

**CÉSECÉM**



LE CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL,
ENVIRONNEMENTAL, DE LA CULTURE
ET DE L'ÉDUCATION DE MARTINIQUE



**GOVERNANCE ET
PLANIFICATION TERRITORIALE
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE ET
DE L'APPRENTISSAGE
EN MARTINIQUE**

**COMMISSION ÉDUCATION, FORMATION PROFESSIONNELLE
ET APPRENTISSAGE**

Rapporteur : Myriane JOLY

Rédactrices : Myriane JOLY, Claudine JEAN-THEODORE



Télécharger le document

SOMMAIRE

AVANT PROPOS.....	page : 3
INTRODUCTION.....	page : 4
I – Pluralité d’acteurs avec au centre le CREFOP.....	page : 5
A – Pluralité d’acteurs de l’Emploi-Formation-Orientation Professionnelle.....	page : 5
B – Les instances de concertations et de coordination : rôle prépondérant des CREFOP en Région ...	page : 7
II – Les difficultés de mise en place d’une véritable gouvernance territoriale	page : 8
A – L’affaiblissement du rôle institutionnel de la Région.....	page : 9
B – Une gouvernance difficile à mettre en place.....	page : 10
CONCLUSION	page : 13
NOS 5 RECOMMANDATIONS	page : 13
REMERCIEMENTS.....	page : 14
ANNEXES.....	page : 14
GLOSSAIRE	page : 14

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel instaure la mise en place d'une nouvelle gouvernance et de nouveaux acteurs dans les territoires pour la formation professionnelle et l'apprentissage

La gouvernance de la formation professionnelle, difficile à appréhender, mérite d'être explicitée car elle suppose une connaissance de l'ensemble des acteurs, de leur rôle, stratégie, fonctionnement et développement.

Les Régions et Collectivités uniques jouent un rôle prépondérant dans la coordination des politiques publiques sur le territoire.

- Quelles articulations peuvent s'instaurer entre les différents acteurs ?
- Pourquoi promouvoir au mieux les compétences ?
- Quels outils pour mesurer l'implication des acteurs ?
- Que faire des analyses des difficultés de coordination des politiques publiques sur le territoire ?

- Comment favoriser le dialogue social et lutter efficacement contre le chômage ?
- Que préconiser pour une planification réussie de la formation professionnelle et de l'apprentissage ?

La première partie de ce document a pour ambition de **décrire la pluralité d'acteurs** dans un tableau détaillé. Sa rédaction sera purement descriptive mais utile à l'approche de la gouvernance.

La seconde partie en revanche **cible les difficultés de gouvernance** qui sont de deux ordres :

1. Un *renforcement des pouvoirs de l'Etat*, un affaiblissement institutionnel du rôle des Régions et des partenaires sociaux en Martinique
2. Un *fonctionnement défaillant du CREFOP Martinique* dont la gestion dans les faits a été transmise à l'Agefma Carif/Oref.

La troisième partie énumèrera quelques souhaits et ou préconisations.

La quatrième partie : remerciements



INTRODUCTION

Au 30 juin 2022, le taux de chômage en Martinique est estimé par l'INSEE à 12,3 % de la population active. Si l'on note une amélioration sur les deux années précédentes, il n'en demeure pas moins que ces chiffres sont nettement au-dessus de la moyenne nationale.¹

C'est dire que la formation professionnelle généralement présentée comme un outil de la politique de l'emploi, devrait théoriquement jouer un rôle fondamental dans la lutte contre le chômage dans nos territoires.

La **formation professionnelle** que l'on peut définir comme un processus d'acquisition de connaissances et de compétences nécessaires dans des métiers spécifiques ou plus largement sur le marché de l'emploi, est **considérée comme un des leviers de lutte contre le chômage**.

L'État, les Régions, et les entreprises sont les **principaux acteurs** de la formation professionnelle initiale et continue.

Les compétences de l'Etat et des régions, acteurs publics, sont fixées par la loi, et notamment les lois de décentralisation.

Les réformes de la formation professionnelle se sont succédés depuis un peu plus de 45 ans, avec toutefois une accélération depuis une quinzaines d'années :

- **1971** : Formation professionnelle continue - *Loi n° 71-575 du 16 juillet 1975 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente.*
- **2004** : Formation professionnelle tout au long de la vie, dialogue social - *Loi n° 71-575 du 16 juillet 1975 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente.*
- **2009** : orientation et formation professionnelle tout au long de la vie - *Loi 2009- 1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.*
- **2014** : Formation professionnelle, emploi et démocratie sociale - *Loi n° 2014-288 du 5 mars*

2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale.

- **2016** : Loi travail - *loi 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, la modernisation du dialogue social et la sécurisation des parcours professionnels.*
- **2018** : Liberté de choisir son avenir professionnel - *Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dite loi avenir professionnel.*

Les **Régions** ont une **compétence générale** en matière de formation professionnelle continue, compétence réaffirmée par la loi relative aux libertés et aux responsabilités locales du 13 août 2004. Il revient aux Conseils régionaux en vertu de l'article 34 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et au 1er janvier 2020, de définir et mettre en œuvre la politique régionale d'accès à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.

L'État reste quand même un **acteur majeur** qui intervient en direction des publics les plus en difficulté, des branches professionnelles et des entreprises.

De nombreux acteurs sont amenés, dans des cadres variés, à intervenir sur le territoire avec une mission de proposer des actions de formation en direction des publics divers.

La question légitime qui se pose est celle de savoir **comment ces politiques de formation s'articulent-elles et sont gouvernées dans notre territoire, région monodépartementale. Peut-on parler de gouvernance territoriale ?**

Après avoir décrit la pluralité d'acteurs (I) avec au centre le CREFOP comme organe de gouvernance territoriale, nous tenterons d'analyser les limites à cette gouvernance (II)

¹ Insee Chiffres Clés, tableaux de bord de la conjoncture économique, août 2022.

A – Pluralité d'acteurs de l'Emploi-Formation-Orientation Professionnelle

Quatre grands types d'acteurs sont impliqués dans les politiques de l'emploi, de l'orientation et de la formation. De manière schématique on distingue :

1. Les pouvoirs publics (l'Etat et les Régions),
2. Les opérateurs de l'emploi et de la formation,
3. Les acteurs économiques au service de la formation, les entreprises
4. Les partenaires sociaux.

Les principaux acteurs sont l'État et les Régions en l'espèce la CTM.

Les pouvoirs publics

L'Etat

L'État, principalement le ministère en charge de l'emploi et de la formation professionnelle, a pour mission la **conception et la mise en œuvre des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle**. La déclinaison des politiques en Régions est assurée par les services déconcentrés de l'Etat, plus précisément la Direction de l'Economie, de l'emploi, du Travail et des Solidarités (**DEETS**) pour la Collectivité de Martinique créé à compter du 1^{er} avril 2021, regroupant les missions exercées par la Direction des Entreprises, de la Concurrence, de la consommation, du travail et de l'Emploi (**DIECCTE**) et le volet social de la DJSCS.

On trouve également les « ministères techniques » qui font partie des principaux organismes certificateurs. Leur rôle est d'assurer de manière plus ou moins directe les formations visant à obtenir des certifications. Différents ministères sont concernés : l'Education nationale et l'enseignement supérieur, le Travail, le ministère du travail pour les titres professionnels, le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation et le ministère en charge des solidarités et de la Santé des Sports.

La CTM

La Région et le Département, ont fusionné pour donner naissance à la collectivité territoriale de Martinique. Elle a donc hérité des **compétences traditionnelles** des Régions en matière de formation auxquelles il faut ajouter des compétences spécifiques.

La formation professionnelle tout au long de la vie est une compétence majeure de la Collectivité Territoriale de Martinique. C'est aussi un **levier incontournable du développement économique et de l'emploi**, dans la mesure où elle est un des moyens de l'adéquation entre le besoin et la ressource du territoire en termes de compétences.

La CTM a donc en charge la **politique régionale d'accès à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle**. Elle organise et finance la formation des personnes en recherche d'emploi, des personnes en situation de handicap, des détenus, et gère aussi l'ensemble des programmes de lutte contre l'illettrisme au sein du service public régional de la formation professionnelle.

La loi du 5 septembre 2018 a accru ses compétences en matière d'orientation et elle assure la coordination du Service Public de l'Orientation (SPRO). Cette structure offre à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux sur les territoires.

Pour mener à bien cette tâche, la CTM dispose d'un service et d'outils de programmation et de coordination des politiques de formation professionnelle (CPRDFOP, PACTE).

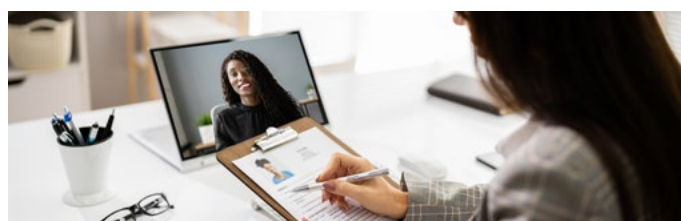
Au jour de l'écriture du présent rapport, une nouvelle organisation est mise en place.



Les opérateurs de l'emploi et de la formation

Pôle emploi

Pôle emploi est une institution nationale publique dont la mission principale consiste, outre l'indemnisation des chômeurs, à mettre en œuvre tous les moyens permettant un retour à l'emploi des demandeurs et d'offrir aux demandeurs des réponses adaptées à leurs besoins de recrutement.



Maison de l'emploi, les plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE)

Ces structures interviennent en complémentarité des acteurs locaux, publics et privés en faveur de l'emploi, de la formation, de l'insertion et du développement économique.

Il existe donc un véritable **mille feuilles de la formation professionnelle et de l'orientation, aux compétences plus ou moins imbriquées**. (Cf. Annexe 1 : Tableau des différents acteurs)

Des instances de concertations et de coordination ont progressivement été mises en place et toilettées par la loi du 5 Août 2018.

B – Les instances de concertations et de coordination : rôle prépondérant des CREFOP en Région

La Loi de 2018 modifie les règles de gouvernance de la formation professionnelle. Deux instances jouent un rôle important dans la gouvernance de la formation professionnelle : France Compétence au niveau national et CREFOP au niveau régional.

France compétence (Niveau national)

France Compétences est l'autorité nationale de financement et de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage. L'instance a vu le jour le 1^{er} janvier 2019 à la suite de l'adoption de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018. Autonome financièrement, l'entité est sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle.

Les principales missions de France Compétences sont les suivantes :

- **réguler** : l'organisme identifie les besoins en compétences des actifs et veille à la qualité des actions de formation (respect des normes [Qualiopi](#) notamment) de façon à ce que chaque parcours réponde à des objectifs pédagogiques précis.
- **répartir les financements** dédiés à la formation professionnelle et à l'alternance (Opérateurs de compétences, régions, caisse des dépôts, Commissions paritaires interprofessionnelles régionales..)
- **s'assurer de la pertinence des certifications** : enregistrement et mise à jour des certifications enregistrées au RNCP (Répertoire National des

Certifications Professionnelles) de façon à ce qu'elles soient bien en adéquation avec les besoins des employeurs

- contribuer au débat public autour de la formation professionnelle continue
- **financer le [Conseil en Evolution Professionnelle](#) (CEP).**

France Compétences se compose d'un Conseil d'administration de 15 membres dont le mandat est renouvelé tous les trois ans. Il est amené à délibérer sur l'un des nombreux sujets recouvrant son champ d'action que cela soit au niveau de la régulation de l'offre de formation, la répartition des fonds ou l'inscription de nouvelles certifications professionnelles de France compétences au RNCP. Le Conseil d'administration rassemble :

- 3 représentants de l'Etat (45 voix)
- 5 représentants des régions (15 voix)
- 5 représentants des organisations syndicales (20 voix)
- 4 représentants d'organisations professionnelles d'employeurs (20 voix)
- 2 personnalités qualifiées nommées par décret du Président de la République (10 voix).

CREFOP (Niveau régional)

Au niveau régional, la coopération entre les acteurs repose sur trois catégories de mécanismes :

- Les instances de concertations : le Créfop
- Les instruments de programmation : le CR-PDFOP
- Les outils de contractualisation : et le pacte territorial de développement dans l'investissement

et les compétences, les différents plans de relance.

Le cadre juridique est posé par le **décret n° 2014-1055 du 16 septembre 2014 relatif aux missions, à la composition et au fonctionnement du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles** :

« Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles est chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation des politiques nécessaires pour assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région, en lien avec le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles mentionné à l'article L. 6123 »

La loi du 5 août 2018 va en finaliser le rôle en tant qu'instance de gouvernance avec trois missions fondamentales :

- Concertation
- Evaluation
- Consultation

Composé du préfet de Région, du Président du Conseil Exécutif de la CTM, des représentants de la CTM, de l'État dont le Recteur de l'Académie, le président du CÉSECÉM, les partenaires sociaux, des chambres consulaires et avec voix consultative, les représentants des principaux opérateurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, le CREFOP Martinique ne compte pas moins de 47 membres ! (Cf. Annexe 2 : gouvernance des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle. Source CREFOP MARTINIQUE)

Le CREFOP est organisé autour :

- D'un Comité plénier
- D'un Bureau
- De plusieurs Commissions : Emploi, Comptes, Orientation Formation, Territoire

II – LES DIFFICULTÉS DE MISE EN PLACE D'UNE VÉRITABLE GOUVERNANCE TERRITORIALE

Les différents acteurs de la formation professionnelle opèrent sur le territoire en fonction de leurs prérogatives respectives en tentant le plus souvent des coordinations spontanées ou circonstanciées. On ne peut cependant pas parler de stratégies coordonnées visibles dans des objectifs clairement affichés et évalués.

A titre d'exemple, les bilans élaborés dans le cadre de la Collectivité Territoriale de Martinique sont des compilations d'actions effectuées par les différents acteurs, comme une sorte de synthèses sans fil conducteur.

Annexe 3 - Collectivité territoriale, une volonté assumée pour une action consolidée, bilan 2019, collectivité territoriale

Pour autant, les difficultés sont réelles et résultent de deux facteurs :

- **L'affaiblissement du rôle institutionnel des Régions** et les difficultés de transfert de compétences
- Des **facteurs propres à la Collectivité Territoriale de Martinique** qui peine à prendre ses marques



A – L'affaiblissement du rôle institutionnel de la Région

Les réformes successives de 2014 et 2018 ont renforcé le rôle de l'État et la centralisation du processus décisionnel. C'est l'État qui va définir le cadre dans lequel évoluent les acteurs par son action normative. Si les Régions disposent d'une compétence de droit commun en matière de formation professionnelle, **l'État quant à lui dispose d'une compétence d'attribution.**

A titre d'exemple, les **Régions ont perdu à la fois la gestion de l'apprentissage sur leur territoire et le financement des Centres de Formation d'Apprentis.**

En effet, à compter du 1er janvier 2020, elles peuvent intervenir pour contribuer au financement des CFA au titre :

- Des dépenses de fonctionnement des lors que des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique le nécessitent. Ce financement majore la prise en charge des contrats d'apprentissage assurée par les opérateurs de compétences,
- Des dépenses d'investissement.

Au titre de ces compétences, les Régions interviennent le cas échéant, dans le cadre de conventions avec les Opérateurs de compétences (OPCO) agissant pour le compte de branches adhérentes.

Source : [Art. L 6211-3 du code du travail](#).

Sur notre territoire, la perte du financement des contrats d'apprentissage aura pour effet d'éloigner la CTM des entreprises et donc de la connaissance du tissu économique, en même temps qu'elle doit composer avec des OPCO dont les branches ne sont pas présentes sur le territoire et dont les objectifs sont fixés en fonction de l'intérêt des branches nationales.

Par ailleurs, le choix d'une **organisation verticale descendante** imposée par branche professionnelle, de même que les stratégies et pratiques des grands acteurs nationaux centralisés et appliqués aux PME et TPE de nos territoires, **rendent difficile la coordination des politiques de formation pro-**

fessionnelle au niveau territorial, et marginalise ainsi les partenaires sociaux. Même si les OPCO sont présents sur le territoire, les partenaires sociaux ne peuvent porter leur contribution sur les enjeux de nos entreprises.

C'est dans ce sens que la co-présidence Opcalia de l'époque avait interpellé la ministre à la veille de l'adoption de la loi du 5 août 2018. (Cf. Annexe 3 : Courrier adressé à la ministre des Outre-mer le 3 avril 2019 et largement relayé par les parlementaires d'outre-mer).

On assiste donc à un **transfert de compétence sans véritable transfert de pouvoir** puisque l'État reste largement aux commandes, qu'il s'agisse de l'apprentissage, de la formation professionnelle des adultes et de la lutte contre le chômage.

Cela se traduit par une **régulation que l'on pourrait qualifier de « régionalisation assistée »**, selon la formule de René PRIEUR, qui est marquée par un **décalage entre la volonté de s'engager dans le champ de la formation et la faiblesse des moyens mis en œuvre pour atteindre cet objectif²**. Les **dispositifs, lorsqu'ils existent sont davantage juxtaposés qu'articulés et ne sont pas conçus comme des engagements programmatiques contraignants.** La gouvernance de la formation professionnelle dans les CREFOP en est un exemple qui n'est pas propre à la Martinique.

La **marginalisation territoriale des partenaires sociaux** se traduit par une **faible mobilisation** dans les entreprises autour de la formation professionnelle d'une manière générale. La **formation professionnelle demeure un domaine technique réservé à une minorité d'organisations syndicales de salariés ou de grandes organisations patronales.** L'appropriation territoriale de la thématique de la formation professionnelle est d'autant plus difficile qu'elle relève pour l'essentiel de compétences étatiques significatives.

Ce qui peut autoriser à dire que malgré un budget important, les **Régions semblent intervenir davantage en relais des politiques nationales que dans une logique véritablement autonome.**

La visibilité des politiques territoriales est limitée en matière de formation professionnelle des jeunes et des adultes, par la règle de l'universalité budgétaire.



Il est **difficile en effet de faire l'inventaire de toutes les dépenses engagées dans le cadre de la formation professionnelle**. Si l'on peut établir aisément l'ensemble des recettes qui financent les dépenses, rien ne contraint la Collectivité Territoriale de Martinique à établir la relation directe entre certaines dépenses et certaines recettes. Toutefois, la Collectivité Territoriale de Martinique continue à jouer un rôle important en matière de politique régionale de formation des jeunes et des adultes.



B – Une gouvernance difficile à mettre en place

Le CREFOP est donc une **instance de gouvernance territoriale de la formation professionnelle quadripartite**. Les stratégies respectives de l'État, de la Collectivité Territoriale de Martinique et des partenaires sociaux en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelle doivent être coordonnées au sein du bureau du CREFOP.

A ce titre, son avis est requis sur un certain nombre d'outils de programmation et de contractualisation, comme le CPRDFOP, le Pacte d'investissement dans les compétences qui sont censés enga-

ger l'avenir du pays. Il est chargé du diagnostic, de l'étude, du suivi et de l'évaluation des politiques publiques régionales. Pour cela, l'information statistique concernant la formation et l'orientation constitue sa matière d'œuvre.

En même temps le CREFOP est une assemblée qui regroupe l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle. Si les missions qui lui incombent sont parfaitement identifiées, aucun budget de fonctionnement ne lui est attribué ce qui est de nature à en perturber le fonctionnement.

L'information statistique, matière d'œuvre du CREFOP

Pour mener à bien les missions qui lui sont confiées, le CREFOP dispose des CARIF/OREF en appui technique et d'animation. Véritables partenaires du service public de l'emploi Régional, les carif-oref fournissent aux services régionaux et aux équipes locales les éléments statistiques, de bilan, de prospective permettant d'élaborer des diagnostics au niveau régional³. Créée en 1996, l'**AGEFMA** est une structure quadripartite dont la mission essentielle est celle assignée aux CARIF OREF.

Il existe de véritables **difficultés à obtenir des documents statistiques** permettant d'élaborer un quelconque diagnostic à fortiori d'avoir une vision globale de la formation professionnelle sur le territoire.

Une des commissions fondamentales est la Commission Comptes à laquelle est assignée un double objectif :

1. Réaliser chaque année un **rapport sur les ressources financières** affectées à l'emploi, la formation professionnelle, initiale et continue, et l'orientation professionnelle
2. Réaliser chaque année **l'évaluation des actions de formation professionnelle**

L'AGEFMA avec qui nous avons eu un long échange visioconférence invoque des **difficultés de collecte des informations** auprès des différents acteurs et du **retard pris dans la mise en place d'un outil statistique** ayant mobilisé des sommes importantes. Les documents mis à notre disposition en guise de bilan ne constituent en fait qu'une compilation ou un catalogue d'actions de formation sans pouvoir répondre aux objectifs assignés à cette commission.

L'État quant à lui invoque l'outil « SIDEFOP » financé par le Pacte dont l'objectif est de constituer une base de données la plus complète sur le champ de

3 *Circulaire DGEFP n°2011-20 du 25 juillet 2011 relative à la mise en œuvre du pilotage des centres d'animation de ressources et d'information sur la formation et des observatoires régionaux sur l'emploi-formation (CARIF-OREF)*

la formation et de l'orientation sans répondre directement à la question de savoir **pourquoi cette base de données n'est pas opérationnelle.**

- **Comment concevoir l'existence de cette Commission « comptes » sans documents de synthèse ?**
- **Comment concevoir la mission des différentes commissions (emploi, Territoire, For-**

mation-Orientation...) sans données chiffrées permettant d'assurer une coordination et une concertation ?

Les difficultés invoquées par les différents acteurs, nous laissent penser qu'il y a véritablement lieu de réfléchir sur la **nécessité de mettre en place un outil statistique capable de répondre aux objectifs assignés.**

Organisation et fonctionnement du CREFOP

Le CREFOP est une assemblée de pas moins de 47 membres, d'un comité plénier, d'un bureau et d'un minimum des quatre commissions obligatoires (Emploi, Comptes et Orientation et Formation, Territoire).

L'AGEFMA, en plus d'être **appui technique** est **chargée du secrétariat permanent du CREFOP.** C'est dire que les missions qui lui sont confiées sont relativement larges, à savoir :

- L'animation du dialogue et la coordination territoriale
- Groupe de travail thématique au sein de commission et sous-commission CREFOP
- Organisation de rencontres territoriales
- Information sur les travaux liés au Diagnostic territorial
- Vulgarisation et la promotion des réalisations
- Mise en œuvre des formations expérimentales
- Mise en œuvre des actions d'ingénierie
- Mise en œuvre des actions transversales
- Mise en œuvre des projets spécifiques
- ...

Il n'y a pas dans les textes législatifs et réglementaires d'identification de la structure porteuse de la mission de secrétariat permanent. Selon les Régions, la mission de secrétariat permanent du CREFOP est portée soit par un Carif/Oref, soit par l'Etat et la Région, soit par le quadripartisme.

Une étude menée dans le cadre des missions de secrétariat permanent des CREFOP, par le CREFOP Mayotte, sur les différents CREFOP France et dans les territoires conclut en ces termes :

« La quasi-totalité des structures porteuses de la mission de secrétariat permanent du Crefop font le même constat :

- Les **ressources humaines** déployées au sein des secrétariats permanents sont **insuffisantes** ;
- **L'absence de budget de fonctionnement** dans la quasi-totalité des SP laisse peu de marge de manœuvre dans les actions ;
- **L'absence de structure nationale identifiée pour coordonner l'activité des Crefop** isole les secrétariats permanents.

L'AGEFMA pour assurer le travail de secrétariat permanent qui lui a été confié a recruté une chargée de mission auprès du Crefop Martinique. Ce poste est financé par le PACTE établi pour trois ans. La fin de cet outil de contractualisation ne mettra pas pour autant un terme à l'action du Crefop.

On assiste donc à la **mise en place d'une structure, aux objectifs des plus ambitieux mais sans véritables moyens.**



En effet le recrutement d'un(e) chargé(e) de mission n'est pas suffisant pour assurer la gestion d'une assemblée, d'un bureau et des commissions. Cela s'est traduit par la mise en place tardive du comité et des commissions. A titre d'exemple:

- Mise en place tardive du comité et des commissions.
 - Arrêté CREFOP - Décembre 2019
 - Vote du règlement intérieur - 2020
 - Mise en place du bureau et des commissions - Septembre 2020

- Elections Collectivité territoriale en juin 2021
- Réinstallation - Avril 2022 (démarrage tardif en raison du covid mais aussi de la fin de la mandature en décembre 2022 et Installation tardive des commissions en raison de la désignation de nouveaux élus)

En trois ans, le Crefop n'a pu travailler réellement qu'un an et demi.

Certaines commissions ne peuvent pas encore fonctionner car les élus n'ont pas encore été désignés par la nouvelle mandature.

Volonté de concertation

Il faut donc une véritable volonté de concertation.

A toutes ces difficultés s'ajoutent un **fonctionnement défaillant du quadripartisme**. L'impréparation des élus et des organisations syndicales, le caractère très technique de la formation professionnelle est de nature à saper leur motivation et renforce la domination de l'État dans une matière qui se veut décentralisée.

La **question de la formation des membres du CREFOP** se pose indiscutablement et reste déterminante dans leur motivation.

Le CREFOP doit permettre à l'ensemble des acteurs de se saisir des problématiques de formation, car se sont en définitive les partenaires sociaux qui sont sur le terrain.

Œuvrer pour le renforcement du quadripartisme pour favoriser l'appropriation des dispositifs régionaux et étatiques en matière de Formation Professionnelle

Et si on commençait par cela !



CONCLUSION

La Collectivité Territoriale de Martinique doit s'approprier le CREFOP comme outil de gouvernance et s'appuyer sur ses différentes commissions. Pour autant, il faut que le CREFOP soit en mesure d'assurer ses missions par la compétence de ses membres et par un fonctionnement qui laisse une pleine place au quadripartisme. L'absence d'identification législative et réglementaire de structure porteuse ne doit pas être un obstacle à des fonds dédiés au fonctionnement permettant de stabiliser le fonctionnement de la structure.

NOS 5 RECOMMANDATIONS

Recommandations n°1 : CLARIFICATION DU MANDAT DE L'AGEFMA

Trois montages quant à l'hébergement (là encore il faut bien définir ce que l'on entend par hébergement et à qui rend compte de ses missions le ou la chargé de mission) :

- Etat (DEETS ou Préfecture)
- Région ou collectivité locale
- CARIF OREF

Certaines Régions ont fait le choix délibéré de ne pas confier cette mission (Secrétariat Permanent) au CARIF OREF (neutralité vis-à-vis des parte-

naires et membres, double jeu du CARIF OREF qui est également membre, positionnement du CARIF OREF qui est une structure sur laquelle le CREFOP s'appuie pour mener à bien ses missions).

De même il faudra suivre une nouvelle directive de l'État qui viserait à recréer le réseau des CREFOP (ex CNEFOP). On peut très bien imaginer que l'on puisse s'orienter vers une organisation du type AN-LCI (structure commune nationale pour l'illettrisme dont les chargés de mission de chaque territoire sont les salariés).

Recommandations n°2 : MISE EN PLACE EFFECTIVE DE LA BASE DE DONNEE

Le SIDEFOP (Système d'information dédié à l'environnement de la formation et de l'orientation professionnelle), entamé depuis 2019 dans le cadre du PACTE et non finalisé à ce jour, alors que le Pacte arrive à son terme.

Recommandations n°3 : MISE EN PLACE DE MOYENS RENFORCANT L'AUTONOMIE DU CREFOP

La gestion d'un organe comme le CREFOP ne peut pas se satisfaire d'une chargée de mission.

Recommandations n°4 : FORMATION DES MEMBRES

L'objectif est de renforcer le quadripartisme et diminuer la place quasi prépondérante de l'Etat

Recommandations n°5 : CONSULTATION DU CÉSECÉM

Consultation à intervalle régulier du CÉSECÉM sur le CPTDFOP pour avis⁴.

4 Contribution à l'élaboration du CPRDFOP 2023-2028, élaboré en juin 2022 par la commission Emploi-formation du Ceser de Normandie. Site du Ceser de Normandie.

REMERCIEMENTS

Nous remercions tout particulièrement Madame Edda PULVAR, chargée de mission auprès du CREFOP Martinique, qui a accueilli favorablement notre demande et nous a aidé dans notre démarche.

Nos remerciements vont également aux directeurs et directrices d'OPCO qui ont bien voulu contri-

buer à cette étude en nous faisant part de leurs réflexions et interrogations.

Enfin nous n'oublions pas l'équipe administrative du CÉSECÉM qui a su faire preuve de patience et de dévouement pour la réalisation de ce rapport.

ANNEXES

Annexe 1 : Principaux acteurs de l'EFOP (Emploi Formation Orientation Professionnelle), « Panorama des acteurs français de l'emploi, de l'orientation et de la formation »

[Lire l'annexe en cliquant ici ou en flashant le QR code](#)



Annexe 2 : Gouvernance des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle. Source : CREFOP MARTINIQUE

[Lire l'annexe en cliquant ici ou en flashant le QR code](#)



Annexe 3 : Courrier co-présidence Opcalia adressé à la Ministre des outre-mer le 3 avril 2018

[Lire l'annexe en cliquant ici ou en flashant le QR code](#)



GLOSSAIRE

AGEFMA : Association de Gestion de l'Environnement de la Formation en Martinique.

CARIF : Centre d'animation, de ressource et d'information sur la formation

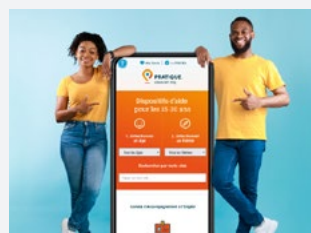
CREFOP : centre régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

CTM : Collectivité territoriale de Martinique

EFOP : EMPLOI-FORMATION-ORIENTATION PROFESSIONNELLES

OREF : Observatoire régional de l'emploi et de la formation

ACTIONS COMPLÉMENTAIRES DU CÉSECÉM



Plateforme des dispositifs d'aide
pour les 15-30 ans

[Plateforme à voir sur pratique.cesecem](https://pratique.cesecem.mq)



Le dispositif TZCLD : un levier pour l'emploi,
une opportunité à saisir pour la Martinique

[Rapport à lire sur www.cesecem.mq](https://www.cesecem.mq)



30 Propositions pour renforcer
l'éducation en Martinique

[Propositions à lire sur www.cesecem.mq](https://www.cesecem.mq)



L'éducation populaire

[Rapport à lire sur www.cesecem.mq](https://www.cesecem.mq)



Les politiques d'insertion

[Note informative à lire sur www.cesecem.mq](https://www.cesecem.mq)



Inclusion numérique : quelles actions ?

[Note informative à lire sur www.cesecem.mq](https://www.cesecem.mq)



les métiers du numérique

[Note informative à lire sur www.cesecem.mq](https://www.cesecem.mq)





CÉSECÉM



LE CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL,
ENVIRONNEMENTAL, DE LA CULTURE
ET DE L'ÉDUCATION DE MARTINIQUE

www.cesecem.mq

