



## LES POLITIQUES DE FORMATION PROFESSIONNELLE EN RÉGION

Depuis les années 80, les régions jouent un rôle central dans la formation professionnelle. Elles ont ainsi progressivement essayé de mettre en œuvre des politiques de formation adaptées à leurs spécificités économiques et sociales. En 2004, la loi sur la formation professionnelle a renforcé leur rôle en leur confiant la responsabilité de coordonner par les CREFOP les actions en faveur de l'emploi, de l'orientation et de la formation sur leur territoire. Depuis, les régions ont développé des programmes de formation et d'orientation essayant de répondre aux besoins locaux. Elles ont aussi massivement subventionné l'apprentissage bien souvent en accompagnant les politiques de relance et de soutien financier mis en place au niveau national.



En 2014, elles se sont vu renforcer leur compétence en matière de formation. Depuis, elles pilotent les CPRDFOP et établissent les priorités en matière de formation et bien qu'elles aient perdu la gestion des CFA en 2019, elles ont massivement investi aux côtés du gouvernement dans les plans d'investissement en compétence (PIC) censés répondre à la problématique de la qualification des plus éloignés de l'emploi. Leur connaissance fine du tissu économique local, les ont poussées à essayer d'adapter les dispositifs de formation au plus près des évolutions du marché du travail. Sous couvert « d'innovation » elles ont développées les partenariats public-privé et l'adéquationnisme « formation-emploi » est revenu en force.

Aujourd'hui, sous couvert de réindustrialisation, de souveraineté Nationale, de développement du numérique ou de la transition écologique la plupart s'engagent auprès du gouvernement sur la transformation de l'offre de formation initiale (signature d'accords cadre) pour répondre aux soi-disant nouveaux enjeux de demain. Elles axent en fait principalement leur action pour répondre à la pénurie de main d'œuvre de certains secteurs, bien souvent au détriment du temps et de la qualité de la formation participant ainsi à la déqualification des salariés. La FSU a donc plus que jamais la responsabilité de rappeler à l'ensemble des décideurs régionaux, le rôle émancipateur de la formation et la place des services publics dans l'égal accès à une formation professionnelle de qualité pour toutes et tous.

**Cette note a pour objectif d'outiller les militant.es travaillant (intervenant.es en CREFOP ou auprès de politiques en régions) sur les questions de formation et d'orientation professionnelle mais aussi de diffuser dans la FSU et à tous les niveaux SN, SD, CFR, l'ensemble de ces problématiques.**

### Le CREFOP : Pilier de la Coopération syndicale pour l'Éducation et la Formation.

Les CREFOP sont chargés de définir les grandes orientations des politiques de formation et d'orientation professionnelle en région. Ils veillent à ce que les actions mises en place répondent aux besoins réels du marché du travail et aux aspirations des individus en formation. Les CREFOP sont un lieu de concertation où se discutent les enjeux cruciaux pour l'avenir de nos jeunes et de nos travailleurs.

Ils réunissent des représentants des employeurs, des salariés, des organismes de formation, des collectivités territoriales, de l'Éducation nationale, et d'autres acteurs impliqués dans la formation professionnelle. Ils se réunissent régulièrement pour échanger, débattre et prendre des décisions sur les orientations à donner aux politiques de formation. Les débats sont souvent animés, reflétant les diversités d'opinions et les enjeux variés des parties prenantes. La FSU y joue un rôle crucial. En tant que fédération syndicale regroupant les personnels de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche mais aussi du ministère du travail, elle apporte une expertise unique sur les enjeux

pédagogiques et éducatifs. La FSU veille à ce que les orientations prises intègrent les besoins spécifiques des enseignants et des élèves, garantissant ainsi une formation professionnelle de qualité.

La complexité et le volume des projets amène souvent le CREFOP à présenter des documents erronés (carte des formations), pas mis à jour, la vigilance de nos représentants FSU est donc de mise.

Le travail intersyndical, en particulier avec des syndicats comme la CGT, est une force essentielle dans les CREFOP. Cette collaboration permet de mutualiser les forces, d'amplifier les revendications et de peser davantage dans les discussions. Cette unité syndicale renforce la légitimité de nos positions et favorise l'élaboration de politiques de formation plus équilibrées et plus justes.

STAGE FSU le 30 novembre et 1 décembre 2023

« La formation professionnelle au cœur des enjeux des transformations de notre société. »

Inscription : <https://formation.fsu.fr/events/detail/FPQE>

SITE FSU :dossier Formation/emploi

<https://fsu.fr/category/les-secteurs/education-recherche/formation-emploi/>

## **Construire l'Offre de Formation Initiale : Un Processus Crucial pour l'Avenir de nos Élèves.**

Dans le cadre de la loi, l'élaboration de l'offre de formation initiale est le fruit d'une collaboration étroite entre la région et le rectorat. Les organisations syndicales enseignantes jouent un rôle important dans ce processus pour garantir une offre de formation large qui répond à la demande des jeunes et des familles, pour permettre l'élévation du niveau de qualification et pour développer l'offre de formation sous statut scolaire.

La première étape consiste en la rédaction du CPRDFOP par la région. Celui-ci encadre les grandes orientations en termes de politiques de formation professionnelles. Il est important que la FSU puisse y contribuer en donnant notamment sa vision de la formation professionnelle des jeunes. Elle doit apporter l'expertise et la connaissance du terrain pour veiller à ce que les besoins des élèves et des enseignants soient pris en compte. Une fois le CPRDFOP rédigé, il est soumis au CREFOP pour validation (signature).

**La FSU, en intersyndicale notamment avec la CGT, doit essayer de peser sur ces choix stratégiques et doit exprimer clairement son désaccord lorsque cela est nécessaire (CP, conférence de presse, ...) afin de porter des orientations qui soient en adéquation avec les réalités du terrain et les aspirations des élèves.**

Sur la base des orientations définies par le CPRDFOP, le rectorat va élaborer l'offre de formation initiale. Le gouvernement entend prendre la main sur le pilotage des cartes de formation en mettant en place des réunions organisées par les sous-préfets permettant d'associer tous les acteurs (chambres consulaires, organisation patronales, région, etc.) afin de déterminer les besoins en formations selon le bassin d'emploi. L'idée est de modifier les filières « rapidement ». Cela impliquera inéluctablement un vaste plan de reconversions forcées des PLP, notamment des filières tertiaires. D'après Carole Grandjean, en cette rentrée, 146 formations non insérantes sont fermées au profit de l'ouverture de 212 formations qui répondent aux besoins exprimés localement par les entreprises. Afin de permettre l'ouverture de nouvelles formations, l'État a indiqué qu'il mobilisera 2,5 milliards d'euros. L'objectif est d'accompagner le financement des plateaux techniques, la formation des enseignant·es et pour participer à l'effort d'orientation et d'attractivité de ces filières.

« Aux ouvertures des nouvelles formations soutenues dans le cadre de France 2030 seront associées des fermetures afin que toutes les formations non insérantes soient fermées pour la rentrée 2026. »

A toutes les étapes de la construction de la nouvelle carte des formations, la FSU et ses syndicats nationaux doivent être présents pour défendre les intérêts des élèves et des enseignant·es : dans les établissements lors des discussions sur l'évolution de l'offre de formation, dans les CREFOP, en CAEN, au niveau des CSAA ou encore dans les réunions en sous-préfecture.

Pour la FSU, la recherche d'une adéquation forcée entre l'offre de formation et le bassin d'emploi, contribue à renforcer les inégalités d'accès aux diverses formations professionnelles. Et par ailleurs on peut trouver des candidats à un métier plus loin qu'à la périphérie de l'entreprise.

Pour la FSU, l'offre de formation professionnelle sous statut scolaire doit être développée pour tenir compte des besoins économiques mais aussi de la demande sociale des jeunes et de l'aménagement du territoire. Les nouvelles formations industrielles doivent être ouvertes sous statut scolaire pour réellement répondre aux besoins en termes de transition écologique, numérique dans un contexte de réindustrialisation d'une partie de la production en France. Les formations tertiaires doivent être maintenues voire développées en LP et évoluer pour prendre en compte les enjeux et évolutions futures comme elles l'ont déjà fait dans le passé.

## **La volonté de développer les compétences ne doit pas jouer contre les qualifications.**

La FSU reste attachée aux diplômes et aux titres délivrés par les ministères certificateurs car ils sont garants d'une formation de qualité et d'une reconnaissance sur l'ensemble du territoire. Ils restent encore aujourd'hui un rempart contre le chômage et permettent la reconnaissance du niveau de qualification des salarié·es, le salaire représentant le paiement de cette qualification pour un temps de travail donné et mesuré. La notion de compétence prônée par le MEDEF, à l'opposé de la notion de savoir, remplace progressivement les qualifications. La réorganisation des certifications en blocs de compétences facilite la vente à la découpe des diplômes et affaiblit la place des savoirs généraux et professionnels dans les référentiels. Elle transforme progressivement les diplômes en certifications répondant aux besoins immédiats des employeurs·euses en oubliant les dimensions culturelles, citoyennes et socialisantes de la formation. **L'objectif à atteindre pour toutes et tous doit rester la qualification.**

La FSU défend l'accès à tous et toutes à la VAE avec une durée minimale d'expériences de trois ans, un cadrage de l'éligibilité à la VAE qui ne doit pas affaiblir les formations initiales, un délai de recevabilité de la demande de VAE et un accompagnement suite à cette dernière. La FSU considère que la VAE ne doit pas conduire à la validation d'un seul bloc de compétences, ce qui remettrait en cause les diplômes d'État et les titres professionnels et serait un frein à la montée en qualification des candidat·es. La VAE doit rester dans le cadre d'un service public d'État.

<https://fsu.fr/note-fsu-fpqe-janvier-2023-vae-mise-en-oeuvre-des-premieres-mesures-dune-reforme-damplieur-mise-a-jour/>



### **Formation professionnelle : un modèle à reconstruire pour qu'il devienne un levier d'épanouissement professionnel.**

L'éducation et la formation tout au long de la vie doivent être pensées comme une éducation permanente. La formation continue (FC) doit poursuivre les mêmes objectifs que la formation initiale (FI), et en être le prolongement. Elle doit être un droit effectif pour toutes et tous, accessible sur tout le territoire, bénéficier surtout aux moins qualifié·es dans un double objectif de qualification et d'émancipation en s'appuyant sur une fonction initiale solide, scolarisée, publique, laïque et gratuite pour toutes et tous. Les Groupements d'Établissements « GRETA » adossés à un établissement support scolaire public doivent être confortés dans cette mission de service public avec des agents sous statut de l'éducation nationale et pas seulement agents de l'établissement. Les organismes publics ou parapublics de formation des adultes doivent être dotés des moyens permettant d'offrir des parcours débouchant conjointement sur de nouvelles qualifications professionnelles, une promotion sociale et une ouverture culturelle.

La formation professionnelle doit devenir un pilier de l'émancipation individuelle. Les CREFOP sont des lieux stratégiques où se joue l'avenir de milliers de jeunes et de travailleurs. La FSU a la responsabilité de veiller à ce que ces politiques soient à la hauteur des enjeux. La FSU, de par son expertise et son engagement, ainsi que le travail intersyndical avec des partenaires tels que la CGT, est un moteur essentiel de cette dynamique. Elle doit continuer à œuvrer à façonner un avenir où la formation professionnelle répond aux aspirations et aux besoins de chacun, un avenir où chaque individu à la possibilité de se former et de s'épanouir professionnellement.

### **Redessiner le marché du travail pour augmenter la compétitivité !**

Dans un contexte de forte tension sur le marché du travail, où de nombreux secteurs peinent à recruter faute de candidat·es, le gouvernement continue à transformer l'École pour qu'elle réponde aux attentes des employeurs. Au lieu de revaloriser les métiers en tensions qui sont souvent des métiers peu qualifiés, mal rémunérés avec des conditions de travail pénibles, les décideurs politiques essaient d'orienter plus de jeunes dans ces filières au détriment d'une formation globale émancipatrice. L'élévation du niveau global de qualification de la population est donc sacrifiée dans un système éducatif qui l'instrumentalise pour renforcer le tri social. De plus en plus inégalitaire, le système scolaire ne joue plus son rôle d'ascenseur social pour une bonne partie des populations les plus socialement défavorisées et notamment celles des quartiers populaires peu sollicités par l'apprentissage.

L'évolution vers une déqualification du marché du travail en France, similaire à ce qui peut exister dans certains pays anglo-saxons, dépend de divers facteurs économiques, sociaux et politiques. Voici quelques éléments à considérer :

Flexibilité du travail, polarisation de l'emploi, automatisation et évolution technologique, pressions concurrentielles, politiques éducatives ...

### **L'apprentissage : Un développement qui coûte cher aux finances publiques et d'une efficacité limitée.**

L'objectif d'Emmanuel Macron est toujours d'arriver à un million d'apprentis par an pour 2027. L'aide de 6 000 euros sera donc maintenue « jusqu'à la fin du quinquennat » afin d'atteindre son objectif. Ces aides à l'embauche constituent un formidable effet d'aubaine pour les entreprises qui peuvent disposer d'une main d'œuvre bon marché, voir gratuite dans certains cas. Ce système permet ainsi de répondre aux attentes des employeurs (baisse du « coût » du travail, formation sur poste de travail à moindre coût pour l'employeur, baisse des coûts de recrutement pour les entreprises) et de résoudre ponctuellement la pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs. L'apprentissage au 31 décembre 2022 (DEPP) comptait 953 600 apprentis, soit une augmentation de 14,3 % par rapport à 2021, après deux années de hausse historique autour de 30 % en 2020 et 2021. Les effectifs d'apprentis dans l'enseignement secondaire continuent d'augmenter (+ 6,5 % après + 15,7 % l'an dernier), et la croissance de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur est encore à un niveau élevé (+ 20,1% après + 48,3 % en 2021). Au total, **40 % des apprentis suivent des formations du secondaire, de niveau inférieur ou égal au baccalauréat (soit 377 300 apprentis)** et c'est dans un cas sur deux une formation en CAP, dans un cas sur quatre des formations de niveau 4 hors bac pro et dans seulement un cas sur cinq un bac pro. **Sur 10 ans, le nombre d'apprentis de 18 ans et moins a augmenté de plus de 91 000** passant de 164 934 en 2012 à 256 130 en 2022 (DARES).

Derrière les chiffres flatteurs de la croissance de l'apprentissage, la réalité est moins élogieuse. Ce système de formation est pour partie inefficace et très coûteux. Il reste inégalitaire et discriminant. La qualité de ses contenus et de son encadrement est peu, voir pas, contrôlé et instaure de fait une concurrence déloyale des systèmes de formation en permettant de développer massivement les formations privées. Il produit aussi de nombreuses ruptures de contrat et plus de 200 000 abandons de formation et donc de qualification pour un financement en 2021 au total de près 22 milliards dont 16,8 milliards d'argent public.

Nous l'avons bien compris, ce plan n'est pas là pour répondre aux besoins de formation des jeunes mais bien pour satisfaire les besoins de recrutement des entreprises à court terme. Comme la Cour des Comptes qui appelle à « Recentrer le soutien public à la formation professionnelle et à l'apprentissage » et qui rappelle sa recommandation faite dans un rapport précédent sur la formation professionnelle des salarié·es de « *mettre fin aux aides exceptionnelles versées aux employeurs d'alternants* », **la FSU, redemande en urgence au gouvernement de mettre fin à ces aides exceptionnelles.**

L'apprentissage au 31 décembre 2022 (DEPP)

<https://www.education.gouv.fr/l-apprentissage-au-31-decembre-2022-378710>

**L'élévation du niveau des qualifications de toutes et tous.**

C'est un objectif majeur pour la FSU. Il permet d'accéder à des emplois qualifiés et reconnus dans les entreprises. Or, depuis plusieurs années, l'ensemble des rénovations des référentiels de BTS comportent six grands blocs de compétences. Le diplôme est ainsi divisé en parties, qui peuvent être validées séparément. Ainsi découpé, il perd son caractère de reconnaissance global en marginalisant l'atteinte d'un niveau de qualification recensé dans le RNCP. Le développement des formations en apprentissage risque de voir se développer des validations partielles du BTS du fait de la fragilité de certain.es étudiant.es apprenti.es. Après avoir échoué à l'examen, les étudiant.es vont chercher à faire valoir un ou plusieurs blocs de compétences pour faciliter leur insertion professionnelle. Mais elle aura lieu au mieux au niveau BAC. De plus la multiplication des formations à BAC+1, comme les CS (Certificats de Spécialisation ex MC Mention complémentaire) renforce la menace sur l'élévation des qualifications: un BAC+CS reste au niveau BAC. Ce système insensé s'exerce aussi en BTS : Le BTS SAM peut être adossé à des MC, sans élévation de niveau, en lieu et place de licences professionnelles. Il s'agit d'une dérive politique issu de la réforme de la voie professionnelle (passage de 4500 à 20000 le nombre de places en formation BAC+1).

**Le développement des certifications complémentaires, de type CS ou MC, est donc une attaque forte contre l'objectif d'élévation du niveau de qualifications puisqu'elles n'y participent pas.**

**Campus des métiers et des qualifications (CMQ)**

Les Campus des métiers et des qualifications sont au cœur de la réforme de la voie professionnelle. Créés pour répondre en priorité aux besoins économiques locaux, sans se préoccuper des attentes des jeunes en matière de formation, ils se mettent en place au détriment de la diversité des formations existantes. La labellisation « excellence » de certains CMQ renforce une forme de hiérarchie inacceptable entre les établissements. Elle doit être combattue.

**La FSU demande le maintien d'un maillage homogène des formations sur le territoire auxquels les CMQ ne répondent pas. (Mandat congrès de Clermont-Ferrand)**

**Stop à la régionalisation de l'information et de l'orientation !**

La loi « Avenir professionnel » de 2018 a donné aux régions la responsabilité de l'information des élèves et des étudiants sur les formations et les métiers. En revanche, elle réaffirme également les missions d'accompagnement et de conseil de ce public à l'Éducation nationale. Dans le cadre du service public d'orientation et de psychologie de l'ÉN, les PsyEN et des directeurs-trices de CIO prennent en compte le développement psychologique et social des adolescent-es dans l'élaboration de leurs projets. Impossible donc de réduire l'orientation à l'information.

Pourtant, la plupart des régions confondent « information » et « orientation » et mordent le trait en proposant ce qu'elles appellent des « conseils personnalisés », dépassant très largement leurs prérogatives. Avant de s'aventurer sur le terrain de l'accompagnement et du conseil des scolaires, les régions auraient déjà dû remplir correctement la mission qui leur a été confiée. En effet, il n'y a presque plus que des guides dématérialisés, sans considération pour les élèves et leurs parents, parfois victimes de la fracture numérique, accroissant ainsi les inégalités d'accès à l'information. Rappelons qu'avant son démantèlement, l'ONISEP et ses délégations régionales fournissaient à chaque élève de 3<sup>e</sup> et de T<sup>le</sup> un guide papier. Le dernier « rapport d'information sur l'accès à l'enseignement supérieur » (n°3232)<sup>1</sup> relaie le jugement négatif des élèves, des parents et des enseignants au sujet de la diffusion des guides numériques par les régions. De plus, cette information régionale ne distingue pas les publics (scolaires, adultes, etc.) et est centrée sur les métiers en tension, uniquement soucieuse des besoins économiques à court terme. En mars 2022, un rapport de la DARES<sup>2</sup> souligne le risque de confusion entre « métiers en tension » et « perspectives de besoins de recrutements d'ici 2030 ». Pourtant, les régions demandent la responsabilité entière sur les missions d'orientation et les personnels.

La FSU demande le maintien des sites compétents, fiables et spécifiques selon les publics à partir d'un portail d'entrée accessible à tous.

**L'information des élèves et des étudiants doit rester une mission de l'Éducation nationale, pilotée par l'ONISEP qui doit retrouver des moyens pour la remplir. L'externalisation de l'accompagnement de l'orientation vers des organismes privés, encouragée par le MENJ et portée par les régions, doit être combattue.**



1 <https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/organes/delegations-comites-offices/cec/actualites/rapport-de-la-mission-de-suivi-de-l-evaluation-de-l-acces-a-l-enseignement-superieur>

2 <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-metiers-en-2030-le-rapport-national>