
AVIS

20 mars 2025

DEFINITION DE LA STRATEGIE REGIONALE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET ADOPTION DES REGLEMENTS D'INTERVENTION DES FORMATIONS PREPARATOIRES ET DES FORMATIONS QUALIFIANTES

Rapporteur

Dominique TREFFLE

Résultat du vote

106 pour et 2 abstentions



Le législateur a confié aux Régions les compétences en matière d'organisation du Service Public Régional de Formation Professionnelle (SPRFP) et du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO). Ces deux services publics s'inscrivent en cohérence avec les orientations définies avec les acteurs en région dans le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) et le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (SRFSS).

La loi n°2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi impacte l'environnement emploi-formation en établissant une nouvelle gouvernance passant par la création d'un Réseau pour l'Emploi et une territorialisation des politiques publiques. La construction d'une nouvelle offre de service régionale articulée dite inclusive et différenciée est ainsi rendue nécessaire, particulièrement vers les publics qui en ont le plus besoin : personnes en situation d'illettrisme et d'illectronisme, égalité d'accès femme-homme, personnes en situation de handicap, personnes sous-main de justice.

Par ailleurs, de grands chantiers en Normandie sont en cours et pour les années à venir induisant d'importants enjeux en termes de créations d'emploi : parcs éoliens offshore, EPR, implantation d'une grande usine de recyclage de plastique... Parallèlement, la Normandie, comme de nombreuses régions, connaît de fortes difficultés de recrutement avec de nombreux métiers en tension de recrutement où la formation professionnelle constitue l'un des leviers majeurs de réponse.

Enfin, considérés comme axe prioritaire régional, les mutations écologiques et numériques impactant le monde du travail au travers de l'adaptation des compétences, des tensions de recrutement, de l'accès à la formation et à l'emploi des demandeurs d'emplois très éloignés et fragilisés, ont été intégrés dans la stratégie régionale de la Formation Professionnelle.

Comme toute autre mission de service public, le service public régional de la formation professionnelle est fondée sur les cinq principes fondamentaux suivants : équité dans l'accès à la formation, continuité de l'offre de formation, adaptabilité de l'offre de formation et individualisation des parcours, neutralité et laïcité de l'offre de formation qui garantit le libre accès de tous aux services publics sans discrimination et enfin gratuité des frais pédagogiques et de passage de certification.

Six engagements constituent la structuration du SPRFP :

- Engagement 1 : répondre aux besoins des territoires et des entreprises, en amenant les publics en recherche d'emploi vers les métiers et les formations attendus.
- Engagement 2 : favoriser l'accessibilité à l'offre de formation des publics qui ont en le plus besoin.
- Engagement 3 : favoriser l'engagement des personnes en recherche d'emploi et maintenir une dynamique tout au long du parcours pour éviter les ruptures.
- Engagement 4 : organiser et mettre en œuvre une offre diversifiée pour répondre aux besoins des publics.

Cette offre comprend les cinq dispositifs de formation préparatoires, qualifiantes, à destination des personnes sous-main de justice, sanitaire et sociale et la prise en charge de la formation des salariés en insertion. Elle comprend également deux dispositifs visant la sécurisation des parcours

des publics en formation, ainsi que des élèves et étudiants du sanitaire et social par le versement de bourses et d'aides ponctuelles d'urgence.

- Engagement 5 : renforcer la collaboration avec les acteurs du Réseau pour l'emploi au service de la sécurisation des parcours de formation.
- Engagement 6 : accompagner les stagiaires et les structures de formation aux transitions écologiques, climatiques et numériques.

Enfin, la mise en place des engagements du SPRFP nécessite l'adoption de nouveaux cadres d'intervention pour le dispositif préparatoire à la qualification et à l'emploi et pour le dispositif « Qualif » des formations qualifiantes, tout en induisant l'abrogation des anciens programmes « Construction de Parcours d'Accès à l'Emploi » et « Formation qualifiante des demandeurs d'emploi ».

Le CESER souligne que, même si l'architecture du SPRFP est cohérent et équilibré, le contexte budgétaire dans lequel il s'inscrit tend à fragiliser les organismes de formation. Il s'interroge également face au contexte de difficulté économique de certaines entreprises et de la probable évolution du nombre de demandeurs d'emploi normands.

En outre, au regard de l'importance des volumes financiers engagés et exécutés, le CESER insiste sur la nécessité de réaliser une évaluation à partir d'indicateurs détaillés portant notamment sur les modalités de retour à l'emploi et plus largement sur l'insertion professionnelle durable des publics en ce qui concerne le programme qualifiant dans ses dimensions collective et individuelle. Cette évaluation comparative des actions pourrait utilement être faite sur le programme engagé pour mieux orienter les mesures du programme 2026. Le CESER salue favorablement la proposition de la Région de restituer annuellement devant le CESER les engagements de l'accord cadre permettant de porter l'évaluation. Une restitution intermédiaire de la stratégie dans son intégralité, comprenant notamment l'évaluation à mi-parcours du CPRDFOP, est également souhaitable. A cet effet, le CESER rappelle ses compétences en matière d'évaluation des politiques publiques et la pertinence de ses avis comme l'a démontré celle sur l'écriture du CPRDFOP.

Dans un contexte de baisse drastique budgétaire en direction des organismes de formation, le CESER approuve fortement la prise en compte de la vulnérabilité des publics, ainsi que des besoins des secteurs particulièrement en tension telle que l'aide à domicile, passant par la mise en cohérence des feuilles de route des institutionnels avec les dispositifs proposés.

Il salue à titre d'exemple l'engagement à accompagner les normands souhaitant valoriser les compétences par la VAE.

Par ailleurs, le CESER souligne le fort enjeu de poursuivre la territorialisation des dispositifs de formation en s'appuyant sur les dynamiques locales qui doivent encore se renforcer et sur des diagnostics solides sollicités auprès du CARIF-OREF de Normandie. Il recommande que cette dynamique de territorialisation soit différenciée pour mieux s'adapter aux contextes urbain, périurbain ou enclavés dans la ruralité.

Le CESER souhaiterait qu'un accent soit porté particulièrement sur les enjeux démographiques spécifiques et le vieillissement de la population normande face aux besoins de compétences et d'emploi, de même que sur les publics allophones en veillant à la fluidité des actions d'accompagnement favorisant les acquisitions des compétences socles jusque dans l'emploi pour sécuriser ce dernier. Un partenariat avec l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII) en charge des formations liées au Contrat d'intégrations républicain pourrait être mise en place par la Région afin de mieux coordonner l'offre de formation et la prescription des publics allophones.

Le CESER souhaite attirer l'attention de la Région sur la carence de 9 mois qui s'applique aux jeunes sortis du système scolaire à partir du baccalauréat au motif qu'ils choisiraient les formations proposées par la Région pour accéder à une rémunération ou parce que ces jeunes nouvellement certifiés pourraient recouvrir un emploi directement. Ces arguments n'apparaissent plus tangibles eu égard au développement de l'apprentissage, aux retours d'expérience de Parcoursup et aussi parce que ces jeunes pourraient souhaiter une réorientation voire une poursuite d'étude. Le CESER souhaite que le continuum des parcours soit effectif quelle que soit la situation.

Le CESER porte une attention particulière sur le maintien actualisé du Data emploi-formation du CARIF-OREF à disposition du CREFOP, qui constitue un enjeu d'envergure en tant qu'observatoire prospectif de la donnée emploi-formation en Normandie et sa dimension territoriale dont tous les acteurs ont besoin. De plus, la Région pourrait s'appuyer plus fortement sur le CARIF-OREF pour accéder aux données régionalisées de l'entrepôt national OCTOPILOT porté par le Réseau des CARIF-OREF (RCO).

Enfin, en écho à l'engagement 1 du SPRFP, le CESER rappelle que l'analyse prospective des besoins en compétence des entreprises de nos territoires doit être portée par la cellule technique prospective initiée au sein du Crefop dans le cadre du quadripartisme.

En conclusion, le CESER invite la Région à prendre en considération les observations formulées dans le présent avis.

Déclarations des groupes

Déclaration de Guillaume GRAVIER

Au titre de la CGT

Madame la Présidente,
Cher-e-s collègues,

La CGT souhaite s'associer à l'avis du CESER portant sur la définition de la Stratégie Régionale de la Formation Professionnelle et ses règlements annexés. Néanmoins, la CGT souhaite revenir sur quelques points :

Le service public normand de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi fait donc l'objet d'une actualisation de sa stratégie pour 2026. La rédaction du document nous a été annoncée comme le résultat d'une concertation tant avec les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles qu'avec les usagers.

La CGT s'attendait donc à la construction d'une stratégie plus ouverte aux besoins des demandeurs d'emploi.

Or, la CGT déplore que l'idéologie adéquationniste prévale sur la fonction émancipatrice de la formation professionnelle continue, chère à la CGT.

Ainsi, il est apparu, à la lecture du document, que 2 des 5 fondamentaux d'un service public de formation, à savoir l'équité dans l'accès à la formation et la continuité de l'offre de formation ne sont pas totalement respectés du point de vue des usagers.

Typiquement, deux situations posent problème :

- La première situation est celle des **jeunes sortant de formation initiale à partir du niveau baccalauréat qui doivent attendre 9 mois avant de pouvoir accéder à une formation du programme qualifiant de la Région**. Durant ce délai de carence aujourd'hui injustifié avec le développement de l'apprentissage, beaucoup de jeunes se désengagent de leur projet professionnel ou n'ont plus d'appétence à la formation. Pour certains d'entre eux, les dégâts psychologiques peuvent être terribles.

La CGT demande à ce que ce principe inique soit supprimé de la stratégie régionale et attend que chaque jeune puisse trouver une solution pour continuer à se former dès la sortie du système scolaire.

- La seconde situation est **celle des demandeurs d'emploi qui se voient refuser une demande de financement individuel** pour s'engager dans une formation certifiante, au motif qu'elle est déjà existante dans le programme collectif de formation de la Région ou qu'elle ne répond pas à la liste des métiers en tension.

Aucune approche basée sur la situation de la personne, la viabilité de son projet et sur l'offre de formation disponible sur son territoire n'est réalisée. La CGT propose de laisser les conseillers France Travail et les conseillers des Missions locales gérer ces situations. **La CGT demande à ce que ce principe bloquant pour nos concitoyens et contraire à l'esprit de la loi de 2018 soit levé.**

Par ailleurs, **la CGT souhaite que le Carif-Oref soit intégré à la stratégie régionale**, notamment dans sa fonction d'ensemblier dans l'élaboration des diagnostics emploi-formation-compétences afin d'asseoir l'achat des formations sur des éléments tangibles et transparents.

La CGT a voté défavorablement la stratégie régionale présentée au CREFOP par la Région pour ces raisons.

La CGT votera favorablement l'avis du CESER.

Déclaration de Raphaëlle FOLIO

Au titre de la CFDT

La Région Normandie définit un nouveau cadre d'intervention pour lancer son programme de formation préparatoire et qualifiante pour les demandeurs d'emploi qui prendra effet au 1er janvier 2026.

Depuis 15 ans, nous subissons une gestion économique et trop peu sociale du chômage qui laisse jeunes et seniors sur le bas-côté, face à des relations au travail profondément bouleversées. Aujourd'hui, avec l'émergence des tensions sur le recrutement et la réduction des moyens, il n'est pas étonnant que la Région veuille répondre aux besoins des entreprises, même si des pans entiers d'activités sont aussi en difficultés ou susceptibles de l'être prochainement.

Dans un contexte de désengagement de l'Etat, de nouvelles mutations économiques, d'enjeux normands (démographiques, santé et vieillissement, grands projets à venir), la CFDT tient à exprimer ses plus fortes inquiétudes concernant les effets de cette offre réduite, à la fois par sa faiblesse quantitative mais aussi dans certains des choix qualitatifs envisagés.

Certes, l'élaboration du CPRDFOP a tenu compte des demandes que nous avons effectuées sur une nécessaire réflexion partagée avec les organisations syndicales dans le cadre du quadripartisme et les différents acteurs de l'écosystème formation. Sa déclinaison par le SPRFP, s'il elle va dans le bon sens dans sa dimension territoriale, manque quantitativement d'ambition face aux constats que la CFDT fait sur la situation normande actuelle et à venir ! Car une montée en compétences est toujours nécessaire pour les Normands les plus en difficultés pour une insertion durable dans l'emploi.

Cet accompagnement des publics normands vers une professionnalisation attendue et l'ensemble de l'outil de formation pleinement engagés depuis plusieurs années (ainsi que leurs personnels) ne méritent pas un nouveau Stop and GO, au moment où les publics en grande difficulté dont les bénéficiaires du RSA, ont l'obligation de reprendre un parcours vers l'emploi ! L'avenir des personnels des organismes de formation prestataires de la Région et de leurs structures, nous inquiète et ces STOP AND GO successifs nuisent à la qualité structurelle et durable des formations. Ils sont sources de stress, dégradation des conditions de travail, licenciements ou fuite des talents et des compétences dont nous avons pourtant si cruellement besoin.

En outre, les besoins des entreprises qui servent à préciser la réponse de formation doivent s'appuyer sur un diagnostic partagé de tous les besoins spécifiques des territoires. Des modalités comme les FOREM méritent d'être interrogées sur leur efficacité (un bilan des taux d'embauches à 6 mois, à 1 an, démontrant la vertu de ces dispositifs), car nous avons eu, par nos militants en entreprises, quelques très mauvais échos concernant l'insertion dans l'emploi des publics qui se sont engagés dans ces dispositifs.

Il faut aussi entendre les souhaits des demandeurs qui doivent pouvoir aussi être éclairés, accompagnés, sécurisés et encouragés pour obtenir une reconversion, une adaptation ou une transformation de leurs compétences et obtenir une qualification, clé d'entrée dans l'emploi.

En 2018, la CFDT émettait de très fortes inquiétudes concernant le « partenariat territorial » embryonnaire qui priorisait le recueil des besoins et des attentes des entreprises. Aujourd'hui la donne

semble avoir changé autour de la loi pour le plein emploi, qui incite à croiser les regards avec les autres acteurs qui côtoient les publics et aussi les organisations syndicales de salariés. Cette dynamique de réflexion territoriale mérite donc d'être renforcée, diversifiée et suivie, par des groupes de travail au de la des instances pléthoriques privilégiant une logique descendante unilatérale de nature à appauvrir la réflexion.

Nous souhaitons que tous les acteurs de la filière formation soient associés à une réflexion sur les meilleurs moyens de passer ce cap difficile et sécuriser durablement ceux dont le métier consiste entre autres, à sécuriser les autres ! Chômage partiel, FNE, congés de formation, VAE, actions lourdes de professionnalisation (IA, FOAD, Accueil des publics spécifiques TH, allophones, Illettrés) nous ne manquons ni d'objectifs ni de solutions, mais ils doivent être organisés, coordonnés avec tous les financeurs potentiels.

Au final, pour faire société, nous souhaitons que chacun des normands et ceux qui nous rejoignent aujourd'hui, puissent être considéré comme une source de richesse, que l'appareil de formation continue, s'il doit s'adapter aux finalités économiques des entreprises, permette et continue avant tout de valoriser le potentiel de chacun.

Compte tenu des réserves présentées dans l'avis du CESER que nous partageons, la CFDT votera l'avis.

Déclaration de Christophe SAUNIER

Au titre des organismes de formation de Normandie

Les organismes de formation, tant sur le plan national que Régional, connaissent une perte d'activité sans précédent liée notamment à la baisse de la commande publique en matière de formation des demandeurs d'emplois. La filière des acteurs de la formation en Normandie connaît une baisse de 50% de son activité en 4 ans, passant d'une commande Région/Etat de 270 Millions en 2022 à une commande de 138 Millions pour 2026.

La baisse du chômage, l'augmentation de l'apprentissage, ne peuvent expliquer une telle baisse, parallèlement à une augmentation des publics Bénéficiaires du RSA dans le réseau pour l'emploi et à une demande croissante des entreprises en matière de compétences, de recrutement en tensions, où à ce jour, tous les secteurs d'activité semblent connaître cette réalité, à l'exception de la branche des organismes de formation.

Le secteur de financement privé de la formation subit cette même tendance.

Les effets mesurés par l'UDES, le SYNOFDES, les Acteurs de la Compétences, le Réseau des Ateliers de Pédagogie Personnalisée sont clairs : les liquidations et redressement judiciaire, les PSE dans le secteur sont en cours et vont s'enchaîner, les mesures de chômage partiel sollicitées dans d'autres Région sont refusées au motif de l'absence de perspectives économiques dans ce secteur.

En Normandie, La Région et les services de l'Etat demeurent attentifs à cette situation, malgré les contraintes budgétaires fortes qui pèsent, et nous saluons la qualité du dialogue que nous entretenons.

Les fluctuations économiques conjoncturelles font parties de la vie de nos organismes. Toutefois, la perte structurelle de l'appareil de formation sur les territoires, ne saurait être restaurée après des fermetures définitives. Les espaces de formation, plateaux techniques, compétences des professionnels en activité, constituent un bien commun, certes soumis à la loi des marchés, mais orientés vers un service au public, Normands, en ce qui nous concerne, et cela doit être préservé.

Les études et prospectives que nous conduisons au sein de notre assemblée, illustrent toutes les enjeux d'investissement nécessaire dans la formation face aux défis démographiques Normands, aux enjeux numériques accrus par l'émergence fulgurante de l'IA dans tous les secteurs d'activités, et face aux enjeux climatiques.

Il ne s'agit donc pas de préserver ou sauvegarder tel ou tel acteur de la formation, mais d'assumer une responsabilité collective, et une vision cohérente eu égard à nos travaux et à nos enjeux en Région.

Déclaration de Philippe SCELIN

Au titre de la Confédération des Petites et Moyennes Entreprises de Normandie

La CPME émet un avis favorable mais souhaite insister sur 2 sujets mis en valeur dans l'avis

L'évaluation de ce SPRF est essentielle, et au-delà de notre souhait que le CESER, notamment avec la commission 6, soit associé, nous tenons à insister sur la nécessaire cohérence du processus d'évaluation entre le SPRFP et le CPRDFOP et la nécessité d'avoir une évaluation coordonnée et parallèle de ces 2 schémas.

Nous souhaitons aussi rappeler l'importance de l'outil qu'est la Cellule Technique Prospective dans le déploiement et l'évaluation de ce schéma. Et nous regrettons quelle ne soit pas nommée explicitement comme moyen essentiel pour éclairer les choix des formations, en rappelant que c'est une initiative du « quadripartisme normand », pilotée par le bureau du CREFOP, avec tous les acteurs régionaux de l'observation prospective des besoins en compétence.