

LE JOURNAL CFDT

Les élus CFDT au CSEE : Séverine BARBARIT – Philippe JEANDREAU – Marie-Claude MOÏNO – Guy JOCHEM – Véronique BOILLOT – Patricia DABERE – Céline MENDUNI – Jean Luc BARONAT – Mathias ALBINGRE – Bruno RORHBACH // **Représentant Syndical Régional** : Teddy BENETEAU DE LAPRAIRIE // **Délégués Syndicaux Régionaux** : Attila NOVAJKAY – Bénédicte BAZIN – Séverine BARBARIT

LES SUJETS EN COURS !!!

Nous avons retenu les points suivants de l'activité du CSEE sur la période écoulée depuis notre précédent journal :

- Le service **conseil en formation** et les points d'alerte sur les conditions de travail et RPS des salariés de cette ligne métier
- Point santé-sécurité avec la CSSCT : **rendu d'avis et position de la CFDT sur le bilan social 2020**
- Un retour sur un **CSEE élargi avec la présence des Représentants du Personnel**
- **Ambition territoire**
- **La bilatérale** avec la Direction Régionale
- La venue de la **Directrice Générale** sur le Centre de Belfort le 20 juillet dernier
- La **réélection de Marie-Guite DUFAY** à la tête de la région.

Des sujets sur lesquels vos élus CFDT au CSE sont présents et resteront vigilants sur la durée.

LA CFDT, UNE ORGANISATION SYNDICALE « AFFABLE » !

La Hyène et l'Antilope : quand l'écoeurement s'exprime par la créativité...

Du côté de la région : Les postures inadaptées ne sont pas spécifiques à la Bourgogne Franche-Comté mais pourquoi cette dernière ne se distinguerait-elle pas positivement en endiguant ces comportements ?

Du côté de la savane : le roi des animaux, par sa taille et sa puissance est nettement plus fort que la hyène et remporte toujours le combat excepté lorsque ces sinistres ricanieuses sont supérieures en nombre. Si le lion

est suffisamment sage pour éviter toute prolifération, un seul coup de patte suffit généralement à mettre hors de combat une hyène adulte !

LA HYÈNE ET L'ANTILOPE

Librement inspiré de la Fable de La Fontaine Le loup et l'agneau

Toute ressemblance avec des personnages existants ou ayant existé serait purement fortuite.



La raison du plus fort est toujours la meilleure et à l'AFPA plus qu'ailleurs

Une antilope travaillait
Dans une AFPA devenue bien dure.
Une hyène survint peu amène
A la recherche de ressources humaines.
- Qui te rend si hardie de dire « non »
A une énième mission
Dit ce despote en jupons
Tu seras châtiée de ta témérité
- Madame, répond l'antilope,
Que votre Majesté ne se mette pas en colère
Mais plutôt qu'elle considère
Que j'ai déjà fort à faire
Et que par conséquent,
En aucune façon
Je ne puis assurer cette mission
- Tu le peux,
Reprit cette dame cruelle,
Et je vois que de moi
Tu ignores le passé.
Ne sais-tu donc pas
Par où je suis passée
Et avec quelle aisance
Je me suis adaptée !
Ouvverte j'ai été

Toujours récompensée !
- Comment le saurais-je,
J'étais absente hier
Reprit l'antilope,
Je ne suis qu'une « précaire »
- Si c'n'était toi c'était ton frère
Quoi qu'il en soit retiens-le bien
Et fais de mon adage le tien
« Même si l'on n'sait pas faire
L'important c'est de faire »
Tes pairs si tu m'en crois
Devraient songer ma foi
A élargir leurs positions
Car la dé-précarisation
N'arrive jamais sans concessions...
L'antilope acculée
Finit par accepter
Se sachant en difficulté
Car ni formée ni préparée
Sans le moindre temps
Pour y remédier
La hyène de reparler
De sa propre posture
Celle qui ne lâche rien
Quels que soient les coups durs

Revient sur un passé où elle fut malade
Mais jamais arrêtée
Sans aucune jérémiade.
Quant à force de menaces
Et de sous-entendus
On finit par avoir
Ce que l'on a voulu
Quoi de plus vil encore
Que de jouer les mentors !
C'est pourtant sa confiance
Que la démonte douceuse
Accorde sans défiance
A cette âme peureuse
Qui oh semble douter
Allez savoir pourquoi
De ses capacités
Comme de son bon droit.
Devant sa mine défaite
Notre hyène s'arrête
Un signal d'alerte
Résonne dans sa tête
Lui revient en mémoire
Sans faire vraiment écho
Un nouveau terme barbare
« Risques psychosociaux »

Les antilopes et les hyènes font notre quotidien ; vous en êtes peut-être ou en serez demain...

Ne laissons pas s'installer ces postures indignes, qui piétinent l'estime et la confiance en soi, qui dégouttent du travail plutôt qu'elles ne l'inspirent et qui donne de l'AFPA, à tout son entourage, une bien piètre image !

CONSEIL EN FORMATION

Un service RECRUTEMENT mis à mal face à une définition des besoins mal évaluée !

Actuellement le « service recrutement » (*ou Conseil en formation*) est composé de

- 3 Responsables de l'Accompagnement des Parcours
- 9 chargés de recrutement
- 7 Assistantes de formations

En termes **d'effectifs PHYSIQUES**, cela pourrait sembler satisfaisant !

En termes **d'Equivalents Temps Pleins** c'est une toute autre histoire qui se joue

- 5,69 Chargés de Recrutement CDI pour 7 centres, soit 0,81 ETP CDI par centre.
- 7 Assistantes de Formation missionnées sur le « sourcing » mais qu'il est difficile de repérer dans les faits et dont on ne sait pas si elles sont effectivement montées en compétences sur cette activité.

Exit l'apparente cohérence des effectifs physiques et bienvenue (ou pas) dans la réalité d'un service qui apparait sous dimensionné en matière de ressources humaines effectives.

Comment pouvons-nous alimenter correctement les sections de formation avec si peu de personnes pour « sourcer » et recruter ?

A quelles difficultés ces agents font-ils face et dans quel état de souffrance au travail sont-ils ?

De leurs deux missions principales, de « sourcing » et de recrutement,

dépend l'activité de formation dans son ensemble, c'est dire à quel point la pression est « légère » !

L'information sur l'offre de formation et la **promotion** des dispositifs est une tâche non seulement chronophage mais également permanente. **Le conseil et le positionnement** des candidats rassemblent un nombre d'actions significatives : des informations collectives, en passant par les tests de positionnement, les entretiens, et l'alimentation des différents applicatifs et systèmes d'information...

Forte de ce constat, la CFDT FPA BFC se pose aujourd'hui les questions suivantes :

- **Avons-nous une « armée » suffisamment puissante pour informer, promouvoir, conseiller, positionner, tracer ?**
- **Les Assistantes de Formation chargées du « sourcing » ont-elles démarré leur mission et si oui ont-elles été formées ?**
- **N'est-il pas largement temps d'investir en moyens humains sur le recrutement pour permettre le développement de l'AFPA BFC et surtout pour prendre soin et ménager la santé des agents qui le compose actuellement ?**

Les chiffres parlent d'eux-mêmes :

En mai, pour la région, la Direction annonçait 88 ETP formateurs CDI et

55 formateurs CDD pour accroissement d'activité, soit 130 formations régionalement.

A hauteur d'un objectif de remplissage de 15 stagiaires par formation, cela représente 1950 stagiaires à positionner ! Sachant qu'en moyenne, pour un candidat rentré il faut en recevoir deux, cela donne une idée précise du « portefeuille clients » d'un Chargé de Recrutement.

Comment en 2021, après un plan de réorganisation, la Direction de l'AFPA peut-elle mettre en place des conditions de travail aussi difficilement supportables pour les Responsables d'Accompagnement des Parcours, les Chargés de Recrutement et les Assistantes de Formation ?

La CFDT AFPA BFC ne peut pas accepter les conditions de travail des agents de cette ligne, alors qu'un accord sur les Risques Psychosociaux /Qualité au Travail a été signé.

La CFDT demande expressément à la Direction d'améliorer rapidement les conditions de travail de ces agents en créant des postes. Le développement et la réussite ne se sont jamais construits avec des ressources humaines insuffisantes.

DU CÔTÉ DE LA CSSCT : LE BILAN SOCIAL

L'un des rôles de la CSSCT (Commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail) est de donner un avis technique dans son champ de compétences au CSEE afin que celui-ci puisse prendre des décisions ou se prononcer lors d'une information/consultation ; ce qui est le cas, une fois par an, lors de la parution du **bilan social**.

L'information concernant ce bilan s'est faite lors du CSEE de juin et la CSSCT, lors d'une de ses réunions préparatoires a rédigé le document « premières lectures et analyses du bilan social 2020 ».

Qu'est-ce que le bilan social ?

C'est un document que produit le service Ressources Humaines des entreprises.

Le bilan social est un document qui récapitule « les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes ».

Il contient des informations sur l'emploi, les rémunérations, les conditions de travail, en particulier de santé et de sécurité, la formation, les

relations professionnelles, les effectifs de travailleurs détachés et les conditions de vie des salariés. Le bilan social est donc censé offrir une vision chiffrée de la situation de l'emploi propre à une entreprise ou à un établissement.

Pour l'année 2020, ce document compte 64 pages pour l'AFPA BFC.

L'analyse de ces données permet donc de tirer un certain nombre d'enseignements dont vous trouverez le contenu dans le document ci-après :

Rendu d'avis et position de la CFDT sur le Bilan Social 2020

Déclaration CFDT lue en séance

Déclaration des élus au CSEE BFC du 29 juillet 2021 relative à l'information consultation sur le bilan social 2020

En introduction les élus tiennent à rappeler que 2020 est une année très particulière sur plusieurs points :

- Une crise sanitaire sans précédent qui a conduit à la mise en place du télétravail et de la formation à distance
- Une réorganisation annoncée et imposée depuis 2018 • Un PSE annulé sur décision du tribunal administratif
- Les 2 régions Bourgogne et Franche Comté enfin fusionnées
- Première année de fonctionnement de la nouvelle instance représentative du personnel : le CSEE.

Au regard de ces données intrinsèques à l'AFPA et des faits sociétaux, les élus du CSE BFC remarquent au travers de ce bilan social, les éléments suivants :

Sur le point de l'emploi

Nous constatons un effectif CDI permanent en baisse : 203 en 2020 contre 223 en 2019 et 236 en 2018 mais des CDD toujours aussi nombreux : 75 inscrits au 31/12/20 contre 62 en 2019 et 58 en 2018.

Malgré une forte campagne de recrutement, nous remarquons que 63.7 % des effectifs ont plus de 50 ans et seulement 4.8 % ont moins de 35 ans, l'âge moyen global a baissé seulement de 10,8 mois par contre l'ancienneté a baissé de 1.5 ans. Pour nous, il est évident que l'AFPA a perdu en expérience et expertise.

Les tableaux 130, 131, et 132 nous indiquent 25 embauches en CDI pour 119 embauches en CDD en 2020. Où est donc passée la déprécarisation ?

Le tableau 182 nous montre 6662 jours d'absence pour maladie, contre 8510 et 8587 les années précédentes. Pour une année de crise sanitaire ce chiffre nous surprend agréablement cela montre que les gestes barrières ont certainement une efficacité et que le télétravail améliore la santé des salariés.

Les rémunérations

Le tableau 211 nous montre une rémunération qui stagne depuis ces 10 dernières années voire même en baisse pour certaines catégories : 130 euros de moins entre 2019 et 2020 pour la C02 et 100 euros de moins pour la C08.

Le coût de la vie a-t-il diminué ou stagné ? Pour les élus AFPA BFC il est urgent d'augmenter les salaires.

Hygiène et sécurité

A la lecture du tableau 341 (nombre de réunion des instances), les élus déplorent la disparition des CHSCT. Cet indicateur montre de façon claire et évidente le peu d'heures consacrées au dialogue sur ces questions pourtant cruciales pour les entreprises. Seulement 7 commissions CSSCT contre 37 CHSCT en 2019.

Nous regrettons que le tableau 352 n'indique pas la somme totale dépensée en 2020 sur la ligne « enveloppe COVID ». La comparaison avec les années précédentes est donc impossible. En effet la dépense d'une année sans Covid s'élève à 249 271 euros alors que l'année de la crise sanitaire la dépense totale est de 299 677 euros.

La Direction nous a annoncé une dépense Covid régionale de 290 000 euros pour 2020 : est-ce que cela signifie que moins de 10 000 euros ont été consacrés aux charges habituelles de sécurité effectuées dans l'entreprise ?

Formation

Pour les élus l'effort de formation n'est pas satisfaisant pour une année de réorganisation avec des évolutions et modification de métiers.

Nous ne pouvons pas accepter que sur une année avec un enjeu économique aussi important seulement 1016 jours de formation pour 242 salariés soit une moyenne de 4.19 jours de formation par agent formé. Nous rappelons que dans ces journées de formations sont intégrées les formations Métis... pour la mise en place de la Formation à distance durant la période de confinement ce qui diminue d'autant le nombre de jours de formation en lien avec la réorganisation.

UN CSEE ELARGI

Premier CSEE avec les Représentants de Proximité !

Un CSE élargi avec les RP des centres s'est tenu le 29 avril 2021 au cours duquel la Direction a réalisé un feedback sur l'histoire des Délégués du Personnel puis a rappelé le rôle des Représentants de Proximité dans le cadre de l'accord QT et RPS du 26.11.2020.

Véritables relais du CSEE au niveau local, ils assurent une proximité avec les salariés qui leur permet de faire remonter les contestations individuelles et collectives. Le Pilote Régional Qualité au Travail-Risques Psychosociaux a d'ailleurs confirmé l'importance du rôle des RP en tant que « premiers relais de l'expression des salariés ».

Au cours de la séance, chaque RP a pu faire part de son retour d'expérience quant à la nature de sa mission et du dialogue social au sein de son centre. Des points positifs comme des points négatifs ont été soulevés

qui ont permis de tendre à l'amélioration de certaines situations. Les échanges furent enrichissants et la qualité d'écoute et de compréhension de chaque participant est à souligner.

A l'issue de la réunion, le Président du CSEE a remercié les RP pour leur participation et a précisé que tous les sujets traités allaient être revus en CSEE, avec la CSSCT ou encore les Directions de Centres.

Au regard des échanges et des postures qui ont émaillé cette journée, la CFDT avait bon espoir que le fonctionnement de cette instance locale représentative du personnel gagne en efficacité et contribue au traitement rapide et consensuel de situations locales spécifiques, d'interrogations liées aux conditions de travail et de risques psychosociaux.

Un vœu pieu lorsque l'on constate avec quelle facilité certaines Directions de Centres utilisent un nouvel acronyme pour répondre aux questions des RP : NRPRP comprenez : NE RELEVE PAS des REPRESENTANTS de PROXIMITE ! Un « botage en touche » qui manque autant de respect que de panache ! La prochaine réunion CSEE-RP est programmée le jeudi 14 avril 2022 mais la CFDT n'attendra pas cette échéance pour faire remonter et dénoncer cette posture d'évitement quasi systématique de certaines Directions de Centres.

LA BILATERALE



Cette réunion informelle entre une Direction et un syndicat, qui contribue au dialogue social

Une « bilatérale », est une réunion informelle tenue entre la direction d'une entreprise et une organisation syndicale pour traiter de sujets précis, d'une ou de plusieurs revendications en amont ou en cours de négociation... Autant dire que sans ces échanges informels, il n'existe ni

relations sociales, ni négociations !

C'est donc tout naturellement que les Délégués Syndicaux CFDT ont répondu à l'invitation de la Direction et qu'ils ont fait le choix de porter à sa connaissance leurs

revendications pour les mois à venir.

La CFDT est convaincue que le lien social se doit d'être maintenu coûte que coûte car le plus important reste le maintien de la volonté d'avancer même s'il n'est pas évident d'aller toujours dans le même sens.

La bilatérale du mois d'avril entre la CFDT et la Direction

Si, eu égard aux valeurs de confiance et de confidentialité propres à une bilatérale il n'est évidemment pas question pour la CFDT de faire état des échanges qui ont eu lieu lors de

la réunion d'avril entre vos trois Délégués Syndicaux Régionaux CFDT et la Direction, il nous paraît important, en revanche, d'informer les salariés des points que notre syndicat

a souhaité aborder à cette occasion...

- Une prévention et une lutte rapides et efficaces contre les RPS. Il faut trouver des solutions face à l'épuisement physique et moral des agents lié à la fois à des facteurs intrinsèques au fonctionnement et à l'organisation de l'AFPA et également à la situation sanitaire du moment.

- Un suivi et accompagnement rigoureux des personnes non licenciables dans le cadre du PSE.

- La formation et la montée en compétences des salariés de manière prioritaire et équitable pour et par tous. La formation de certaines catégories de salariés n'est pas

facultative (contrat pro, PEC...).

- Une AFPA UNE et INDIVISIBLE, sans concurrence interne.

- Le projet d'externalisation de la restauration

AMBITION TERRITOIRE

En mai présentation de « Ambition Territoire » aux élus du CSE par la Directrice Régionale Adjointe... entre Barbe Bleue de Mary Poppins !

7 centres donc 7 ambitions !!!

Pour rappel, l'opération « Ambition Territoire » est commanditée par la Direction Générale qui, dans son projet de réorganisation, donne aux Directions de Centres une plus grande autonomie et une plus grande marge de manœuvre au regard de leurs objectifs. Ce travail impose la signature d'un contrat d'objectifs entre le DC et la DG.

Pour la CFDT FPA BFC force est de constater que rien ne change, les documents qui sont présentés

sont toujours accompagnés de jolis mots, très pompeux et politiquement corrects !

La CFDT rappelle à la DRA que les élus du CSEE ne sont pas des politiques mais des salariés qui depuis de nombreuses années vivent le chaos d'objectifs identiques :

- Augmenter le chiffre d'affaire
- Développer le marché privé
- Tendre vers un EBE positif

- Atteindre un équilibre financier
- Fidéliser le client
- Faire de l'AFPA un acteur incontournable...

ET DANS LES FAITS, CA DONNE QUOI ?

Pour la CFDT il est temps et urgent d'envisager et d'annoncer des ACTIONS CONCRETES qui découlent des objectifs affichés. Quand laissera-t-on de côté les stéréotypes de langage, de penser, pour présenter et mettre en œuvre du concret, du pragmatisme, du réel qui parlent aux

gens de terrain plutôt qu'à des sphères gouvernementales ou directionnelles ?

La CFDT AFPA BFC s'alarme !
Quelles leçons avons-nous tirées de la réorganisation ?

On nous avait promis une AFPA NOUVELLE, mais les objectifs sont les mêmes avec, en sus, une VERITABLE DESORGANISATION et DES RH QUI DIMINUENT !
Comment alors avoir confiance en l'avenir ?

Madame la DRA, quel est le véritable plan d'action ? Pour l'heure nous ne voyons rien venir, si ce n'est, en cette période estivale, « le soleil qui poudroie et l'herbe qui verdoie » !

Madame la DRA nous ne sommes plus des enfants : il y a belle lurette que les contes ne nous endorment plus et que les « super-califragilisticexpialidocious » ne nous font plus sourire !

LA DIRECTRICE GENERALE A BELFORT

Le 20 juillet dernier, Pascale D'ARTOIS était sur le Centre Franc-Comtois à l'occasion de la revue de pilotage entre la Direction Régionale et la Direction Générale

A cette occasion, la DG a rencontré les Représentants de Proximité qui lui ont fait remonter un certain nombre de problématiques et de demandes spécifiques au Centre.

Votre Délégué Syndical Régional CFDT, Attila NOVAJKAY, a également interpellé la DG en lisant une déclaration portant sur la situation de notre région.

Madame la Directrice Générale,

La CFDT profite de votre visite sur le centre de Belfort pour vous alerter sur la situation extrêmement tendue dans notre région.

TOUS les salariés de cette région sont fatigués, en grande souffrance et insécurisés.

Force est de constater que la REORGANISATION annoncée comme la solution à nos problèmes économiques, organisationnels et stratégiques, n'est pas, 15 mois après sa mise en place, à la hauteur des ambitions affichées, tant s'en faut ! A ce jour, la CFDT fait le constat suivant :

La charge de travail par personne est bien supérieure à 1 ETP et un grand nombre de salariés travaille le soir et/ou le week-end pour rester « opérationnel » et ne pas être définitivement submergé !

- Le service « conseil en formation » est SOUS DIMENSIONNE au regard du nombre de bénéficiaires à « recruter » et les salariés qui le composent sont en souffrance.
- Trop de formateurs sont en situations précaires : à la fois CONTRACTUELLEMENT, car le recours aux CDD est exponentiel et TECHNIQUEMENT, car les missions de formation sont de plus en plus complexes et nécessitent des rendus-comptes exigeants alors que les agents ne sont ni formés, ni accompagnés et ne disposent d'aucun temps de préparation.
- Les Assistantes de Formation ne sont pas formées à leurs nouvelles missions et pour cause, elles ne disposent d'aucun temps pour pouvoir le faire ; et quand bien même elles seraient formées, ces missions viendraient ajouter une charge de travail inacceptable à celle qui est la leur actuellement et qui les met déjà en difficultés.
- Le sous-dimensionnement du SERVICE COMMERCIAL, qui compte seulement 5 chargés de clientèle et responsables d'affaires, n'est pas compatible avec les « ambitions territoire » affichées qui mettent en avant le développement du MARCHÉ ENTREPRISES.
- Les agents de restauration sont désabusés, écœurés et profondément affectés par la manière dont ils sont traités par l'AFPA et par ses tutelles
- Les équipes de Directions sont fragilisées notamment sur les centres de Nevers, Vesoul et Migennes.

C'est une évidence qu'aucune réorganisation ne pourra porter ses fruits et être positive si le nombre de femmes et d'hommes dans les Centres et à la Direction Régionale est insuffisant.

La motivation et l'énergie au travail des salariés est le seul véritable LEVIER DE PERFORMANCES.

Or, un nombre insuffisant de ressources humaines finira par avoir raison de l'envie que l'on peut avoir de faire son travail, de l'implication, de la persévérance et de la continuité de l'effort que l'on pourra consentir.

Aujourd'hui, **l'envie, le goût, la motivation sont toujours là mais tellement fragilisés** qu'ils ne peuvent être mis à mal plus longtemps.

Madame la Directrice Générale, la CFDT AFPA BFC vous demande instamment d'envisager la création de postes d'Assistants de Formation, de Responsables d'Accompagnement des Parcours, de Chargé de recrutement, de Formateur, de MF, de RGS...

Nous sommes dans l'urgence, **L'AFPA BFC NE PEUT PAS FONCTIONNER EN DESSOUS DE 300 ETP !**

En créant des postes :

- Vous **luttez efficacement** contre les Risques Psychosociaux Sociaux et leurs conséquences désastreuses sur les individus et sur l'organisation de notre structure et de nos collectifs de travail,
- Vous permettez à l'AFPA BFC d'envisager un véritable **plan d'action de développement**,
- Vous **investirez dans l'avenir** de notre belle agence.

ELECTIONS REGIONALES

La région Bourgogne Franche Comté reste aux mains de la Présidente sortante Marie-Guite Dufay. Ce résultat laisse-t-il espérer une relative stabilité pour notre agence ?

La CFDT revient sur les propos de campagne récents tenus par la Présidente du Conseil Régional de Bourgogne et réagit face à ces derniers

« La formation, c'est la liberté » déclare Marie-Guite Dufay, « c'est un rempart pour la vie. Il n'y a pas de liberté dans la vie si vous n'avez pas une formation qui soit vous fait accéder à l'emploi directement, soit vous aide à rebondir par rapport à des difficultés » et elle qualifie la formation professionnelle de « sujet capital ».

La CFDT ne peut qu'être d'accord avec cette vision de la formation comme clef de l'intégration sociale et professionnelle

La Présidente du Conseil Régional BFC prône « l'accompagnement individuel » pour améliorer le retour à l'emploi des chômeurs.

« Le quantité, ce n'est pas suffisant », signale Mme DUFAY « il faut vraiment avoir à l'esprit le qualitatif. Ça passe par beaucoup d'accompagnement individuel pour que ce qui sont le plus en difficulté, ceux qui sont en panne, ceux qui ont besoin d'être accompagnés le soient de façon personnalisée ».

« Il faut travailler sur une pédagogie qui insiste sur l'accompagnement personnel, sur le lien avec l'entreprise – trouver des stages en entreprise – et il est important que nous veillions bien à ce que les organismes de formation qui accueillent des demandeurs d'emploi soient en lien opérationnels avec le monde professionnel pour que les demandeurs d'emploi puissent avancer », développe la Présidente du CRB BFC.

Oui à l'équilibre du rapport quantitatif/qualitatif voire à la prévalence de ce dernier lorsque les moyens humains et financiers ne sont pas à la hauteur des objectifs affichés.

Oui à l'efficience d'une pédagogie dès lors où elle est adaptée aux publics visés. Une pédagogie ne se décrète pas et ne se généralise pas à l'aune de contraintes budgétaires. Une pédagogie se construit, se travaille et dépend très souvent de la compréhension des différents besoins des publics et de l'adaptation au contexte environnant et au contenu enseigné. Les approches pédagogiques divergent et sont

différentes selon les accompagnements ou les apprentissages ciblés. Il ne faudrait pas que, sous couvert de la nécessité d'une interaction forte avec l'entreprise et d'une individualisation de l'accompagnement et des parcours, se mette en place un processus de standardisation pédagogique répondant à des enjeux financiers bien éloignés des besoins réels des publics. Lorsque le Conseil Régional finance des d'actions de formation à prix cassés correspondant, par le plus grand des hasards, aux droits CPF acquis par la majorité des usagers, on est en droit de s'interroger sur sa représentation du « qualitatif », de « l'individualisation » et du « lien avec l'entreprise ». La notion de qualité, très tendance à l'heure actuelle, cible et c'est sûrement positif, des aspects vérifiables qui deviennent des normes et qui, c'est heureux, ne portent pas que sur des détails. Cependant, cette approche très pragmatique et technique peut favoriser une mascarade si l'on n'évalue pas, en tout premier lieu, l'ensemble, les intentions, la doctrine, le mode d'animation de l'organisme, le type de relation pédagogique instaurée, les fondements du plan et des dispositifs de formation. Ce sont bien ces critères qui peuvent justifier d'un différentiel de coût et qui doivent

inciter un financeur avisé à ne pas voir qu'à travers le seul prisme financier.

Marie-Guite DUFAY insiste sur le fait de « renforcer encore tous les dispositifs qu'on a pu mettre en place » et affiche comme objectif d'augmenter de 70.000 à 100.000 demandeurs d'emploi formés sur la mandature.

La CFDT ne demande qu'à le croire mais attend des actes derrière les paroles paroles paroles, paroles ... toujours les paroles...

La question que se pose la CFDT c'est QUE FAIT LE SPRO ? Pour mémoire, le Service Public Régional de l'Orientation a été créé en

2018 par la région et a pour mission de fédérer les professionnels de l'orientation et de les aider à anticiper les mutations du marché du travail. En effet, dans un monde qui évolue en permanence, les structure d'orientation professionnelle (Pôle Emploi, l'APEC, Milos, Cap Emploi...) se doivent, non seulement de suivre le mouvement, mais également d'anticiper. C'est pourquoi le SPRO est sensé favoriser les échanges entre ces structures dans l'objectif d'un enrichissement mutuel, d'une montée en compétences collective pour, in fine, donner aux usagers les moyens de faire des choix éclairés

et ainsi garantir la réussite de chaque parcours.

La CFDT constate que la région achète des formations qui ne se remplissent pas !

La CFDT ne peut que s'interroger sur la ligne politique de la région face à ce constat de formations financées après une étude de marché et un appel d'offres et qui souffrent d'un déficit de candidats.

Ne faudrait-il pas renforcer le SPRO et/ou afficher clairement sa feuille de route ?

La question reste posée...

