

IMPACT DE LA POLITIQUE DE FORMATION DU CONSEIL REGIONAL EN LORRAINE
REFLEXIONS SUR LE PLACER ET LE PRDF¹
APRES LA PRESENTATION DU RAPPORT D'EVALUATION
PAR LA SOCIETE EQUATION MANAGEMENT

I - LA SITUATION

Le groupe « impact de la formation » constitué à la demande du Conseil Régional par le Conseil Economique et Social Régional n'a pu continuer ses auditions et ses réunions en raison des difficultés internes et externes qu'il a pu rencontrer. Malgré cela ses membres restent particulièrement vigilants dans leurs différents travaux de commissions et dans leurs propres activités économiques, sociales, culturelles, associatives, environnementales dont ils relèvent pour exercer leur mandat au CESR. Evaluer la formation continue en terme « d'impact » n'est pas une tâche facile et simple puisque le Conseil Régional à lui-même fait appel à une société de conseil pour évaluer sa politique de formation. C'est la raison pour laquelle, après avoir procédé à des auditions, le groupe a sollicité l'Observatoire des Formations, de l'Emploi et des Qualifications pour l'assister dans sa démarche. L'OREFQ a accepté cette collaboration en poursuivant ses nombreuses missions et en conservant sa spécificité d'outil technique et scientifique qui apporte à nos travaux les garanties de fiabilité des analyses et des propositions qui peuvent être avancé. D'un groupe de travail ayant pour objectif de fournir un rapport, nous devenons un groupe de veille au sein de la 2^{ème} Commission qui peut apporter son expérience et son expertise au CESR pour alimenter un débat très important à la veille de la mise en place du prochain Plan Régional de Développement des Formations (PRDF).

1- En collaboration avec l'OREFQ le groupe avait souhaité qu'une enquête soit réalisée auprès des stagiaires de la formation professionnelle continue ayant participé à des actions financées par le Conseil Régional. Cette demande a été validée par les instances de l'OREFQ qui a établi un cahier des charges : « contribution à l'étude d'impact de la formation professionnelle continue mise en œuvre par la Région sur le niveau de formation et de l'insertion en Lorraine ».

Rappelons que l'OREFQ, dans le cadre du rattachement de l'AFPA aux compétences régionales effectives à compter du 1^{er} janvier 2009, a procédé à une présentation des ressources de formation par « familles professionnelles » sur l'ensemble de la région Lorraine. Publiée sous forme de livrets dont les conseillers économiques et sociaux ont été destinataires, cette étude exhaustive, montre l'importance du champ de la formation professionnelle initiale et continue sur le territoire lorrain. Chaque famille professionnelle fait l'objet d'une analyse comparative avec le niveau national et

¹ PLAN D'ACCES AUX COMPETENCES ET A L'EMPLOI EN REGION
PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION

l'étude est suivie de préconisations pouvant faire l'objet d'une réflexion pouvant s'intégrer dans la démarche du groupe du CESR.

2- La deuxième commission du CESR « formation, éducation, enseignement supérieur et recherche » a entrepris un cycle d'informations et d'analyses par familles professionnelles pilotées par des membres du CESR. Ces rencontres regroupant des membres du CESR, des représentants des branches professionnelles et des organismes de formation, des représentants du Conseil Régional et de l'Etat permettent des échanges et une compréhension des différents problèmes rencontrés au sein des familles ou branches professionnelles impliquées dans les activités de formations professionnelles initiales et continues. Actuellement le bâtiment et l'agriculture ont pu présenter leurs activités, la métallurgie et le secteur sanitaire et social devraient suivre pour terminer un premier cycle de rencontres permettant de faire le point sur une partie des questions liées à la formation professionnelle initiale et continue en Lorraine.

3- En parallèle à ces travaux, le Conseil Régional de Lorraine a demandé à un organisme spécialisé² « Equation- management SA », de réaliser une étude intitulée «REGION LORRAINE - Evaluation de la politique de formation professionnelle ». Le rapport final a été présenté le 18 mars 2009 devant des représentants du Conseil Régional sous la présidence de Mme Demonet vice-présidente du Conseil Régional, des directeurs et représentants de la MAFIT (Mission Apprentissage Formation Insertion transition Education) et d'un représentant du CESR, R. Bayer représentant le Président du CESR et le Président de la 2^{ème} Commission empêchés. Au cours de cette réunion Equation Management a présenté une synthèse de son rapport (pj- rapport +synthèse). Ce rapport s'inscrit directement dans notre propre réflexion et prépare semble-t-il la mise en œuvre du prochain PRDF tout en s'inscrivant dans le PLACER qui déterminent les orientations et la mise en œuvre des politiques de la formation en région Lorraine. Nous reviendrons sur ce rapport et la démarche du Conseil Régional.

4- Les acteurs sociaux et économiques, l'Etat, sont engagés dans une négociation nationale visant à réformer la formation professionnelle continue des salariés. Elle porte sur la durée des formations, leurs financements, l'organisation et les dispositifs qui ouvrent les droits et des obligations nouveaux aux salariés et aux entreprises. Les accords entre les acteurs sociaux et économiques devraient aboutir à une réforme profonde du système et de la législation en matière de formation professionnelle continue des salariés, demandeurs d'emplois et jeunes à la recherche d'un premier emploi. Sans établir un lien de cause à effet il faut également prendre en compte la mise en place du « Pôle Emploi » qui concrétise la fusion de l'ANPE et des ASSEDIC avec entre-autre le passage des psychologues chargés du conseil et de l'orientation de l'AFPA au Pôle Emploi.

Ces quatre points qui ne sont pas nécessairement liés résument un contexte qui fait de la Formation Professionnelle. Ils représentent un enjeu important dans un cadre économique

² EQUATION –Management SA au capital de 120 170,03€ 23-25 Rue du Commandant Faurax 69006 LYON
www.equation-management.com

et social particulièrement tendu. La crise profonde qui secoue le monde universitaire et celui de la recherche, l'augmentation du chômage - partiel / définitif -, l'avenir incertain en particulier pour les activités industrielles en Lorraine, la montée du chômage des jeunes et les questions qui se posent sur l'utilité même de la formation comme « remède à la crise » placent les questions de formation au cœur d'un débat qui va au-delà d'une simple utilité économique. La formation a été souvent considérée depuis l'arrivée d'un chômage massif et durable comme un régulateur des tensions sur le marché du travail.

Pas plus que les institutions sanitaires et sociales ne construisent de logements, les organismes de formation ne créent d'emplois ! Seuls les entreprises, le service public et l'économie sociale producteurs de biens et de services, peuvent le faire.

II – P.L.A.C.E.R. ET P.R.D.F.

Depuis quelques mois le Conseil Régional élabore le Plan Lorrain d'Accès aux Compétences pour l'Emploi en Région qui répond à la volonté de l'exécutif régional à la suite des « rencontres de l'industrie » de mettre en place une nouvelle orientation stratégique en matière de formation professionnelle. Après la consultation des acteurs économiques et sociaux, qui n'a jamais interrogé les CESR en tant que tel, le Conseil Régional a donc mis en place le PLACER qui décline en quelque sorte les objectifs du nouveau Plan Régional de Développement des Formations (PRDF) dont le contenu a été présenté à la commission 2 du CESR ; Le rapport de la société Equation est plus précis puisqu'il décline 4 objectifs qui seraient en fait ceux du futur PRDF :

- 1 EMPLOYABILITE :
 - favoriser l'accès à l'emploi des lorrain les moins qualifiés.

- 2 PROMOTION PROFESSIONNELLE :
 - favoriser la promotion sociale par l'élévation des compétences.
 - Promouvoir la gestion prévisionnelle des compétences.

- 3 MOBILITE PROFESSIONNELLE :
 - anticiper et accompagner les mutations économiques.

- 4 PERFORMANCE ECONOMIQUE :
 - pourvoir les emplois vacants par la formation.
 - Développer les compétences stratégiques.

- 5 BATIR UN SERVICE PUBLIC REGIONAL DE L'ORIENTATION ET DE LA FORMATION :
 - favoriser l'accessibilité des dispositifs de formation.
 - Contribuer à l'organisation d'une offre de formation équilibrée sur l'ensemble du territoire régional.
 - Améliorer la qualité et la cohérence de l'appareil de formation.
 - Assurer l'adaptation e l'appareil de formation à l'évolution des besoins du marché du travail.

La lecture du rapport « Equation » permet d'entrer dans les détails dans ce qui est en fait une préfiguration du futur PRDF. La démarche du Conseil Régional est difficile à saisir et pour le moins paradoxale si on estime que le futur PRDF devrait s'élaborer après avoir fait une évaluation-bilan du premier pour ensuite passer au second. En fait la société « EQUATION » a réalisé cette évaluation ! Elle a même utilisée une méthode comparative (benchmark pour GK) avec trois Régions : la Haute Normandie ; la Bretagne ; le Languedoc-Roussillon. Les Régions ont finalement construit des projets qui contiennent généralement les mêmes objectifs. Il apparaît à la lecture de ces comparaisons que la Région Lorraine n'atteint pas tous ses objectifs et que le PRDF a manqué dans sa déclinaison d'un cadre opérationnel pour parvenir à des résultats concrets évaluables. Est-ce pour cette raison que le Conseil Régional a décidé de mettre en place le PLACER ?

III – UNE APPROCHE PRIORITAIREMENT ECONOMIQUE DE LA FORMATION

Les choix arrêtés par l'exécutif régional sous l'expertise de la société Equation font très clairement apparaître une stratégie qui conditionne l'ensemble des activités de formation professionnelle continue aux stricts besoins de l'économie, donc aux différents « marchés » qui conditionneraient son fonctionnement : marché du travail et de l'emploi ; marché des biens et des services ; marché de la formation en tant qu'offre de services aux instances régionales et, marché public pour la décision finale !

A aucun moment la dimension humaine et sociale de la formation comme moyen d'émancipation personnel, comme conscience collective du travail et de la promotion sociale, comme acquisition de savoirs et de qualifications n'est déclinée dans les nouveaux objectifs du Conseil Régional de Lorraine.

La nouvelle stratégie du Conseil Régional est fondée sur l'adéquation formation – emploi : emploi – formation sans que le marché du travail et de l'emploi soit lui-même interrogé au cœur d'une nouvelle mutation du travail mise en lumière parce que l'on nomme aujourd'hui « la crise ». La logique du marché semble l'emporter sur toute autre proposition. A l'heure même où l'on s'interroge sur sa pertinence dans les espaces publics (éducation, recherche, santé, aménagement du territoire...).

Dans une dégradation constante de l'emploi qui se caractérise toujours et encore par le chômage massif des jeunes qui ne parviennent pas à trouver un premier emploi et encore moins un emploi stable, la destruction continue des emplois industriels dans notre région aggrave plus encore la situation du marché de l'emploi et les secteurs qui ont connu une certaine dynamique se trouvent aujourd'hui en situation d'attente. La formation deviendrait une sorte de zone d'attente pour répondre au mieux et au plus vite à une éventuelle reprise conjoncturelle ou à une sorte de réservoir de compétences dans laquelle il serait possible de puiser en fonction des besoins d'une économie qui ne sait pas trop elle-même ou elle va ! Faut-il aujourd'hui ne former que des employés de la restauration parce que le gouvernement a décidé de diminuer la TVA ?

Il faut constamment rappelé que si l'on cherche assidument l'impossible adéquation emploi/formation, il est tout aussi vain de se soumettre à l'hypothétique adéquation entre le marché des biens et des services et celui du travail et de l'emploi et, pire encore avec le marché financier ! Si cette adéquation existait, le chômage serait un mythe et la crise que nous traversons une illusion !

Sous la pression des milieux économiques et par l'intégration des principaux organismes de formation dans la « logique du marché » la formation professionnelle continue devient, au même titre que l'emploi une « variable d'ajustement » de l'économie au service des entreprises avant d'être un outil au service du développement humain, personnel et collectif.

IV - TRAVAIL- EMPLOI- FORMATION

La formation professionnelle initiale et continue a bien pour objectif de permettre à des jeunes et à des salariés de se mettre au travail, de changer de travail, de progresser socialement et techniquement dans le travail en exerçant un métier, d'obtenir la reconnaissance d'une qualification ou de compétences acquises par l'expérience et la formation permettant d'obtenir ou de retrouver un emploi. Ce truisme est nécessaire pour rappeler de quoi nous parlons, même si cela peut sembler très archaïque pour les chantages de la modernité libérale et sociale.

La formation dans sa globalité représente un engagement d'avenir, on dirait aujourd'hui un projet, qui permet pour ceux qui la propose et ceux qui s'engagent de construire un parcours dont l'issue n'est pas nécessairement prédestinée à une tâche ou une activité immédiatement nécessaire socialement et économiquement. Les classes supérieures, les catégories sociales intermédiaires l'ont parfaitement compris et depuis fort longtemps, en faisant de la formation de leurs enfants un « investissement à long terme » qui commence par le choix de l'école maternelle, pour finir vers la grande école avec ses concours et ses sélections³.

Il devient indispensable de « penser » la formation dans le moyen et le long terme et certainement pas sous la forme d'un ajustement immédiat ou en sous la forme de « niches » à pourvoir sur l'opportunité de créer quelques emplois dans un océan de chômage et d'exclusion.

Cette courte vue peut être tentante si l'on navigue à l'échéance électorale ou si l'on considère avec pragmatisme qu'il vaut mieux créer un emploi, même à temps partiel, que pas du tout. Les jeunes, en particulier, l'ont parfaitement compris lorsqu'ils accumulent les « petits boulots » et quand les autres sont prêts à effectuer des temps partiels, des contrats précaires pour sortir ou ne pas entrer dans la spirale de l'aide sociale.

La « flex-sécurité » ou la sécurité sociale professionnelle relève plus du discours que de la réalité !

Le travail est véritablement un enjeu de société qui s'est traduit électoralement par « travailler plus pour gagner plus ». Jamais la question de la qualité du travail humain n'a fait l'objet d'un débat en dehors des cercles spécialisés et des organisations syndicales. Or c'est bien dans la dimension qualitative que le travail doit faire l'objet d'un engagement au sein des institutions, des entreprises et des services qui emploient des personnes pour effectuer les tâches nécessaires au développement durable de la vie économique et sociale.

Former en premier lieu des « travailleurs », expression quasiment anachronique, est la base à partir de laquelle se fonde une société qui doit sa vie et son fonctionnement à l'activité humaine : pour se nourrir, se loger, se soigner, apprendre, se déplacer, se cultiver, se divertir...

³ lire le remarquable article de Marcel Gauchet dans le Monde du 23 avril 2009 contenu dans le dossier sur l'Université.

Ce n'est pas pour rien que dès l'enfance il faut apprendre à travailler : à l'école, au club sportif, en faisant de la musique et en construisant sa première cabane ! Qui n'a entendu le fameux « si tu ne travailles pas ! ». Malheur aussi à ceux qui dès l'enfance doivent travailler pour subvenir aux besoins essentiels d'une famille ou qui sont placés dans des zones de quasi relégation sociale à bonne distance de toutes activités sociales et économiques. Il reste bien sûr ceux qui « profitent » du travail des autres mais ceux-là n'ont pas besoin de rentrer dans les considérations qui sont exposées ici.

Pendant de longues années la Lorraine s'est présentée et a été considérée comme une « terre de labeur » avec des travailleurs durs à la tâche, fidèles à leurs entreprises et leurs métiers, attachés aux valeurs traditionnelles des activités industrielles fondées sur la solidarité, l'effort collectif, l'intérêt général. Aujourd'hui on célèbre par des spectacles « sons et lumières » la mine, le charbon et les hauts fourneaux.

L'histoire fait partie de notre culture ouvrière et industrielle et elle doit servir de référence pour construire l'avenir. Les mutations, les crises successives, ce que le rapport du CESR a désigné comme le second choc industriel, nous obligent à reconsidérer les structures économiques et sociales sur lesquelles la Région s'est longtemps appuyée. La politique industrielle s'est globalisée et l'Europe n'a pas su ou voulu répondre aux nouveaux paris industriels en acceptant la délocalisation et les bas salaires. Un véritable bouleversement des valeurs du travail et de l'emploi est en cours depuis des années sans que l'on trouve de réponses satisfaisantes pour assurer des conditions de vie acceptables pour une part importante de la population.

La substitution sémantique du travail à l'employabilité est l'un des « holdups » idéologique les mieux réussis dans l'histoire sociale et du travail ! En séparant, le-la travailleur-euse, de la fonction d'employé à une tâche ou un service de son métier et de ses propres compétences acquises par l'expérience et les qualifications on déshumanise le travail pour le réduire à une simple fonction, une marchandise !

Depuis une vingtaine d'année on assiste à une sorte de disparition du travail humain dans les images et la communication pour laisser la place aux robots dociles et performants (voir la publicité pour la voiture Picasso de Citroën). Rarement apparaît à la télévision, dans les séries ou les émissions, des personnes exerçant tout simplement une activité professionnelle comme ouvrier alors qu'ils représentent 22,4% de la population active des plus de 15ans.

Ce néologisme d'employabilité est né directement avec le chômage massif et durable des jeunes dans notre pays. Il révèle un paradoxe : celui du chômage massif et de la difficulté pour des entreprises de recruter immédiatement des jeunes qui du fait de leur « comportement » serait dans l'impossibilité de se plier aux règles de la vie au travail. Plutôt que d'interroger les conditions sociales, économiques et culturelles qui conduisent à ces dérèglements pour les corriger et s'adapter aux nouvelles conditions de vie et de travail, il est plus simple, puisque le réservoir de main-d'œuvre est énorme, de faire porter sur les individus la responsabilité de la situation.

Si l'on est chômeur ce n'est pas parce que l'on supprime des emplois ou qu'ils deviennent plus rares, c'est parce que l'on manque de compétences, de compétitivité, de performance, de mobilité, de capacités d'adaptation ... Questionner la « société » ne rentre pas dans les considérations concrètes de la mise en œuvre des projets et de l'organisation des dispositifs nécessaires à la formation. Au pire c'est un luxe pour des discussions d'intellectuels, au mieux des débats pré-électoraux ou de commissions spécialisées dans des assemblées de spécialistes.

En choisissant « l'employabilité » comme objectif de la formation professionnelle initiale et continue on décide de sacrifier la qualification, les savoirs, l'ancrage des individus dans la société, la permanence de l'activité économique et sociale au profit de l'immédiat, du conjoncturel, de l'adaptabilité et de la précarité !

La formation tout au long de la vie ne serait-elle qu'un slogan à l'usage des communicants toujours prêts à vendre une idée pour emporter l'adhésion des citoyens-consommateurs ? Les Régions, ont hérité de cette responsabilité en même temps que les acteurs sociaux et l'Etat. C'est un fait, même si ce trio imparfait ne joue pas la même partition en essayant sur la même scène d'apparaître comme le seul musicien capable d'imposer sa voix.

L'Etat qui devrait garantir les principes et les moyens sur les valeurs partagées de nos fondamentaux républicains se désengage de sa responsabilité en « décentralisant » (démantèlement de l'AFPA, transfert des formations sanitaires et sociales, mise en concurrence des organismes de formation...) sans pour autant garantir les finalités sociales et les moyens financiers de cette nouvelle responsabilité.

Les acteurs sociaux économiques négocient sous la pression de l'Etat une réforme profonde du système de fonctionnement et de financement de la formation professionnelle continue des salariés. Chaque branche professionnelle et leurs organismes collecteurs des fonds veillent jalousement à la défense de leurs intérêts spécifiques. La mise en place du Pôle Emploi avec les difficultés qu'il connaît en raison de l'affluence des inscriptions, les désaccords sur les propositions et l'inquiétude légitime face à la « crise » rendent ces négociations plus difficiles que celles qui ont abouti au DROIT INDIVIDUEL à la Formation dont l'évaluation reste à faire.

Enfin, les Régions qui ont « hérités » de la compétence de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage ont depuis plus de vingt ans, construits laborieusement chacune leur « système » pour répondre à des besoins difficilement identifiables et qui s'entremêlent entre des intérêts économiques sous la pression des représentants des instances professionnelles et consulaires, des intérêts sociaux sous la pression des organisations syndicales et associatives et sous la contrainte d'une réalité économique et sociale.

Plus que réformes partielles et conjoncturelles la formation professionnelle continue et l'apprentissage, la formation initiale professionnelle ont besoin d'une véritable refondation sur les valeurs et les finalités qu'elles doivent mettre en œuvre dans la mutation profonde que connaissent nos sociétés dont le modèle de développement est remis en question.

V – QUELLES PISTES, QUELLES PROPOSITIONS ?

Les Régions ne légifèrent pas, elles « règlementent » dans le cadre des lois et des décrets organisant l'administration des collectivités territoriales dont elles sont l'une des composantes. Cette organisation fait aussi l'objet d'un débat et d'une volonté de réforme que personne aujourd'hui, après le rapport Balladur, ne semble pressé de mettre en œuvre. Le rapport de la société Equation insiste sur l'abondance de règlements d'interventions qui caractérise la Mission Apprentissage, Formation, Insertion, Transition. Il suggère d'en réduire le nombre en ciblant plus précisément les objectifs et les missions dans le cadre d'une réorganisation appelé « bâtir un service public régional de l'orientation et de la formation ».

Le rapport suggère un certain nombre de pistes organisationnelles dont on ne sait si l'exécutif régional en retiendra le contenu.

Les échéances électorales sont proches, la Mission Formation a connu plusieurs transformations autant politiques qu'administratives. Ce choix dépend du seul Conseil Régional et les acteurs économiques et sociaux ne peuvent que donner un avis sauf si préalablement ils sont consultés et écoutés sur les propositions qu'ils pourraient faire. L'urgence avec laquelle c'est construit le « PLACER » montre les limites d'une concertation où la forme l'emporte sur le fond.

D'évidence, les règlements d'interventions s'empilent en correspondant à la complexité toujours plus grande des missions qui sont confiées au secteur de la formation. Il semble également que l'administration des activités de formation l'emportent sur la dimension développement et animation.

C'est particulièrement le cas en matière d'actions territoriales. Le Conseil Régional privilégie l'action locale autour d'une implantation ou d'un problème d'emploi sous la forme d'interventions à la place d'une structuration territoriale avec les acteurs économiques et les centres de formation. Il n'est pas évident, à l'inverse de ce qui est fait en matière de transports, que « les lorrains » identifient le Conseil Régional comme acteur décisif de leur formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

Aujourd'hui peut être plus qu'à un autre moment de la courte histoire des régions, la question de la formation devient un enjeu essentiel en Lorraine. Cette phrase a souvent été écrite et le Conseil Régional n'a pas ménagé ses efforts financiers et organisationnels pour fixer des objectifs ambitieux. Les échanges entre le Conseil Economique et Social et le Conseil Régional ont permis dans l'élaboration du premier PRDF de fixer des orientations faisant largement consensus. Entre les intentions et la réalisation il existe toujours des écarts. C'est le rôle de l'évaluation d'en prendre note et de tenter de questionner les objectifs et d'analyser les moyens mis en œuvre. Le PRDF a singulièrement manqué d'outil d'évaluation malgré l'ambition affichée. Il a également manqué de concertation et de débat en cours de réalisation pour mettre en place les dispositifs nouveaux ou adapter ceux qui pouvaient poser problème.

Le PRDF ne peut fonctionner sans une structure de veille. C'est aussi la faiblesse de toutes les instances qui fonctionnent sur les questions de formation qui doivent être interrogées en permanence pour être proche à la fois de ceux qui apprennent de ceux qui ont besoin de qualifications et de compétences exercées dans l'emploi ou l'alternance entre travail de formation et travail de production.

Les orientations de la politique de formation telles qu'elles se présentent dans le PRDF en cours d'achèvement ne sont pas à remettre en cause pour le plan futur ! Rappelons les orientations stratégiques qui figurent dans le rapport EQUATION qui établit une comparaison avec d'autres régions :

1. ELEVATION DU NIVEAU DE QUALIFICATION/ACQUISITION DE COMPETENCES
2. EGALITE DES CHANCES/ACCES A LA FORMATION
3. DEVELOPPEMENT EQUILIBRE DES TERRITOIRES/DEVELOPPEMENT LOCAL
4. TRAVAIL PARTENARIAL/GOUVERNANCE REGIONALE
5. EMPLOI DE QUALITE/DYNAMIQUE DES ENTREPRISES/REPOSE AUX FILIERES
6. DEVELOPPEMENT DE L'ORIENTATION
7. DEVELOPPEMENT DE LA QUALITE DE L'OFFRE DE FORMATION

La mise en place d'une nouvelle stratégie porte plus sur les moyens, les dispositifs, les acteurs et les engagements que sur les objectifs. A chaque objectif doit correspondre un pourquoi et un comment ! Régulièrement questionné par un dispositif permanent et fiable d'évaluation.

L'enjeu de la formation ne se pose pas seulement en termes d'organisation, de financements et de réponses aux besoins. Il se pose principalement en termes de développement ! L'exécutif régional doit faire face en permanence à l'opérationnel et la gestion de la complexité. Ce n'est pas dans l'immédiat et dans le conjoncturel que l'on parviendra à répondre aux défis posés par la mutation sociale et économique que nous traversons en ce moment. La Lorraine comme les autres régions, dans l'espace transfrontalier, ne peut attendre et fournir de la main d'œuvre suivant des besoins ponctuels. Elle doit entrer dans une logique globale et permanente de qualification, d'insertion et de compétences en attirant par la qualité de ses salariés actuels et futurs les entreprises et les services nécessaires à un bassin de vie important du point de vue de sa population et de sa position géographique.

VI – PRIORITE AU DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION

Développer la formation professionnelle continue requiert d'avantage de moyens pour innover et structurer durablement une activité qui, au même titre que les transports de voyageurs, l'aménagement du territoire..., doit être identifiée comme étant utile et nécessaire non seulement aux acteurs économiques et sociaux mais aussi à l'ensemble de la population lorraine.

Cette proposition implique pour l'exécutif régional de jouer un rôle de « chef de file » de la formation. Il est indispensable que l'Etat et les acteurs sociaux et professionnels adhèrent et participent à un projet global de formation en région lorraine. Le formalisme de la consultation des instances, indispensable à l'adoption du nouveau PRDF doit devenir un engagement conjoint de sauvegarde et de développement d'une région en péril économique et en risque d'accentuation de sa souffrance sociale.

Les organismes de formation et leurs personnels ne peuvent être considérés comme de seuls « prestataires de services » soumis à la loi des marchés publics. Leur engagement en faveur du développement de la formation, de la qualification permanente de leurs formateurs est essentiel. Il faut dépasser la seule bonne volonté et l'engagement dont font preuve les formateurs en leur donnant les moyens de travailler en plus des enseignements et des pédagogies : le développement, la recherche et l'accompagnement social et économique dans l'alternance entre formation en centre et en entreprise doit être pris en compte et financer au même titre que l'heure de formation. Cette dimension d'animation et de développement doit être intégrée dans les coûts car elle permet de structurer l'action territoriale et la coopération avec les branches professionnelles.

Le développement de la formation doit se concevoir dans le partenariat avec les familles professionnelles représentées paritairement dans le cadre de conventions pluriannuelles ouvertes à l'innovation. C'est dans ce cadre que se joue le rapport emploi/formation en favorisant à la fois l'insertion des plus jeunes et la promotion professionnelle des salariés en activité.

Deux dimensions ne peuvent échapper à la mise en œuvre d'une véritable politique régionale de formation :

- la question du chômage des jeunes ;
- le contexte économique et social dans lequel doit se réaliser l'action de formation.

Questions difficiles mais qui ne peuvent être occultés sous prétextes qu'elles seraient insolubles après plus de vingt ans de mesures, de dispositifs, de rapports et de déclarations diverses. C'est une « question de principe » qui conditionne ce qui peut être engagé comme dispositifs et projets pour les acteurs de la formation. Il est évident que la formation en tant qu'activité ne résoudra pas les problèmes de l'emploi et de la crise économique et financière que nous traversons mais la formation ne peut être une sorte de SAMU social et économique qui répond au coup par coup à des problèmes ponctuels. C'est bien l'intégration de la dimension formation tout au long de la vie, l'élévation des niveaux culturels, techniques et scientifiques, l'accessibilité et le droit à la formation qui doivent entrer dans le quotidien de la vie professionnelle et sociale de tous.

L'objet de cette réflexion et d'ouvrir le débat à partir de positions qui en attendent d'autres. C'est une manière de contribuer à l'engagement nécessaire en faveur d'une Région qui a de lourdes responsabilités et qui doit compter sur les acteurs économiques et sociaux pour la soutenir dans son action en faveur de la formation de tous les lorrains.

Lorry les Metz, le 3 mai 2009

Raymond Bayer
Membre de la commission
Education-Formation-Recherche-Insertion.
Président de la section Prospective Territoriale
du Conseil Economique et Social Régional de Lorraine