

Bilan du mandat régional 2004-2010

Patrick COTREL

Ce bilan comporte nécessairement deux parties : le bilan de mon action au sein de la commission que j'ai présidée, et le bilan du groupe Vert et de ma participation à ce groupe.

Le bilan au sein de la commission formation professionnelle, apprentissage et politiques de l'emploi :

Les objectifs :

il est très difficile de se référer aux objectifs initiaux des Verts, dans la mesure où le paysage de la formation professionnelle et de l'apprentissage a considérablement changé dès le début de notre mandat. Mais il faut rappeler, qu'après avoir tenté vainement d'obtenir 2 présidences de commissions, le groupe des Verts a fait le choix collectif de "prendre" une grosse commission pour laquelle ma candidature paraissait légitime, et d'avoir une forte présence (3 élu-e-s, dont une Vice Présidente) dans la commission environnement.

Les bouleversements que nous avons dû intégrer tout au long du mandat sont les suivants :

- décentralisation des formations qualifiantes de l'AFPA et des formations sanitaires et sociales
- fusion de l'ANPE et de l'ASSEDIC
- Accord National Interprofessionnel (ANI 2003) et sa traduction législative de 2004
- réforme du bac professionnel en 3 ans
- ANI 2009 et lois de réforme de la formation professionnelle en préparation

Dans ce contexte, l'enjeu très important a été d'élaborer une orientation politique cohérente. Cette élaboration a été constante tout au long du mandat, mais une étape importante a été l'élaboration du Schéma Régional d'Education et de Formation (S. R. E. F.) dont les grandes lignes sont les suivants :

- mettre en place une formation initiale de qualité permettant à chaque jeune ligérien d'atteindre le plus haut niveau possible de qualification. Nous souhaitons développer la voie professionnelle, renforcer l'alternance, l'individualisation des parcours et l'éveil aux valeurs citoyennes et au développement durable. Il faut faire le lien entre la formation, la qualification et l'emploi
- faire en sorte que chaque ligérien puisse atteindre au moins un premier niveau de qualification quelle que soit son âge
- nous souhaitons favoriser la formation tout au long de la vie, quelque soit le statut de la personne, et contribuer, par la formation, à sécuriser les parcours professionnels.

Le SREF et le Développement Durable :

Une démarche de type agenda 21 consiste à confronter nos orientations aux 5 finalités du Développement Durable (lutter contre le réchauffement climatique ; préserver la biodiversité, les milieux naturels et les ressources ; viser l'épanouissement de tous les êtres humains ; renforcer la cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations ; favoriser une dynamique de développement suivant des modes de production et de consommation responsables). Si on applique cela au SREF, on constate rapidement que ces finalités peuvent être classées en deux blocs par rapport à la formation professionnelle :

- les deux premières et la dernière impactent le contenu des métiers et varient suivant les métiers
- par contre, les deux autres finalités sont en lien avec les objectifs généraux du SREF : « *faire en sorte que chaque jeune atteigne le plus haut niveau de qualification possible* », « *favoriser la formation tout au long de la vie et la sécurisation des parcours professionnels* » concourent à l'épanouissement de chacun et à la cohésion sociale.

Ce que nous avons réalisé :

Une bonne partie des programmes régionaux de formation professionnelle ont été complètement revus et repensés.

L'apprentissage : Le budget de la Région pour l'apprentissage se monte à 155 Millions €, sans compter les investissements (plan pluri annuel de 24 M €). Il y a actuellement un peu plus de 30 000 apprentis en Pays de la Loire.

Nous avons complètement pris en main notre rôle de financeur exigeant et d'animateur pédagogique du réseau des CFA :

- calcul du coût moyen par diplôme et définition d'un objectif de gestion financière pour chaque CFA

- élaboration par chaque CFA d'un projet d'établissement pluriannuel incluant les aspects pédagogiques et financiers, **et intégrant progressivement les objectifs de qualité de l'alternance, d'individualisation des parcours de formation et de développement durable.** 13 CFA se sont lancés dans une démarche d'Agenda21, 19 autres vont le faire (sur un total de 52) avec l'aide de la Région
- réalisation du paiement des primes versées aux employeurs d'apprentis, suite à la décentralisation de cette compétence : réduction importante des délais de paiement, modulation des primes pour inciter à l'embauche des jeunes discriminés et à la qualité de l'alternance
- mobilisation contre les ruptures de contrats d'apprentissage dans l'hôtellerie et restauration, et expérimentations de dispositifs préalables à la signature des contrats, en lien avec les CFA et la profession.
- élaboration concertée avec le rectorat d'une carte des formations professionnelles initiales (lycée professionnel et apprentissage) permettant de développer la complémentarité entre ces deux voies de formation professionnelle initiale.
- augmentation très importante des investissements dans les bâtiments (HQE) et des équipements pédagogiques des CFA permettant de rattraper un fort retard accumulé précédemment.

Au total, c'est une réforme complète de l'apprentissage que nous avons réalisé en Pays de la Loire dans la limite de nos compétences.

L'ensemble des programmes de formation continue qui suivent représente un budget total de 150 Millions €, pour plus de 30 000 bénéficiaires.

L'offre de formation territorialisée (O. F. T.) : Ce programme concerne les actions de découverte des métiers, d'orientation, de recherche de contrats, de pré-qualification et de qualification proposées aux jeunes sans emploi ni qualification (compétences de base), aux chômeurs de longue durée (par extension), aux bénéficiaires du R. M. I (du RSA - par accord avec les conseils généraux).

L'offre d'actions de formation est déterminée conjointement, au sein d'un comité de pilotage sur chaque bassin d'emploi, avec les prescripteurs partenaires de la région : missions locales, ANPE, direction départementale du travail.

Nous avons changé la nature de ce comité de pilotage en instaurant, en accord avec la DRTEFP, une démarche de diagnostic local emploi-formation, et en élargissant les participants aux branches professionnelles, aux chambres consulaires, aux conseils généraux, aux intercommunalités et aux partenaires sociaux. Ces comités de pilotage doivent devenir des lieux de concertation pour l'OFT, mais également pour le P. R. F. Q. et pour aller vers une coordination des différents financeurs de formation professionnelle (pôle Emploi, FONGECIF, OPCA,...)

Le programme régional des formations qualifiantes (P. R. F. Q.) : De façon à tirer l'offre de formation vers le haut, nous avons signé en 2005 des conventions pour la « *construction d'un service public régional de la formation professionnelle* » avec les fédérations d'organismes de formation. Grâce à ces conventions, nous avons réalisé la modularisation complète de l'offre de formation et avancé **vers la prise en compte du développement durable dans les formations et dans le fonctionnement des centres de formation.** Cette modularisation permet aujourd'hui de s'adapter aux besoins des différents types de publics et de les mixer au sein des formations. C'est grâce à cela que l'appareil de formation peut s'adapter aujourd'hui rapidement aux besoins des PME en difficulté économique qui souhaitent diversifier leur activité, renforcer leur efficacité et préparer l'avenir (par exemple par des formations dans l'isolation et les énergies renouvelables dans le BTP).

Afin de renforcer sa capacité à individualiser les parcours de formation, quel que soit le statut des personnes, nous allons franchir un nouveau pas en créant formellement un Service Public Régional de Formation Professionnelle Continue capable de prendre en compte des conditions annexes, mais indispensables, à la formation (restauration, hébergement, suivi psycho-pédagogique...), ainsi que des **aspects d'éducation permanente (citoyenneté, Développement durable, ...).**

Formations sanitaires et sociales : notre responsabilité récente de ces formations nous a permis de commencer à instaurer une gouvernance de l'offre de formation, en y associant les grands employeurs (conseils généraux, C. C. A. S., hôpitaux publics et privés,...). Mais nous avons surtout réalisé **la gratuité des formations de niveau V** (par ex. Aide soignant), dont le coût à la charge des étudiants (4 à 5000 € pour 10 mois de formation) représentait une grande injustice dans le système que l'État nous avait légué.

La Promotion Sociale : nous avons commencé une remise en ordre et une mise en cohérence avec

les autres programmes, en particulier le P. R. F. Q. Nous sommes en train de réorganiser les formations en vue de l'acquisition des "compétences clés", conformément aux orientations européennes et la modification de l'intervention de l'État.

L'emploi : le programme des emplois tremplin pour le territoire marche bien. Si on y ajoute les emplois tremplin solidaires et les emplois tremplin d'initiatives régionales (pour les lycées et les C. F. A.), nous aurons dépassé les 1000 emplois tremplin prévus au cours du mandat. À cela s'ajoutent les formations tremplin montées avec les Conseils Généraux pour les publics bénéficiaires du R. S. A. qui entrent en contrats aidés.

Les partenariats : au cours de ce mandat, nous avons très fortement renforcé le partenariat avec le réseau des missions locales, avec l'ANPE, avec l'ASSEDIC. Nous avons également établi de forts partenariats avec quatre Conseils Généraux. Enfin et surtout, nous avons travaillé avec les partenaires sociaux depuis plusieurs années (ces relations étaient très faibles auparavant). Cela a permis de déboucher sur des conventions avec huit OPCA (organismes paritaires chargés de collecter les fonds formation des entreprises et de financer des actions de formation pour les salariés) et sur le dispositif anticrise chapeauté par les partenaires sociaux. Ces actions ne sont pas uniquement défensives : ainsi, les partenaires sociaux du BTP souhaitent profiter de cette période pour développer des **formations aux techniques de l'isolation et à l'utilisation des énergies renouvelables** (déclaration de l'AREF-BTP). Aujourd'hui, plus de 2000 salariés sont en formation dans le cadre de notre « Fonds Régional de Sécurisation du Parcours des Salariés ».

La présence au niveau national : par une présence active dans les instances nationales (association des régions de France, conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie, comité français des olympiades des métiers,...), nous avons fait connaître la qualité du travail réalisé dans notre région. La région Pays de la Loire est aujourd'hui considérée comme une des régions en pointe en matière de formation professionnelle.

Ce qui reste à faire :

Des changements fondamentaux ont été réalisés. Il reste

- à approfondir l'individualisation des parcours de formation et l'introduction du développement durable dans les CFA et centres de formation;
- à démarrer effectivement le Service Public Régional de Formation Professionnelle Continue capable de prévoir les formations d'avenir, en lien, par exemple, avec le cluster énergie (filière professionnelle que la Région souhaite appuyer);
- à donner une place plus affirmée aux Comités de pilotage par bassin non seulement pour l'OFT, mais aussi pour le PRFQ, avec une place effective aux partenaires sociaux;
- à mieux définir le programme "promotion sociale";
- à participer aux travaux de l'ARF, particulièrement concernant le Service Public de Formation Professionnelle Continue, les formations sanitaires et sociales et la lutte contre les tentatives du gouvernement de reconcentrer les décisions tout en décentralisant les coûts.
- Dans le cadre des travaux de Comités de pilotage de l'OFT, nous sommes directement confrontés aux problèmes économiques des bassins d'emploi à une échelle plus locale que les branches et filières. Il me semble que la compétence « emploi » devrait être accompagnée de quelques moyens d'interventions locales (mesures pour l'emploi ponctuelles, ingénierie d'activité économique sur un bassin, ...). La question de l'emploi ne joue pas uniquement dans les branches et filières.

Quelques échecs :

Malgré une pression clairement manifestée, 2 CFA privés (c'est-à-dire rattachés exclusivement à une seule entreprise) ont été créés : un CFA SNCF est un CFA VEOLIA. De plus, un CFA AUDENCIA a été créé, alors que son projet n'était pas encore mûr.

Les limites rencontrées :

Nous avons fait de très gros progrès dans la concertation et le travail en commun avec la Commission de l'Éducation. Mais nous n'avons pas réussi à instaurer un travail commun avec la Commission de l'Action Économique, malgré l'évidente nécessité d'une action coordonnée par exemple sur les bassins d'emploi. Je souligne au passage l'importance de ne pas séparer l'apprentissage de la formation professionnelle, car les partenaires (chambres consulaires, branches professionnelles) sont les mêmes et les logiques d'insertion professionnelle sont proches dans l'optique de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie. Enfin, pour les formations Sanitaires

et Sociales, on est à cheval sur la formation professionnelle et la formation initiale.

Nous avons eu également des difficultés en début de mandat à établir les règles du jeu claires entre les élus majoritaires et la direction de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Même si aujourd'hui les relations sont à peu près claires, nous ne parvenons pas complètement à faire passer nos orientations et à obtenir toutes les informations. Il est important de comprendre que dans les grandes collectivités, il y a une *lutte-collaboration* constante entre les élus et les Services (sous l'autorité du Directeur Général des Services). Dans ces conditions, on peut imaginer les difficultés auxquelles ont pu être confrontés certains verts dans leur commission : difficulté d'établir des relations de confiance avec certains fonctionnaires et difficultés d'effectuer un lobbying efficace auprès du Président de commission, souvent très occupé.

Limite encore, pour faire comprendre notre travail aux élus des autres commissions. Fort heureusement, j'ai réussi à maintenir une forte cohésion du groupe majoritaire dans la commission, et mon autorité de Président de commission semble être reconnue par l'ensemble de la majorité. Cela a permis de maintenir une cohérence politique, malgré les clientélismes locaux qui se sont exprimés à de nombreuses reprises, mais que nous avons réussi à contenir.

Au total :

Malgré les difficultés, je pense que nous avons réussi à imprimer des réformes très importantes de l'action de la région dans notre domaine. Nous sommes une des régions en pointe pour l'élaboration d'une cohérence politique de gauche et écologiste en matière de formation professionnelle, et pour sa mise en pratique.

Remarque sur le fonctionnement du Conseil régional et sur le bilan du groupe Vert :

Il faut d'abord souligner l'importance de ne pas séparer les rôles de Vice-Président et de Président de commission et de leur donner des moyens humains de fonctionner. Le Chargé de Missions et l'assistant sont absolument indispensables si on veut que les Présidents (et les Elus) puissent avoir un minimum d'autonomie vis-à-vis des Services. Il faut absolument reconduire ce dispositif pour un prochain mandat : cela donne les moyens de mobiliser les élus de la majorité pour l'élaboration des politiques publiques et de ne pas les cantonner dans un rôle « parlementaire ».

En matière d'investissement personnel, il faut souligner que la commission FPA-PE est très lourde car elle comporte la gestion de nombreux dispositifs en fonctionnement. Un simple Conseiller devra y consacrer un mi temps et la présidence de commission nécessite au moins une disponibilité de 4 jours par semaine.

Je n'ai pas pu participer autant que je l'aurais voulu aux réunions du groupe vert, du fait du rythme de travail élevé de la commission Formation Professionnelle et Apprentissage. Il me semble cependant nécessaire de souligner un certain nombre de points.

En règle générale, il faut savoir que le rôle d'un élu qui participe à une majorité est d'être très « pro-actif » : le plus en amont possible des décisions, il faut se mettre en situation de faire des propositions au Président de commission et de demander une élaboration collective des politiques publiques, sans tomber dans le conflit et l'agressivité. Cela demande du temps, de l'opiniâtreté et de la diplomatie. Mais l'efficacité est au bout de ces efforts. Il est trop simple de tomber dans la passivité et dans la plainte de ne pas avoir les moyens de travailler, même si les difficultés de l'exercice sont réelles.

Au regard des problèmes que j'ai rencontrés, malgré des circonstances favorables (j'avais la connaissance du domaine, de la région et j'étais président de commission), on peut imaginer les difficultés auxquelles ont été confrontés les élus verts isolés dans leur commission. Un partage d'expériences et un soutien du groupe à chaque élu auraient sans doute permis de gagner du temps. C'est certainement une des causes qui expliquent qu'il ait fallu attendre la fin de mandat pour que la région commence à parler sérieusement d'Agenda 21 et de Cluster énergie.

C'est sans doute une des leçons que nous devons transmettre au prochain groupe Ecologiste à la région : l'importance de la fonction d'animation politique du groupe d'élus qui doit se traduire par un accueil des nouveaux, un partage des expériences et un soutien à chacun des élus. Le rôle de Président-animateur du groupe doit être valorisé autant que la responsabilité d'une commission. Le soutien des groupes politiques à chaque élu est une condition de l'efficacité de l'ensemble.