- Avis sur le projet d'article DB20 du projet de loi de finances 2014 : « Recentrage sur les bas salaires de l'exonération des cotisations employeurs outre-mer » – septembre 2013
- Avis sur l'actualisation du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (SRFSS) – novembre 2013
- Avis sur la démarche de suivi et d'évaluation du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP) – novembre 2013
- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences: de l'outil de prévision à la démarche collective d'anticipation: enjeux et perspectives – novembre 2013
- Rapport « La politique d'exonérations de cotisations sociales et leurs impacts sur l'emploi à la Réunion depuis 1990 - E = MC2 » – novembre 2013
- Avis sur Schéma Régional des Infrastructures et des Transports de la Réunion (SRIT) – janvier 2014
- Bilan de mi-mandature 2011-2013 – février 2014
- Diabète et santé publique à la Réunion: comment transformer un cercle vicieux en un cercle vertueux ? ... – mai 2014
- Avis sur les Rapports Annuels d'Exécution 2013 des programmes européens FEDER CONVERGENCE, FSE, FEADER, 2007-2013 – juin 2014
- La desserte aérienne à la Réunion: Composition du billet d'avion et quelle évolution pour l'aéroport de Pierrefonds ? – décembre 2014

Les rapports mentionnés ci-dessus ainsi que les avis du Conseil économique, social et environnemental régional sur saisine du Conseil régional, du Conseil général, de l'État, sur différents documents d'orientation, de planification, de schéma, sont à votre disposition au CESER, peuvent vous être adressés sur simple demande, ou sont consultables et téléchargeables sur le site : [www.ceser-reunion.fr](http://www.ceser-reunion.fr)

