

Contribution de l'Assemblée des CESER sur la formation professionnelle

La formation professionnelle est une compétence régionale depuis 1982. A ce titre, les CESER ont depuis produit de nombreuses réflexions sur cette thématique. Aujourd'hui, l'enjeu est moins de construire de nouveaux diagnostics que de réfléchir à l'optimisation du système de formation qui demeure complexe. Sa gouvernance s'impose alors comme un enjeu majeur.

L'Assemblée des CESER de France s'est penchée sur cette question dans le cadre d'un groupe de travail mené en 2008, qui a produit un rapport avec une synthèse composée de 12 propositions. Chacune de ces 12 propositions est ici remise en perspective suite à la loi de 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Cette loi a permis de faire évoluer les partenariats et le pilotage de la formation professionnelle en région. L'élaboration du **CPRDFP (Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles)** qui en découle a contribué à une sensible amélioration de la concertation entre les partenaires et les acteurs de la formation professionnelle en région.

Si un large consensus a généralement été obtenu face aux améliorations du système de formation professionnelle exposées dans ces contrats, il est maintenant nécessaire de concrétiser ces échanges constructifs et de mettre en œuvre les actions assorties des moyens indispensables pour atteindre les objectifs identifiés.

Il convient néanmoins de rappeler qu'il est toutefois difficile de se prononcer à ce jour sur les avancées produites par cette loi de novembre 2009, par manque de recul, celle-ci étant encore, sur bien des aspects, en cours de mise en œuvre :

- les CPRDFP doivent être conclus avant la fin de l'année, certains le sont déjà, mais pas tous ;
- les OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés) n'ont pas encore pu formaliser leurs conventions d'objectifs,
- l'instance d'évaluation (CCREFP) ne s'est pas forcément encore réunie dans toutes les régions,
- les indicateurs de suivi sont en cours d'élaboration.

Le document propose donc, dans une première partie, une **actualisation des propositions de 2008** concernant la gouvernance de la formation professionnelle. Sont ensuite exposées, dans une seconde partie, les **principales pistes d'optimisation** concernant l'avenir de la formation professionnelle issues des avis et contributions des CESER émis dans le cadre des travaux d'élaboration des CPRDFP.

1^{ère} partie :

La gouvernance de la formation professionnelle

Les 12 propositions de 2008 actualisées sont ici réparties au sein de deux groupes : celles qui ont trouvé écho au sein de la loi de 2009 (les évolutions positives) et celles dont la mise en place reste d'actualité (les attentes).

Les évolutions positives depuis la loi de 2009

Proposition 1 : Affirmer la dimension régionale comme échelon pertinent des actions d'organisation et de mise en œuvre des politiques de formation professionnelle et d'orientation.

Le niveau régional apparaît effectivement comme adapté à la mise en œuvre des choix et des actions en matière de formation professionnelle et à la coordination des actions d'orientation. L'exemple des contrats d'objectifs sectoriels en est l'illustration. La loi de 2009, dans son article 57, a confirmé le rôle et la place du niveau régional en matière de définition et de programmation des politiques de formation professionnelle. **Le CPRDFP, élaboré par la Région et dont la mise en œuvre relève majoritairement de son ressort, conforte son rôle de chef de file.** C'est aujourd'hui le cadre partagé par les acteurs de la formation professionnelle au niveau régional.

Cependant, l'existence d'un cadre national est indispensable pour assurer l'égalité républicaine et l'équité territoriale. C'est notamment le rôle du CNFPTLV (Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie).

Le CPRDFP exige une contractualisation plus forte entre Etat et Région. C'est une reconnaissance souhaitée. Même si la loi reste assez allusive sur le caractère prescriptif du document, l'esprit de la loi en fait un document contraignant pour les contractants, au-delà de la définition d'objectifs communs.

Dans le cadre de la définition des futurs schémas de répartition des compétences et de mutualisation des services entre les collectivités territoriales, la formation professionnelle devra faire l'objet d'une réflexion approfondie. Sur cette question, le rapport de Peretti considère d'ailleurs que « **la Région pourrait avoir la maîtrise de la carte des formations professionnelles** sur son territoire ».

Proposition 2 : Affirmer le rôle d'ensemblier du Conseil régional, en prenant appui sur ses compétences en matière de développement économique, d'aménagement du territoire, de formation et d'orientation, en respect des compétences des différents partenaires concernés. En tant que tel, le Conseil régional mobilise les moyens nécessaires au service des actions de formation professionnelle sans toujours en assurer la maîtrise d'ouvrage.

Il doit exister une vraie concertation entre l'ensemble des acteurs et une volonté commune de mettre en œuvre les orientations définies. La concertation suppose de « se mettre d'accord pour agir ensemble ou mettre au point un projet commun » et de veiller à ce que le CPRDFP ne se résume pas à une juxtaposition des objectifs des différents signataires et les différents partenaires simplement consultés.

Le rôle d'ensemblier du Conseil Régional induit un contrôle de la pertinence et des résultats des actions de formation mises en œuvre. Un rôle qui s'exerce dans la déclinaison des axes stratégiques du CPRDFP, dans l'organisation des comités de suivi, de mise en œuvre et d'évaluation avec ses partenaires ; mais aussi dans la mise en œuvre d'un service public régional de la formation.

Là où les Régions ont choisi de mettre en place un tel service public, l'initiative est généralement encouragée par le CESER, à condition de s'appuyer sur un statut juridique stable, gage de visibilité pour les différents acteurs. Les Régions qui s'engagent dans cette voie devront également être attentives à associer largement les partenaires régionaux de la formation professionnelle.

Proposition 3 : Renforcer les partenariats entre la Région-pilote et l'Etat, le CESER et la COPIRE.

L'Etat et la Région co-pilotent et agissent en partenaires pour mettre en œuvre le CPRDFP. Une culture du partenariat nécessaire pour la mise en œuvre d'un certain nombre de dispositifs contractuels car elle permet de cofinancer les programmes d'actions.

Les CESER ont été dans une très grande majorité sollicités, tout au long de la démarche de construction du CPRDFP (quelques Régions ne l'ont pas encore adopté). Par ailleurs, les CESER sont représentés au sein du CCREFP et souhaitent être davantage associés à ses travaux.

La COPIRE (Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale pour l'Emploi) a également parfois été associée au CPRDFP, notamment compte tenu des enjeux de ce schéma sur le champ de la sécurisation des parcours professionnels.

Proposition 4 : Renforcer le CCREFP (comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle) rénové, lieu de concertation et d'élaboration de la stratégie régionale en termes de formation professionnelle. Celui-ci doit intégrer les politiques de développement économique, d'emploi et d'aménagement du territoire.

Le CCREFP a été rénové et **devient, dans les textes, la cheville ouvrière du CPRDFP** puisqu'il est l'instance de son élaboration et le lieu de concertation régionale sur la formation professionnelle. Egalement outil de suivi et d'évaluation du CPRDFP, il répond ainsi à notre préconisation de 2008 en terme d'efficacité.

La volonté est d'en faire une structure plus dynamique. Dans certaines régions, la représentation de ses membres a été modifiée pour introduire des suppléants en charge des politiques de développement économique. Il devra également travailler de façon plus coordonnée avec le Conseil Régional de l'Emploi, là où celui-ci est actif, afin de faciliter la gouvernance d'ensemble de la formation. Dans certaines régions, ce dernier pourrait même être intégré au CCREFP. Enfin, ce dernier devra pouvoir s'appuyer sur des éléments de diagnostics régionaux mais aussi infrarégionaux.

Les CESER souhaitent, comme cela s'est parfois produit pour l'élaboration du CPRDFP, être consultés, en tant qu'assemblée, en amont et non pas seulement pour avis à la fin du processus. Ils souhaitent également être pleinement associés à leur évaluation.

Cependant, il est encore trop tôt pour évaluer le nouveau fonctionnement des CCREFP, certains n'étant même pas encore installés.

Proposition 5 : Faire du CPRDFP la pièce maîtresse de la démarche stratégique. Il doit mobiliser et responsabiliser l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi sur des actions et des objectifs communs. Cette dynamique, prenant appui sur les besoins, place le CPRDFP en position de déterminer l'offre et la carte des formations.

*Il est désormais indispensable de favoriser l'émergence d'une gouvernance davantage opérationnelle entre l'Etat, les Régions et les partenaires sociaux. Le CCREFP rénové et réactivé pourrait en être la clé de voûte, et le CPRDFP, soumis périodiquement à l'évaluation de ses résultats, non pas un mais **le document stratégique opérationnel de la politique régionale de formation professionnelle**. Dès lors, il devra être conçu en lien avec les autres politiques régionales inscrites au sein de schémas plus prospectifs, comme le Schéma régional d'aménagement durable des territoires (SRADDT), de développement économique (SRDE) ou de l'enseignement supérieur et de la recherche (SRESR). Certains CESER soulignent d'ailleurs que les Universités devraient également être intégrées à l'élaboration des CPRDFP.*

Transformé en contrat de plan, le CPRDFP est un document qui doit engager financièrement les signataires : Etat, Conseil régional et Autorité Académique. Chaque financeur peut-être désigné chef de file sur le volet de la formation professionnelle sur lequel il est le plus compétent (la Région sur l'élévation des niveaux de qualification, l'Etat sur les savoirs de base, les partenaires sociaux sur la formation professionnelle des salariés, Pôle Emploi sur la formation d'adaptation et le retour à l'emploi).

Proposition 6 : Renforcer l'implication des partenaires sociaux en prenant appui sur l'interprofessionnel, les branches professionnelles, les conseils de développement et les comités de bassin. Les observatoires prospectifs de branches, les observatoires régionaux emploi formation (OREF), les contrats d'objectifs emploi formation et les contrats territoriaux emploi formation sont des outils opérationnels qui participent du pilotage régional. Il faut les valoriser.

L'expression des besoins économiques revient souvent dans les axes stratégiques des CPRDFP. En la matière, la combinaison des attentes et des besoins suppose d'avoir une vision prospective des métiers et de leurs évolutions. Le rôle des contrats d'objectifs comme lieu privilégié d'échanges avec les branches est réaffirmé au sein des CPRDFP, avec une ouverture de leur champ à de nouveaux secteurs. Ils sont reconnus par les CESER comme un excellent outil de travail.

Avec la crise de 2008, plusieurs initiatives de concertation ouverte ont vu le jour afin de mobiliser l'ensemble des acteurs et d'apporter une réponse la plus ajustée possible. Un dialogue entre partenaires sociaux, Région et Etat qui s'est parfois reformé pour l'élaboration du CPRDFP.

L'association des partenaires sociaux et de la société civile existe également via le CESER. De plus, certains d'entre eux associent les conseils de développement et comités de bassin à leurs travaux.

Proposition 11 : Impliquer les Conseils régionaux dans les politiques d'insertion et de lutte contre l'exclusion ; même si celles-ci relèvent largement des compétences des Conseils généraux, elles comprennent aussi un volet formation et emploi. Une coopération active entre Etat, Conseils généraux, Conseils régionaux, partenaires sociaux est donc nécessaire. Une commission dédiée à la lutte contre l'exclusion et à l'insertion pourrait être créée au sein du CCREFP rénové.

Il est important d'apporter une réponse « formation » pour tous les publics quels que soient leur statut ou leur situation individuelle (jeunes, demandeurs d'emploi, salariés, travailleurs non-salariés). Les CESER travaillent ces sujets depuis plusieurs années et nombreux sont ceux qui ont produit ou sont en train de produire une réflexion sur les conséquences de « l'illettrisme » et du décrochage.

La question se pose de façon spécifique pour les « jeunes décrocheurs ». Les CESER pensent que ces publics ne devraient pas quitter le cadre de l'enseignement supérieur sans qu'il ait été établi un relevé personnel des savoirs et des acquis, leur permettant une certaine valorisation de leurs études et une meilleure orientation de leur formation professionnelle.

Quant aux publics en situation d'illettrisme, le volet formation des politiques d'insertion en charge des conseils régionaux doit leur permettre un accès à des parcours linéaires de formation. Il doit comprendre une remise à niveau et la découverte des métiers avec des débouchés sur une pré-qualification ou, pour les plus jeunes, une qualification via les contrats en alternance ; des parcours réalisables en particulier au sein des écoles de la deuxième chance.

*La loi du 24 novembre 2009 dispose que le CPRDFP doit être transmis pour avis aux Conseils généraux. Dans certaines régions, ils ont été associés en amont. **Une coopération entre l'Etat, le Conseil régional et les Conseils généraux est parfois inscrite dans le CPRDFP** afin d'améliorer les politiques régionales en la matière et d'accompagner les Conseils généraux dans leurs actions en faveur de l'insertion sociale.*

Les attentes

Proposition 7 : Promouvoir la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) territoriale, en particulier pour le tissu des PME-TPE. Les acteurs régionaux peuvent accompagner, avec les OPCA, la gestion prospective des besoins en formation professionnelle et en compétence à l'échelle des bassins d'emploi.

La démarche d'accompagnement à la GPEC est essentiellement une démarche volontariste lancée par les partenaires sociaux et l'Etat. Elle devrait être facilitée par le lien plus étroit annoncé dans le CPRDFP avec les entreprises, ainsi que par l'identification et le partage de la notion de « compétences clés », valorisables dans un parcours professionnel, d'un métier à l'autre ou sur un territoire.

*En complément, les CESER soulignent la **nécessité de construire une GPEC territoriale**. Il s'agit de détecter les questions relatives à l'évolution des métiers, des emplois et des compétences sur un territoire donné, dans le but d'anticiper les risques d'écarts entre besoins et ressources, sur les plans qualitatif et quantitatif. L'objectif est de construire des formations ciblées et mutualisées, notamment à destination des TPE/PME.*

Proposition 8 : Affirmer les Conseils régionaux comme coordinateurs de la politique d'orientation tout au long de la vie. Cette coordination entre les acteurs en responsabilité dans ce domaine doit aboutir à l'élaboration d'un schéma régional ou, à défaut, d'une charte de l'information et de l'orientation.

Si le Conseil régional conserve un rôle moteur en la matière, notamment pour coordonner les interventions et expérimentations sur le territoire régional, il n'est pas posé comme coordonnateur de la politique d'orientation tout au long de la vie dans la loi, compétence largement partagée avec l'Etat.

Cet objectif reste à confronter sur le terrain avec le déploiement du service public de l'orientation (SPO), auquel la loi a donné comme objectif de "garantir à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux".

La dimension aménagement du territoire est essentielle dans l'appréhension du dossier de la formation professionnelle. Il convient d'associer la plus grande proximité possible avec une offre de formation de qualité.

Les CESER souhaitent que les Conseils Régionaux soient définis comme coordonnateurs de la politique d'orientation tout au long de la vie, mais également dans la mise en place du service public de l'orientation sur le territoire régional.

Proposition 9 : Fédérer les acteurs régionaux en matière de validation des acquis de l'expérience (VAE) : en termes d'information, d'accueil, de conseil, d'accompagnement tout au long du processus, de mise en réseau et de formation des acteurs (jurys, enseignants-référents...).

*Sur ce point, on ne constate pas la progression attendue. **L'accès à cette démarche doit encore être facilité**, avec une meilleure connaissance des lieux d'information et une professionnalisation de ses acteurs.*

Pour les entreprises, le travail avec les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) peut permettre de lever les freins chez les employeurs et les salariés. Les structures d'enseignement supérieur doivent aussi s'engager beaucoup plus fortement en sa faveur.

Les CESER souhaitent la mise en place, dans le cadre d'une VAE, d'un portefeuille de compétences comprenant l'ensemble des compétences acquises à travers différentes voies au cours de la vie professionnelle.

Proposition 10 : Faire des Points Relais Conseils les entrées obligatoires pour toute démarche de VAE.

Des CPRDFP prévoient le renforcement de la fonction des Points Relais Conseils (PRC) pour guider les publics dans les parcours. Cependant, s'ils sont les points d'entrée pour une démarche de VAE dans les territoires, les points d'accueil ne sont pas les seuls et ne sont pas des lieux de passage obligatoires. D'autres dispositifs d'information existent (ex : les secteurs sanitaire et social, jeunesse et sports et les FONGECIF peuvent aussi jouer un rôle d'information sur la VAE).

Proposition 11 : Systématiser une évaluation des politiques et des dispositifs de formation fondée sur les critères de pertinence, de cohérence et d'efficience.

Les CPRDFP devraient être adoptés dans l'ensemble des régions fin 2011. Il reviendra au CNFPTLV d'organiser rapidement les modalités d'évaluation nationales. Les Régions devront pouvoir s'appuyer sur des bilans régionaux consolidés annuels, bases de l'évaluation de la formation professionnelle en région. Ces bilans devront concerner l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, y compris l'activité des OPCA.

Au préalable, la mise en place d'objectifs détaillés, d'indicateurs de suivi chiffrés et de tableaux de bord est désormais une priorité.

L'évaluation des politiques et des dispositifs de formation professionnelle a été confiée au CCREFP et est prévue à un rythme annuel. Pour ce faire, il doit être doté de moyens adaptés à ses nouvelles missions. Dans certaines régions, son secrétariat est assuré par les CARIF-OREF. Si la circulaire du 25 juillet 2011, relative à la mise en œuvre du pilotage des CARIF-OREF, indique que les travaux exclusivement administratifs ne relèvent plus désormais de leurs missions - et ne seront donc plus financés, elle confirme bien que ces derniers gardent un rôle d'expert disponible pour les travaux des CCREFP.

Il est également nécessaire de fonder l'évaluation de ces formations par une consultation en parallèle des usagers (aspect pédagogique) et des employeurs (aspect stratégique et opérationnel). Dans certains cas, l'évaluation pourrait être parallèlement confiée à des organes indépendants.

Enfin, au-delà de leur participation au sein du CCREFP, les CESER pourraient participer en tant que tel à cette mission de suivi et d'évaluation des politiques mises en place par les nouveaux CPRDFP.

**Les CPRDFP permettent d'évoluer vers une nouvelle gouvernance...
sans clarifier totalement le pilotage du système de formation professionnelle**

Les processus d'élaboration des CPRDFP témoignent d'une volonté forte de créer une dynamique de travail collectif. Une telle dynamique est nécessaire au vu de la complexité du système de formation professionnelle. En outre, le choix de la formule contractuelle, qui engage les signataires, permet d'accroître encore la coordination des acteurs.

La capacité des CPRDFP à atteindre leurs objectifs dépendra désormais des conditions de leur mise en œuvre et de leur suivi. Un mode de gouvernance clair, alliant proximité et pilotage régional apparaît nécessaire.

D'abord, les signataires doivent **respecter leurs engagements**. Les CPRDFP apportent un élément de réponse à la dispersion des financeurs, mais il importe de préciser les moyens que les différents partenaires souhaitent engager ainsi que leur répartition par priorité, faute de quoi les engagements du contrat ne peuvent être véritablement opposables. Une contractualisation financière pluriannuelle pourrait accroître encore la visibilité des financements. Pour le bon fonctionnement général de l'appareil de formation, l'Etat doit également maintenir son effort financier dans ses domaines de compétences propres.

Ensuite, la mise en œuvre devra se faire dans **le respect des compétences de chacun**. Toutefois, l'état actuel du droit ainsi que les CPRDFP ne permettent pas toujours d'avoir une vision clarifiée du rôle de chacun dans la nouvelle gouvernance de la politique de formation professionnelle. Pour les CESER, il semble indispensable de **définir de manière claire et définitive le rôle de chef de file de la Région concernant la formation professionnelle** :

- définir le contenu précis de ce que sous entend ce chef de filât ;
- affirmer de manière précise le rôle d'ensemblier de la Région concernant la formation professionnelle ;
- lui donner un rôle prépondérant dans les prochaines générations de CPRDFP (en matière de maîtrise d'œuvre et de maîtrise d'ouvrage).

Sur ces points, un travail législatif de fond reste nécessaire.

2^{ème} partie :

Les priorités des CESER concernant la formation professionnelle

12 propositions pour optimiser l'offre

Du point de vue des régions, les CPRDFP représentent la principale évolution impulsée par la loi du 24 novembre 2009. Les assemblées consultatives régionales ont été amenées à se prononcer à leur endroit, par des contributions à l'élaboration des Contrats ainsi que par des avis, dans les régions où les CPRDFP ont été finalisés. Ceux-ci n'ayant pas encore été mis en œuvre, ces travaux constituent à ce jour la principale source de réflexion des CESER sur les effets de la réforme. La présente contribution en propose une synthèse.

A ce jour, tous les CESER ayant eu à se prononcer sur les CPRDFP ont émis un avis positif. Les assemblées consultatives ont à chaque fois salué la **démarche d'affirmation d'objectifs communs aux différents signataires**. Tous ces objectifs ne pourront toutefois pas être atteints en même temps. Certains contrats auraient alors pu gagner en opérationnalité en affirmant clairement un ordre de priorité.

Des priorités à clarifier

Sur la base de diagnostics partagés et d'une réflexion prospective, il est important de **déterminer quels sont les secteurs d'activité prioritaires** afin de cibler les actions. De même, il est essentiel de **signaler les publics prioritaires et de concentrer les efforts sur leurs conditions de formation et d'insertion**, tout en restant attentif à ne pas introduire de segmentation des publics dans l'organisation de l'offre de formation.

En facilitant la programmation des actions de formation professionnelle ainsi que la coordination des différents acteurs, **les CPRDFP doivent permettre de relever plus efficacement différents enjeux** :

- l'élévation des niveaux de formation et de qualification
- l'amélioration de la fonction accueil-information-orientation
- l'obtention d'un socle commun de connaissances et de compétences de base
- l'employabilité, le soutien et l'accompagnement des compétences des salariés dans un but de sécurisation des parcours et de promotion sociale.

Ces objectifs restent toutefois à atteindre, et **les CESER seront attentifs aux conditions de la mise en œuvre des CPRDFP et au respect des engagements de chacun**. Les contrats, en effet, se situent souvent à un haut degré de généralité, et n'identifient pas clairement leurs objectifs, leurs moyens et les modes de gouvernance retenus.

Un constat : L'acquisition des savoirs de base reste un enjeu

Bien qu'il ne se pose pas avec la même acuité dans toutes les régions, **l'enjeu de la maîtrise des compétences de base doit être réaffirmé dans tous les CPRDFP** ainsi que dans les Contrats d'Objectifs Territoriaux. Une mobilisation accrue de tous les acteurs, en coordination avec l'action des conseils généraux, semble aujourd'hui indispensable dans le cadre de la lutte contre l'illettrisme. Cette lutte passe par l'acquisition ou la ré-acquisition des savoirs fondamentaux.

De plus, les critères retenus pour sélectionner et évaluer les organismes de formation ne doivent pas se fonder uniquement sur l'excellence, mais prendre également en compte la capacité à répondre aux besoins spécifiques des publics en difficulté.

Assurer l'accessibilité des formations pour tous

Qu'elles soient économiques, sociales ou territoriales, des inégalités d'accès aux formations demeurent. Dès lors, il faut **favoriser l'accueil des personnes handicapées, lutter contre les discriminations, mener une réflexion sur la dimension genre et poursuivre les efforts tendant à la gratuité des formations**. Pour que l'offre de formation soit accessible à tous, il convient également de **réduire les freins à la mobilité**, qui peuvent être financiers, mais également psychologiques ou sociaux. En complément, un développement de l'utilisation des TIC peut permettre d'**accroître l'offre de formation à distance**.

Simplifier l'offre d'information et d'orientation

Les actions menées en Région dans le domaine de l'Accueil, l'Information et l'Orientation devront être cohérentes avec le service public national prévu par la loi de 2009, sans perdre de vue les exigences d'égalité d'accès, de gratuité et de proximité des services, ni la nécessité de rendre l'offre plus lisible.

Les CPRDFP ne semblent pas apporter de réponse claire à l'enjeu du pilotage régional de l'offre d'AIO. Il est suggéré que celui-ci revienne aux CCREFP tandis que les CARIF OREF (Centres d'Animation, de Ressources et d'Information sur la Formation - Observatoires Régionaux Emploi Formation) se verraient confier la mission observatoire.

En matière d'AIO, les outils existent à ce jour, mais l'offre manque de lisibilité. Il importe donc **de coordonner l'action des différents acteurs**. Cette dynamique implique **la mutualisation de moyens, d'équipements, d'expériences et d'informations**, par la création de guichets uniques de type « Cité des Métiers » ou « Maisons de la formation », répartis sur l'ensemble du territoire régional.

Par ailleurs, la création d'un identifiant unique ou de « passeports orientation-formation » permettent d'individualiser le suivi des parcours, à condition de s'inscrire dans le cadre de partenariats entre les différents acteurs.

Mieux articuler formation initiale et formation continue

Le champ de la formation professionnelle, initiale et continue, reste celui de la complexité avec un enchevêtrement de dispositifs pour des publics divers et cloisonnés, des compétences croisées.

La Formation Tout au Long de la Vie s'envisage comme un processus global et permanent. Les CPRDFP, qui concernent la formation professionnelle au sens large offrent **une opportunité pour assurer davantage de cohérence et pour décroisonner les systèmes**. Cette mise en cohérence exige la création de véritables passerelles entre les différentes voies de formation.

Développer l'apprentissage et l'alternance

Le développement de l'apprentissage et de l'alternance est un objectif partagé par l'Etat et par les Régions. Il faut **rester vigilant, afin que la hausse du nombre d'apprentis ne se fasse pas au détriment de la qualité des contrats et permette bien une insertion durable sur le marché de l'emploi**.

Le développement et la valorisation de l'apprentissage et de l'alternance passent par une meilleure articulation entre eux, ainsi qu'avec les autres formes d'enseignement. L'alternance doit également poursuivre son développement dans l'enseignement supérieur.

Afin de prévenir les ruptures de contrat, il convient d'améliorer le suivi de l'alternance, notamment par un accompagnement renforcé des apprentis, des maîtres d'apprentissage et des tuteurs ainsi que par la valorisation du rôle de ces derniers.

Proposer une offre de formation en adéquation avec la réalité économique et sociale

Des outils d'observation fine doivent être mis en place afin d'accroître la réactivité et l'adaptabilité des publics et des organismes de formation. Une meilleure mise en adéquation des besoins et de l'offre de formation passe également par **davantage de consultation des partenaires sociaux**. Il convient par ailleurs de pérenniser les relations entre les entreprises et l'éducation nationale, qui ne reposent actuellement que sur le volontarisme de certaines personnes.

De manière générale, **la relation emploi/formation doit être pensée à deux niveaux : celui des territoires et celui des secteurs d'activité**. Ainsi, **la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences se développera par l'accompagnement des entreprises et la structuration des branches, mais nécessite également d'être envisagée à l'échelle des territoires**.

L'économie ne saurait toutefois constituer l'unique horizon de l'offre de formation. A tous les niveaux, cette dernière doit **prendre en compte le respect de l'environnement ainsi que les besoins et les attentes des bénéficiaires**. Elle doit également **favoriser l'acquisition de compétences transversales** permettant aux salariés de s'adapter aux mutations des emplois.

Prendre en compte les parcours atypiques

Certains parcours atypiques ne trouvent toujours pas de réponses. Il semble aujourd'hui indispensable de formaliser une concertation entre les différents financeurs de la formation professionnelle continue, afin de pouvoir **apporter des réponses concertées et coordonnées impliquant plusieurs financeurs**.

Assurer l'effectivité du droit à la formation tout au long de la vie

Dans le cadre d'une sécurisation de tous les parcours, **les actions de formation doivent permettre l'acquisition de qualifications favorisant autant la promotion que la reconversion**.

Par ailleurs, **la réduction des inégalités d'accès aux formations impose de poursuivre les efforts en direction des chômeurs ainsi que des salariés de TPE/PME**. Une attention particulière doit donc être portée aux territoires dont le tissu est majoritairement composé de petites, voire de très petites entreprises.

En outre, l'aspect territorial du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels doit être maintenu pour favoriser les projets communs régionaux.

La formation professionnelle doit également concerner les chefs d'entreprise ainsi que les entrepreneurs de l'économie sociale et solidaire.

Le droit des personnes à choisir (leur orientation, leur emploi, le lieu et la durée de leur travail) sans risque de sanctions financières ou administratives doit être mis en avant.

Garantir une répartition équilibrée de l'offre sur les territoires

L'offre de formation sur le territoire régional doit être à la fois équilibrée (en termes de répartition) et réactive. Dans cette optique, les CESER encouragent la création de structures mutualisant l'existant en termes de formation, tout en restant attentifs à ce que cela ne se traduise pas par une réduction de l'offre sur certains territoires. De même, la création de pôles de formation spécialisés par filières doit souvent être accompagnée d'une politique d'aide à la mobilité. L'implantation de formations attractives dans des zones à faible dynamisme démographique peut constituer un autre élément de réponse. Enfin, des coopérations interrégionales ou transfrontalières peuvent également s'avérer pertinentes pour coordonner ou développer certaines offres de formation.

Par ailleurs, il conviendrait d'**intégrer la réflexion sur la reconfiguration des cartes de formation aux CPRDFP**.

Promouvoir l'innovation dans la formation

L'optimisation de l'offre de formation passe aussi par des innovations qui peuvent être pédagogiques, mais également concerner l'ingénierie des parcours et les pratiques des acteurs.

L'innovation doit être encouragée et soutenue, à travers la formation des formateurs, la levée de certains freins réglementaires, mais également par le biais d'expérimentations régionales.

S'appuyer sur une démarche prospective

Une réflexion prospective constitue un préalable indispensable à l'élaboration de stratégies de formation professionnelle. Son horizon est double, à la fois régional et local. Elle doit donc nourrir les CPRDFP ainsi que les COT, dans le cadre d'une collaboration renforcée des différents acteurs. L'OREF, les CESER et les CCREFP doivent jouer leur rôle dans cette démarche.

Alors que les CPRDFP ne marquent pas d'évolution notable dans la prise en compte des partenaires sociaux, il est suggéré de les associer systématiquement à toutes les réflexions portant sur l'utilisation des fonds de formation.