



PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES

« UNE STRATEGIE REGIONALE DE PROFESSIONNALISATION »

Décembre 2003

SOMMAIRE

1ERE PARTIE - LE CADRE, LES OBJECTIFS ET LA PREPARATION DU PRDFP	4
I. LE PRDFP : L'EXPRESSION D'UNE VOLONTE REGIONALE EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE, QUI S'INSCRIT DANS UN NOUVEAU CADRE LEGAL	4
A. UN NOUVEAU CADRE JURIDIQUE	4
B. QUATRE CONSTATS DE BASE	5
C. DEUX OBJECTIFS MAJEURS	7
II. LA PREPARATION DU PRDFP : UNE ANNEE DE TRAVAUX FONDATEURS	8
A. LA MISE EN PLACE DU DISPOSITIF D'ELABORATION : NOVEMBRE 2002/JANVIER 2003	8
B. LE RAPPORT PREPARATOIRE AU PRDFP ET LES ASSISES DU 30 SEPTEMBRE 2003	9
III. LES NOUVEAUX ENJEUX ET LES LIMITES DU PRDFP	10
2^{EME} PARTIE - LE DIAGNOSTIC	12
I. CHOC DEMOGRAPHIQUE : VERS UNE DIMINUTION DE LA POPULATION ACTIVE DIFFERENCIEE SELON LES TERRITOIRES	12
A. UNE REALITE NATIONALE	12
B. UNE ACCENTUATION DES TENDANCES NATIONALES EN REGION CENTRE	14
II. ÉCONOMIE ET EMPLOI : DES TRANSFORMATIONS QUI INTERPELLENT LA STRUCTURE DES QUALIFICATIONS ET LE CONTENU DES METIERS	16
A. LA STRUCTURE DES ACTIVITES ET DES EMPLOIS	16
B. DU POINT DE VUE TERRITORIAL	16
C. DU POINT DE VUE ENVIRONNEMENTAL	17
D. LA DESCRIPTION DE CETTE EVOLUTION SECTORIELLE ET TERRITORIALE DE L'EMPLOI NE SUFFIT PAS A RENDRE COMPTE DE L'EVOLUTION DU CONTENU DES EMPLOIS ET DES METIERS, QUI EST EN PROFONDE MUTATION.	17
E. UN CADRE NATIONAL EN EVOLUTION	18
III. LA FORMATION INITIALE : LES GRANDES CARACTERISTIQUES REGIONALES	19
A. UN NIVEAU DE FORMATION INFERIEUR A LA MOYENNE FRANÇAISE	19
B. DES ECARTS IMPORTANTS	20
C. UNE PHASE IMPORTANTE DE LA FORMATION TECHNIQUE	21
IV. LA FORMATION PROFESSIONNELLE POST-INITIALE DES JEUNES ET L'ENTREE DES JEUNES DANS LA VIE ACTIVE	22
A. UN FAIBLE TAUX D'ACCES AUX FORMATIONS PROFESSIONNELLES POST-INITIALES	22
B. L'ACCES A L'EMPLOI DES JEUNES PLUS FACILE EN REGION CENTRE	22
V. LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DES SALARIES ET INDEPENDANTS : UNE MULTIPLICITE DE SITUATIONS QUI RESTE A ANALYSER PLUS PROFONDEMENT	23
A. UN MARCHÉ DE LA FORMATION ASSEZ CONCENTRE PAR QUELQUES ORGANISMES	23
B. UNE OFFRE DE FORMATION CENTREE SUR DEUX TERRITOIRES ET SUR QUELQUES SECTEURS	24
VI. SYNTHÈSE DU DIAGNOSTIC	24

I. UN DISPOSITIF PERMANENT ET PARTICIPATIF DE PILOTAGE	26
A. ORGANISATION	26
B. LES OUTILS	26
C. METHODES ET PROCEDURES	29
II. UN PRINCIPE ET DES ORIENTATIONS STRATEGIQUES	29
A. UN PRINCIPE : LE DEVELOPPEMENT DURABLE	29
B. LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES	29
III. VERS L'ELABORATION D'UN DOCUMENT OPERATIONNEL DE PROGRAMMATION COMPOSE DE PLAN D' ACTIONS PRIORITAIRES	34
A. ORIENTATION STRATEGIQUE 1 – PRIVILEGIER ET ACCOMPAGNER LES DEMARCHES TERRITORIALES DE DEVELOPPEMENT DURABLE	35
B. ORIENTATION STRATEGIQUE 2 – AMELIORER POUR TOUS LE NIVEAU DES QUALIFICATIONS ET DES COMPETENCES	35
C. ORIENTATION STRATEGIQUE 3 - MODERNISER ET METTRE EN SYNERGIE LES DISPOSITIFS DE FORMATION	36
D. ORIENTATION STRATEGIQUE 4 – GARANTIR UN SERVICE D'INFORMATION, DE CONSEIL PROFESSIONNEL ET D'ACCOMPAGNEMENT A L'ENSEMBLE DE LA POPULATION REGIONALE	36

RESUME

Résultat d'une démarche participative dont la Région a pris l'initiative, le Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (PRDFP) est l'expression de la volonté régionale d'établir pour l'ensemble de la population active de la région Centre une stratégie de professionnalisation. Le plan proposé s'inscrit dans la perspective de la formation tout au long de la vie et dans une logique de développement durable. Il propose **deux objectifs**, qui sont à relier de façon étroite aux perspectives ouvertes par la décentralisation et les avancées de la négociation interprofessionnelle :

- la recherche de la **sécurité professionnelle** pour l'ensemble de la population active de la région Centre,
- la **mobilisation des organisations et dispositifs** qui, en région Centre, interviennent dans le champ de la formation tout au long de la vie.

Dans une **première partie** sont rappelés le cadre juridique du PRDFP, ainsi que les différentes étapes des travaux préparatoires réalisés depuis un an.

La **seconde partie** présente de manière synthétique la situation de la région Centre en matière de qualification des personnes et de dispositifs de formation professionnelle. La diminution potentielle de la population active, différenciée selon les secteurs et les territoires, conduira, en liaison avec la transformation des métiers et de l'organisation du travail notamment liées aux nouvelles technologies, à de profondes modifications de la situation du marché de l'emploi et de la relation formation emploi, qu'il importe d'anticiper. La région Centre a depuis plusieurs décennies un dispositif de formation professionnelle répondant correctement au marché du travail. Cette **cohérence disparaît aujourd'hui** : le niveau de formation et de qualification initial devient un handicap, la formation continue touche faiblement les personnes peu qualifiées et peu les TPE et PME. En outre, la région subit une « exportation » nette de bacheliers. Face à ces constats, **l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie régionale de professionnalisation constitue un enjeu prioritaire.**

La **troisième partie** formule des propositions pour répondre à cet enjeu.

Le PRDFP institue un dispositif permanent de pilotage, affirme un principe directeur, et propose quatre orientations stratégiques. Le **dispositif permanent** comprend un **Comité de Pilotage** sous l'autorité du Président du Conseil régional, qui prend les décisions et s'assure de leur mise en œuvre et de leur évaluation ; un **Groupe d'Orientation** qui a pour vocation de contribuer au choix des chantiers à conduire, et qui, comprend des représentants de la Région, des représentants de l'Etat et des représentants des partenaires sociaux ; des **groupes de travail** qui sont des émanations du Groupe d'Orientation, et s'élargissent sur des thématiques spécifiques à d'autres partenaires concernés. Ce dispositif de pilotage s'appuiera sur un renforcement des **instruments en connaissance** qui permettent le suivi, l'évaluation, et la réactualisation du PRDFP : tableau de bord régional, diagnostics territoriaux et sectoriels, tableau économique de la formation en région Centre. Le **principe directeur** est de faire le choix d'une **démarche de développement durable**, à partir de la construction sur la durée de plans d'actions veillant à la participation active des acteurs concernés.

Le PRDFP dégage quatre **orientations stratégiques** :

- orientation stratégique 1 : privilégier et accompagner les démarches territoriales de développement durable,
- orientation stratégique 2 : améliorer pour tous le niveau des qualifications et des compétences,
- orientation stratégique 3 : moderniser et mettre en synergie les dispositifs de formation,
- orientation stratégique 4 : garantir un service d'information de conseil et d'accompagnement à l'ensemble de la population régionale.

Les plans d'actions prioritaires envisagés seront progressivement structurés par les instances permanentes mises en place et formalisées tant sur le plan juridique que financier. **Ils feront l'objet, à un stade ultérieur, d'un Document Opérationnel de Programmation intégrant les aspects contractuels et financiers.**

1ERE PARTIE

LE CADRE, LES OBJECTIFS ET LA PREPARATION DU PRDFP

I. LE PRDFP : L'EXPRESSION D'UNE VOLONTE REGIONALE EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE, QUI S'INSCRIT DANS UN NOUVEAU CADRE LEGAL

A. Un nouveau cadre juridique

Le Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles, ou PRDFP, a été redéfini par la loi du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité, qui a confié à la collectivité territoriale régionale, la Région, le soin de son élaboration. Il est le cadre stratégique permettant à l'ensemble des acteurs concernés d'inscrire, de manière cohérente et concertée, leurs interventions dans la durée.

Il prend en compte les réalités économiques et sociales régionales ainsi que les aspirations individuelles de chacun pour développer ses connaissances, afin de :

- **faciliter l'accès ou le retour à l'emploi,**
- **contribuer à la progression professionnelle de l'ensemble de la population active de la région.**

Le PRDFP s'inscrit dans une perspective doublement nouvelle, par rapport au PRDFPJ de 1997 qui l'a précédé :

- il s'intéresse aux jeunes et aux adultes,
- il s'inscrit dans une problématique d'éducation et de formation tout au long de la vie, ce qui implique nécessairement de nouveaux rapports entre la formation initiale et la formation continue.

Dans ce cadre, le Conseil régional a inscrit l'élaboration du PRDFP dans une démarche de développement durable, c'est-à-dire une démarche participative intégrant les dimensions sociales, économiques et environnementales de la formation professionnelle.

Ainsi, la Région réaffirme la formation et le développement des ressources humaines comme l'un des objectifs et, en même temps, l'un des leviers d'action essentiels de sa politique. Elle entend inscrire dans la durée le plan de développement, exposé dans le présent

document, qui s'appuie sur **quatre constats de base** et s'organise en fonction de **deux objectifs majeurs**.

B. Quatre constats de base

1. L'investissement en ressource humaine est devenu une clef du développement durable des territoires

La ressource humaine, et partant la **qualification et la compétence professionnelle**, sont désormais des atouts de première importance pour la consolidation des dynamiques territoriales et sectorielles de développement. Ce constat implique un égal accès de tous à la qualification, ce qui est loin d'être aujourd'hui le cas.

L'effort de formation professionnelle contribue au **développement durable** des économies régionales :

- dans un contexte d'internationalisation croissante des économies et des technologies,
- dans un contexte régional de faible autonomie du système économique régional par rapport à la prise de décision nationale et internationale,
- dans un contexte de départs massifs à la retraite à partir de 2005, les ajustements de la structure des activités économiques pèseront fortement sur l'emploi, tant globalement que pour des métiers et des activités spécifiques,
- dans un contexte de crise environnementale.

Aussi, l'existence d'une main d'oeuvre compétente et bien formée, susceptible de changer en fonction de l'évolution des activités économiques et de l'organisation du travail, et de contribuer à la création d'activités nouvelles, sera une des clefs de la **capacité des territoires à articuler les acquis et savoir-faire locaux avec la nouvelle donne nationale et internationale**. Dans notre région, ce constat vaut tout particulièrement pour le niveau de formation initiale des jeunes.

2. Les contenus des activités et des métiers sont soumis à des évolutions rapides qui vont se poursuivre et s'accélérer.

La plupart des technologies et outils de travail aujourd'hui utilisés n'existaient pas il y a dix ans. Parallèlement, trois-quarts des actifs ont quitté la formation initiale depuis plus de dix ans. Par ailleurs, l'évolution de l'économie doit prendre en compte les enjeux de la crise environnementale à laquelle nous sommes confrontés.

Ces changements résultent :

- **d'une évolution rapide et profonde des modes d'organisation du travail,**
- **de l'évolution très rapide des technologies de l'information et de la communication,** qui touchent désormais tous les domaines de l'activité humaine,
- **de la dégradation des écosystèmes,** désormais visibles, qui doit alerter sur les conséquences environnementales irréversibles de l'activité humaine.

La menace de déqualification plane sur une partie de la population active dès 35 ans, et avant pour certains métiers, et croît avec l'âge. Elle concerne aussi, avec le risque que cela soit le cas pour toute la vie, **les jeunes en situation de difficulté de formation**.

Le socle minimum de connaissances est, et sera encore, en forte évolution au cours des prochaines années. Aussi est-il nécessaire aujourd'hui :

- de renforcer les savoirs professionnels et qualifications de base ; à ce titre, une formation d'adulte n'a de chance de réussir que si elle s'appuie sur une formation initiale de qualité, la plus large possible,
- de travailler sur les compétences professionnelles de base et comment les acquérir (savoir apprendre, formuler un problème, le résoudre, travailler en équipe, apprendre à apprendre, communiquer, etc.),
- d'accompagner l'évolution de l'organisation et du fonctionnement des collectifs de travail.

Les savoirs fondamentaux exigés, étroitement liés aux savoir-faire, sont de plus en plus des savoirs transversaux. Leur bonne maîtrise par les jeunes générations est la condition de leurs possibilités futures d'adaptation.

3. La relation entre la formation et l'emploi sera qualitative comme quantitative

Au niveau national comme au niveau régional, **l'ajustement de la formation et de l'emploi, est d'abord lié au remplacement des actifs qui partent à la retraite, par des jeunes ou des demandeurs d'emploi.**

Cette tendance, compte tenu de la pyramide des âges, et donc de l'important volume des départs en retraite prévu entre 2005 et 2010, explique à elle seule 70 % des besoins de recrutement de la main d'œuvre. Mais les remplacements ne se feront pas à l'identique.

Les besoins de recrutement ne seront pas répartis de la même façon entre les secteurs d'activité, les niveaux de qualification et les professions que par le passé. Il faudra procéder à des ajustements, qui prendront en compte l'évolution générale de l'économie (mouvement vers les services en particulier), et l'évolution des métiers.

En outre, pour un même métier, les niveaux de qualification et de diplôme demandés à l'embauche **seront en proportion plus élevés**. Les professions les plus touchées seront les ouvriers qualifiés, les employés administratifs et les techniciens ; le niveau de formation initiale doit s'adapter en conséquence.

Les ajustements du marché de l'emploi révèlent l'importance politique :

- des processus de promotion interne et donc de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE),
- de l'aptitude à la mobilité professionnelle et géographique, sans pour autant cautionner la tendance à une précarité généralisée,
- de la demande de retour à l'activité des femmes de plus de 35 ans,
- de la demande de personnes de niveau BAC + 3 ou + 5 qualifiées qui va s'amplifier dans les prochaines années (licence – maîtrise),
- de la situation difficile des jeunes non qualifiés ou des jeunes, particulièrement les jeunes femmes, mal orientés.

Les métiers de notre époque sont des « sciences pratiques », c'est-à-dire que leur exercice, la mise en œuvre de leur processus de production exigent des niveaux techniques et des savoirs fondamentaux de plus en plus élevés.

4. Une approche plus personnalisée impliquant la construction de trajectoires professionnelles est nécessaire

Face à une demande sociale de simplification et de personnalisation des services publics, la politique de formation professionnelle doit **renforcer la capacité des individus et des familles à**

pouvoir définir en permanence des étapes d'un projet professionnel et des trajectoires, c'est-à-dire des parcours de formation et d'emploi garantissant, grâce à des qualifications adaptées, une véritable sécurité professionnelle.

L'ambition du PRDFP, c'est aussi de :

- contribuer à faire en sorte que les demandes individuelles et multiformes de formation professionnelle puissent trouver leur réponse dans une offre de formation riche et apte à intégrer la formation dans les projets de vie, **en corrigeant le caractère excessivement inégalitaire de l'accès à la formation**,
- mieux structurer dans une coopération constructive et une logique de service public, les réseaux d'accueil, d'orientation et de conseil professionnel et l'aide à l'élaboration de trajectoires professionnelles tout au long de la vie,
- intégrer le fait qu'une trajectoire personnelle s'insère toujours dans des démarches collectives, qu'il s'agisse de l'entreprise et du rôle qu'y ont les partenaires sociaux, de la vie associative ou familiale,
- de souligner que le caractère professionnel de la formation ne doit pas occulter son enjeu d'épanouissement personnel et le souci de permettre à chacun d'exercer ses droits et devoirs de citoyens.

L'affirmation de la nécessité d'un cadre d'action plus apte à la prise en compte des démarches individuelles ne doit pas donner à penser que ceci se ferait au détriment du **dialogue social**, régional et de branche, sur la formation professionnelle ; il s'agit de deux démarches qui doivent étroitement se renforcer l'une l'autre et être coordonnées.

C. Deux objectifs majeurs

Le PRDFP a deux objectifs majeurs :

- **la recherche de la sécurité professionnelle pour l'ensemble de la population active de la région Centre, avec le souci d'une promotion sociale proposée à tous.**

Cette recherche de sécurité professionnelle ne signifie pas donner à l'ensemble des actifs de la région une sorte de garantie d'emploi, mais permettre à chacun de piloter au mieux sa vie professionnelle. C'est garantir pour chacun une professionnalisation durable : la qualification et la requalification tout au long de la vie sont une responsabilité collective pour laquelle la Région s'engage, avec la conviction que toute qualification exige préalablement une solide maîtrise des savoirs fondamentaux.

- **La mobilisation de l'ensemble des organisations et dispositifs qui, en région Centre, interviennent dans le champ de la formation tout au long de la vie.**

L'enjeu du PRDFP, c'est aussi d'assurer **sur des objectifs clairs et dans la durée** la mobilisation de tous les acteurs de la formation professionnelle en région Centre ; à ce jour trop de cloisonnements existent qui limitent le développement et l'adaptation de l'offre de services. Il s'agit, dans une logique de service public et dans le respect des spécificités de chaque dispositif, de créer une véritable dynamique en réponse aux besoins des personnes, des entreprises et des territoires.

II. LA PREPARATION DU PRDFP : UNE ANNEE DE TRAVAUX FONDATEURS

Dès l'été 2002, le Président de la région Centre a fait part de son intention de **rencontrer les partenaires sociaux** à l'occasion de la démarche d'élaboration du PRDFP, pour cibler les diagnostics à effectuer, les questions clefs, les enjeux pour la population régionale ; ces derniers avaient d'ailleurs de longue date souhaité une telle initiative. Ces entretiens, qui ont eu lieu entre les mois de juillet et de novembre 2002, ont permis de comprendre les préoccupations majeures des acteurs et responsables dans le champ de la formation professionnelle et de préparer le dispositif de concertation et d'élaboration du PRDFP proprement dit.

L'élaboration du PRDFP lui-même s'est déroulée, sous l'impulsion et l'animation du Conseil régional, entre octobre 2002 et novembre 2003.

A. La mise en place du dispositif d'élaboration : novembre 2002/janvier 2003

Le Conseil régional a dès octobre 2002 mis en place et réuni :

- un **Comité de Pilotage du PRDFP**, sous l'autorité du Président, comprenant les principaux responsables de la Région intéressés, Conseil régional et Conseil Economique et Social Régional (CESR) ;
- un **Groupe d'Orientation du PRDFP tripartite** composé des représentants du Comité de Pilotage et donc de la Région, des représentants de l'Etat, et des représentants des partenaires sociaux ;
- **des groupes de travail** ouverts dans leur composition à des représentants des différents partenaires impliqués dans la formation professionnelle et l'accueil, l'information et l'orientation professionnelles (AIO).

Ces groupes de travail se sont réunis trois à quatre fois (certains ayant souhaité continuer leurs travaux au-delà de la période de leur mandat). Leur rapport a été publié dans le **Rapport préparatoire au PRDFP**.

Les groupes de travail ont été saisis d'une étude de l'ORFE¹ (Observatoire Régional de la Formation et de l'Emploi, intégré au GIP ALFA CENTRE) sur la relation emploi-formation en région Centre, laquelle a été approfondie dans cette même période. Cette étude originale par son contenu et sa méthode, permet un questionnement assez fin des problématiques de la relation emploi-formation dans les différentes zones d'emploi en différenciant la situation des femmes et celle des hommes.

Plus de 250 personnes, acteurs publics, privés et associatifs, responsables de la formation, du développement économique, social et culturel de la région, représentants des partenaires sociaux, ont participé à ces groupes principalement entre mars 2003 et mai 2003. La mobilisation effective, la participation suivie et continue, témoignent de l'intérêt de la démarche de débat et d'analyse de propositions en commun. Les conclusions et propositions des groupes de travail ont été présentées au Groupe d'Orientation puis au Comité de Pilotage en mai et juin 2003.

¹ GIP ALFA CENTRE, *Observatoire régional de la formation et de l'emploi*, « formation et emploi de la population en région Centre, outil pour un diagnostic régional », septembre 2003.

Deux processus complémentaires **d'enquête**, l'un vis à vis des particuliers réalisée par le cabinet BVA², l'autre en direction des entreprises, réalisée par le cabinet AMNYOS³, ont été lancés dès le démarrage des travaux et ont fourni de précieuses indications par la suite essentiellement lors des Assises Préparatoires (voir infra) ; ils permettent d'analyser finement les attentes et demandes vis-à-vis de la formation professionnelle en région et d'en situer les enjeux majeurs dans l'opinion. Les synthèses de ces enquêtes figurent en annexe 2 et 3 du présent rapport.

B. Le Rapport Préparatoire au PRDFP et les Assises du 30 septembre 2003

Les travaux des groupes de travail, du Groupe d'Orientation et du Comité de Pilotage, et les premiers résultats des études et enquêtes, ont fourni la matière du **Rapport Préparatoire au PRDFP** élaboré par la Région qui a été analysé et mis au point sous sa forme définitive pour le Comité de Pilotage de juin 2003.

Ce Rapport a servi de base – avec pour complément les comptes-rendus d'enquêtes – aux Assises Préparatoires au PRDFP.

Les Assises Préparatoires au PRDFP, qui se sont déroulées, à l'invitation du Conseil régional, le 30 septembre 2003, ont réuni plus de 500 responsables politiques, économiques, associatifs, du secteur public et de l'administration, des syndicats, élus, représentants des organismes et établissements de formation et du financement de la formation, pour examiner les enjeux du PRDFP et émettre des propositions constructives pour l'action des prochaines années en matière de formation professionnelle.

Les Assises ont permis un débat animé auquel ont participé le Président de la Région Centre, le Préfet de Région, le Président du Conseil Economique et Social Régional, le Recteur de l'Académie d'Orléans-Tours, et les Vice-Présidents de la Région Centre chargés des Lycées, de l'Aménagement du Territoire, autour du rapport du Rapporteur Général, Vice-Président de la Région chargé de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage.

Les sept ateliers des Assises ont travaillé à partir d'interventions ciblées, de témoignages et d'opinions contradictoires. Ils ont fait preuve d'une mobilisation effective des responsables mais aussi d'une très grande richesse des expériences à mettre en commun et de l'intérêt de la démarche elle-même de débat et de mise en relation des acteurs.

Les thèmes des Ateliers étaient les suivants :

Atelier 1 : Formation Professionnelle et développement durable des territoires.

Atelier 2 : Savoirs de base et apprentissage des technologies de l'information et de la communication.

Atelier 3 : Trajectoires et difficultés des jeunes.

Atelier 4 : Spécificités hommes/femmes : quelle égalité des chances par rapport à la formation professionnelle ?

Atelier 5 : Accueil, information, orientation, construction de parcours professionnels : l'enjeu des deuxièmes parties de carrière.

Atelier 6 : Créer, développer, reprendre une activité : le rôle de la formation.

Atelier 7 : La formation professionnelle, investissement partagé dans l'entreprise.

² BVA Opinion, « Attentes et demandes du grand public vis-à-vis de la formation professionnelle en région Centre », *Conseil régional du Centre*, septembre 2003.

³ AMNYOS, « enquête sur la formation professionnelle dans les entreprises » *Conseil régional du Centre*, septembre 2003.

Les actes des Assises ont été publiés en novembre 2003.

Le bilan des travaux des Assises a été effectué lors d'une dernière réunion du Groupe d'Orientation qui s'est tenue le 9 octobre 2003 et d'une dernière réunion du Comité de Pilotage qui s'est déroulée le 21 octobre 2003, mettant ainsi un terme à la phase de préparation du PRDFP.

La démarche de concertation, de débat et de mobilisation s'est ainsi doublement inscrite dans une dimension de développement durable qui sera poursuivie dans le cadre du PRDFP lui-même :

1. par sa volonté de **définir une stratégie globale**, tenant compte des enjeux économiques, spatiaux, sociaux, environnementaux, liés à l'avenir et au rôle de la formation professionnelle en région,
2. par sa **démarche ouverte et participative** de débat et de mobilisation conjointe sur les enjeux clés de la formation professionnelle pour le développement durable des territoires régionaux, la détermination d'orientations stratégiques et de programmes d'action pertinents et prioritaires.

III. LES NOUVEAUX ENJEUX ET LES LIMITES DU PRDFP

Le cadre du PRDFP lui-même prend plus de force à la lumière des récents événements de l'automne 2003 :

- l'Accord National Interprofessionnel conclu le 20 septembre dernier porte en germe de nouvelles perspectives et possibilités d'action pour renforcer l'ampleur et l'impact de la formation professionnelle en région, en particulier par l'instauration du Droit Individuel à la Formation,
- le processus de décentralisation en gestation (projet de loi relatif aux libertés locales), peut modifier la donne au niveau de l'organisation de la politique de la formation professionnelle en région en renforçant notamment la responsabilité de la Région sur la détermination des orientations de la formation professionnelle et son articulation avec le développement économique régional.

Dans ce contexte, même si le diagnostic – l'état des lieux – ne changera pas du jour au lendemain, la panoplie des responsabilités et des instruments pour servir l'objectif de professionnalisation est susceptible d'évoluer. Le PRDFP devra être adapté en conséquence, comme il devra tenir compte de l'analyse périodique des résultats obtenus et des évolutions constatées.

A ce titre, **le développement de nouveaux modes d'action concertés entre les partenaires sociaux et le Conseil régional constitue un enjeu majeur pour les prochains mois.** Les propositions faites dans la troisième partie de ce document s'inscrivent dans cette perspective.

Au terme de cette première partie, il est utile de souligner à nouveaux que par l'étendue des préoccupations et des problèmes abordés, les travaux du PRDFP amènent à s'interroger sur la plupart des champs de la stratégie régionale, voire sur des enjeux de société.

La réflexion sur la qualification, au présent comme au futur, interpelle la stratégie de développement économique, les enjeux de la crise environnementale, les risques découlant d'une tertiarisation de l'économie et des dépendances résultant de la mondialisation des sociétés.

De même, l'évolution du travail, tant dans son organisation que dans son contenu pose question : les nouvelles formes d'organisation du travail entraînent souvent de nouvelles pénibilités ; la souffrance sociale et individuelle transparaît dans les lieux les plus divers, et pas uniquement au lendemain d'un licenciement ou durant une période de chômage.

Ces enjeux ont été évoqués au cours des travaux préparatoires ; le fait de se focaliser sur la **formation professionnelle** dans le présent document ne signifie pas que leur portée ait été sous estimée.

2^{EME} PARTIE

LE DIAGNOSTIC

Le diagnostic de la situation des ressources humaines en région Centre a été établi à partir du rapport préparatoire au PRDFP, en intégrant les interventions et contributions faites à l'occasion des Assises Régionales du 30 septembre. Il s'agit donc désormais **d'un diagnostic dont les conclusions sont largement partagées.**

I. CHOC DEMOGRAPHIQUE : VERS UNE DIMINUTION DE LA POPULATION ACTIVE DIFFERENCIEE SELON LES TERRITOIRES

A. Une réalité nationale

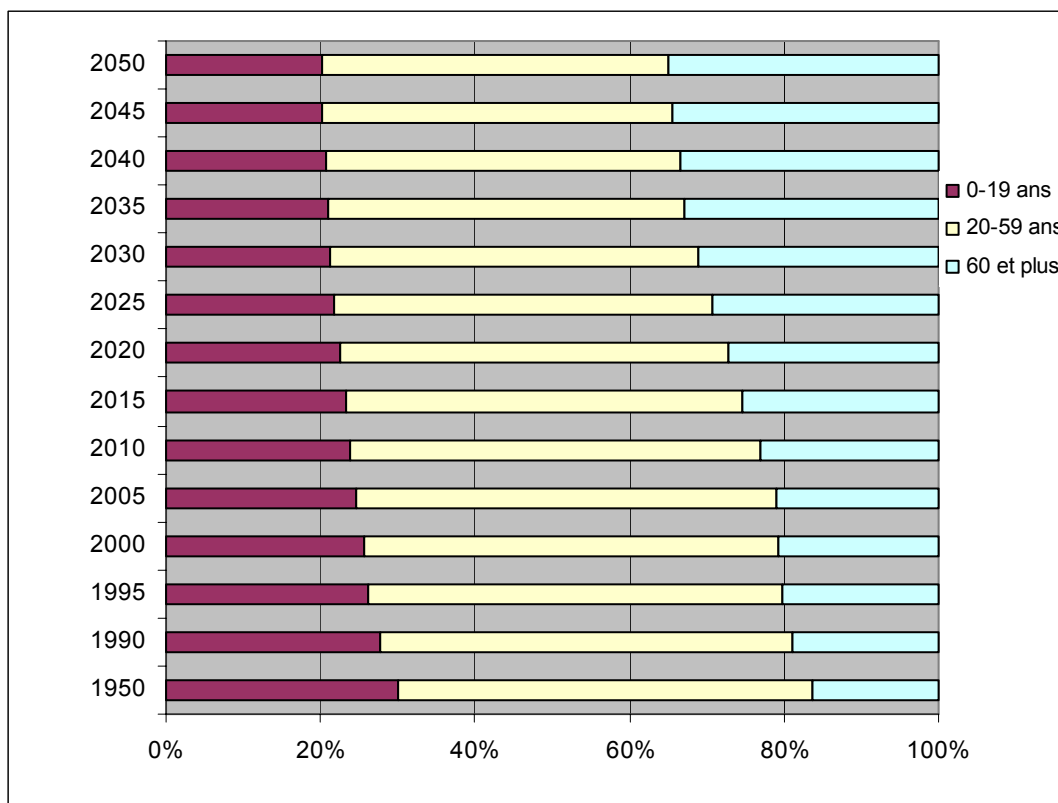
Selon l'INSEE, en cinquante ans, de 1949 à 1999, la population de la France métropolitaine est passée de 41,6 millions à 58,7 millions d'habitants. A une augmentation rapide entre 1950 et 1975 (1 % de croissance par an), du fait du baby-boom et d'un apport migratoire important, succède une augmentation plus lente entre 1975 et 1999 (0,5 % par an).

CROISSANCE DE LA POPULATION JUSQU'EN 2040 ET VIEILLISSEMENT INELUCTABLE

A partir d'un scénario d'évolution moyen sur les années 2030 / 2050, l'INSEE établit que la population métropolitaine devrait croître pour atteindre un maximum en 2040 de 64,5 millions d'habitants.

Dans les trente années à venir, si les tendances passées se maintiennent, la population métropolitaine vieillira (cf. graphique 1). Les générations du baby-boom, nées entre 1945 et 1975, vont progressivement accéder aux âges élevés : les premières d'entre elles, atteindront l'âge de 60 ans en 2005. En outre, ces générations resteront en vie plus longtemps. L'espérance de vie à la naissance passerait ainsi de 75,2 ans à 80,9 ans pour les hommes entre 2000 et 2035.

GRAPHIQUE 1 : EVOLUTION DE LA POPULATION DE LA FRANCE METROPOLITAINE DE 1950 A 2050



INSEE : projections démographiques pour la France, ses régions et ses départements (horizon 2030/2050), INSEE Résultats Société, n° 16, juillet 2003.

Si les personnes âgées de 60 ans ou plus sont aujourd'hui au nombre de 12 millions et représentent 21 % de la population, elles seront 21 millions en 2035, soit un tiers de la population totale. En 2050, 22,4 millions d'habitants pourraient être âgés de plus de 60 ans, soit 35 % de la population totale. Ils seraient donc 9,5 millions de plus qu'en 2000.

La croissance des effectifs sera spectaculaire pour les groupes les plus âgés. D'ici 2050, l'effectif des personnes âgées de 75 ans ou plus serait multiplié par trois et celui des 85 ans ou plus par quatre : il serait respectivement de 11,6 et 4,8 millions.

LE NOMBRE DE PERSONNES EN AGE DE TRAVAILLER AUGMENTERAIT ENCORE PENDANT QUELQUES ANNEES... AVANT DE DIMINUER

Actuellement, le nombre de personnes d'âge actif continue d'augmenter. Entre 2000 et 2005, environ 480 000 personnes et entre 2006 et 2010, 650 000 personnes par an en moyenne partiront à la retraite. Tous les secteurs ne sont cependant pas touchés à l'identique par ce phénomène massif. Si les métiers de l'enseignement et de la fonction publique, de la formation, de la santé, des banques et des assurances, des professions juridiques connaîtront des besoins de recrutement important, les métiers de l'hôtellerie restauration, de l'alimentation et du bâtiment et des travaux publics enregistreront des départs situés dans la moyenne. (...) Malgré la diversité des situations, des tensions ne manqueront pas d'apparaître dans les années à venir⁴.

⁴ Commissariat Général au Plan, « Avenirs des métiers », *Rapport du « Groupe prospective des Métiers et des Qualifications » présidé par Claude Seibel*, La documentation française, décembre 2002.

B. Une accentuation des tendances nationales en région Centre

Au niveau régional et départemental, le vieillissement et donc les départs à la retraite devraient toucher plus particulièrement les départements peu urbanisés du Centre de la France, de l'Ouest et du Massif central ainsi que le Nord-Est du pays.

UNE SITUATION ENCORE RELATIVEMENT SATISFAISANTE...

Avec 2 457 516 habitants au 31/12/2002, la population de la région Centre représente un peu plus de 4 % de la population active nationale. Les projections de l'INSEE montrent encore une croissance ou un maintien de la population jusqu'en 2030.

Elle s'est accrue depuis 1990 de 0,32 % par an. Cette croissance s'explique encore principalement par un solde naturel positif et, dans une moindre mesure, par l'apport migratoire d'autres régions (principalement l'Île de France).

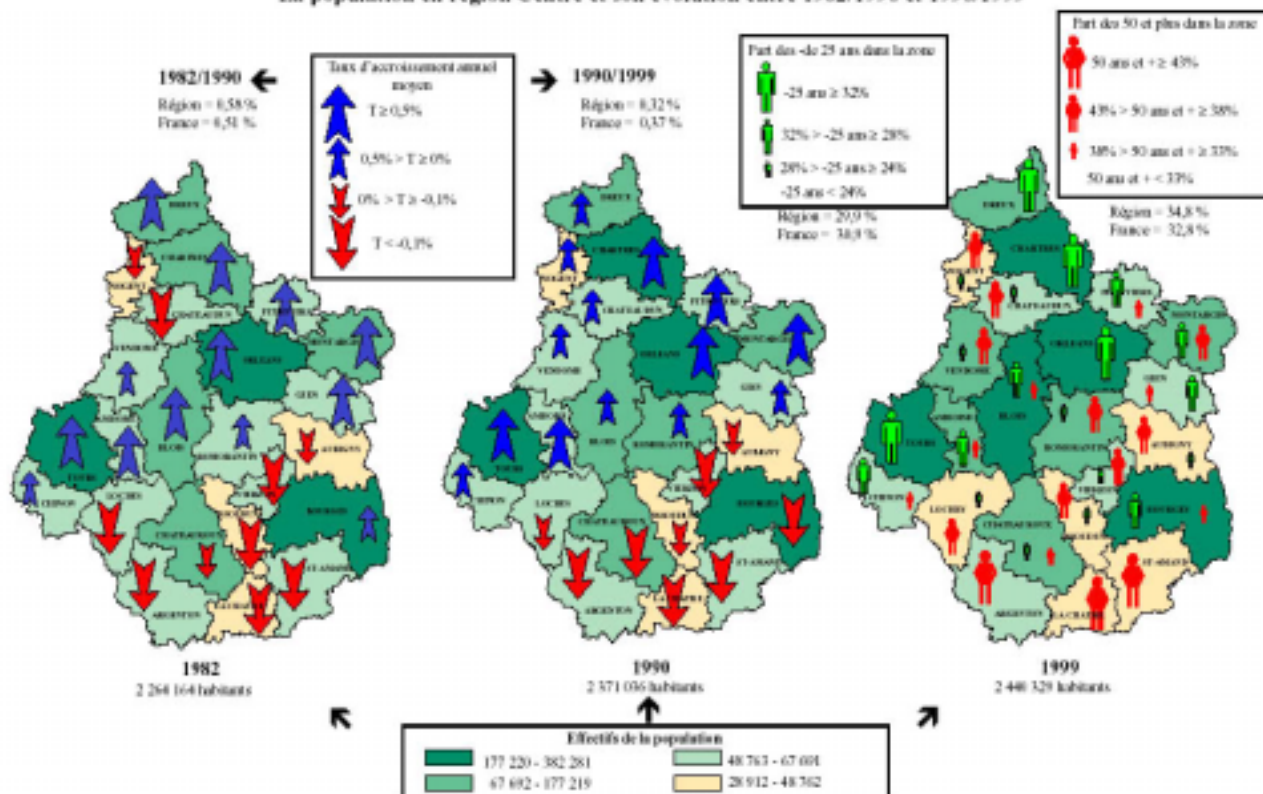
...QUI MASQUE DES SITUATIONS ALARMANTES

Ces tendances démographiques affectent de façon très différente les territoires de la région Centre (carte 1). Les zones d'emploi de l'axe ligérien et celles limitrophes de l'Île de France concentrent massivement 46,3 et 19,9 % de la population de la région. A l'opposé, les zones du sud (à l'exception de Bourges et de Châteauroux) sont très faiblement peuplées et plus âgées.

CARTE 1 : LA POPULATION EN REGION CENTRE EN 1999

DEMOGRAPHIE

La population en région Centre et son évolution entre 1982/1990 et 1990/1999



page 14

Observatoire Régional de la Formation et de l'Emploi

GIP ALFA CENTRE – Observatoire régional de la formation et de l'emploi : formation et emploi de la population en région Centre, outil pour un diagnostic régional, septembre 2003.

Le contraste de l'évolution démographique, déjà important de 1982 à 1990 entre le nord et le sud de la région, s'accroît entre 1990 et 1999. La population de l'axe ligérien augmente, tandis que la population diminue dans toutes les zones situées au sud de la Loire.

UNE POPULATION ACTIVE QUI SUIT LA MEME TENDANCE

La population active poursuit une évolution de même tendance que l'évolution de la population totale. La population active de la région se situe en 1999 à 1 105 370 personnes (70,4 % de la population totale), soit au-dessus du taux national (68,7 %).

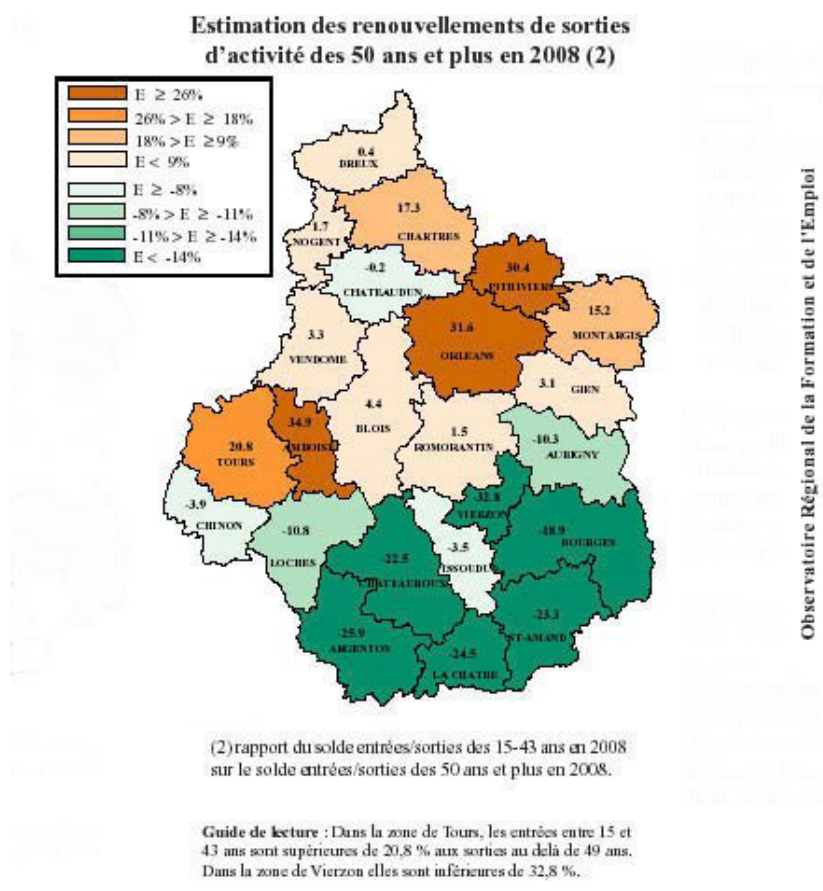
La baisse du taux d'activité des jeunes de 15 à 24 ans se poursuit, contrepartie de la scolarisation plus longue, en particulier des jeunes femmes.

Là encore, sur la période 1990 – 1999, l'opposition entre le nord, où la population active augmente et, le sud où elle est plus faible et en diminution vient accentuer le contraste entre les territoires. Cette situation de contraste entre le nord et le sud est essentiellement imputable à l'évolution démographique et aux migrations. L'évolution des taux d'activité sur l'accroissement de la population active est quant à elle plutôt positive dans les zones du sud de la région – en particulier dans la zone d'emploi de Saint-Amand-Montrond. Mais globalement, les effets se conjuguent pour jouer positivement au nord et négativement au sud.

Entre 1999 et 2008, la population active devrait augmenter d'environ 20 000 actifs⁵, la Loire marquant toujours la limite entre le nord – progression ou stabilité de la population active, exceptée la zone de Dreux – et le sud – diminution des effectifs.

CARTE 2 : ESTIMATION DES RENOUVELLEMENTS DE SORTIES D'ACTIVITE DES 50 ANS ET PLUS EN 2008.

Besoins de renouvellements de la population active



⁵ GIP ALFA CENTRE, *Observatoire régional de la formation et de l'emploi*, « formation et emploi de la population en région Centre, outil pour un diagnostic régional », septembre 2003.

Si l'on estime le remplacement des sorties d'activité, quel qu'en soit le motif, par l'ensemble des entrées entre 15 et 43 ans, le déficit des entrées par rapport aux sorties s'étend à l'ensemble des zones du sud de la Loire sauf Romorantin (carte 2). Il faut enfin souligner la diminution de l'effectif des classes d'âge à partir de 1992-1993, qui a pour incidence dès à présent une baisse des effectifs de l'enseignement secondaire.

Diagnostic : 1^{er} constat

Forte augmentation des départs à la retraite à partir de 2005 : 200 à 250 000 départs en 10 ans, inégalement répartis selon les territoires ; mais les remplacements ne se feront pas à l'identique.

II. ÉCONOMIE ET EMPLOI : DES TRANSFORMATIONS QUI INTERPELLENT LA STRUCTURE DES QUALIFICATIONS ET LE CONTENU DES METIERS

A. La structure des activités et des emplois

La région Centre suit la tendance nationale avec des spécificités. Du point de vue sectoriel :

- les emplois de l'agriculture sont en diminution constante sur l'ensemble du territoire régional. Avec 49 083 emplois en 1999 contre 97 940 en 1982 (- 50 %), ils ne représentent plus que 5,2 % de l'emploi régional contre 4,1 % en moyenne nationale.
- Les emplois du secteur du bâtiment représentent en 1999 (60 121) les trois quarts de ceux de 1982 (78 744). Cette diminution touche l'ensemble du territoire régional et plus particulièrement les zones d'Argenton et de La Châtre où la part des ouvriers du bâtiment dans les emplois est importante. Comme pour l'agriculture, la part des emplois du secteur (6,4 %) est supérieure au poids relatif de ce secteur en moyenne nationale (5,8 %).
- Les emplois de l'industrie diminuent également de 18 % sur la période 1980 – 1999 pour s'établir à 209 041 en 1999. Bien sûr, cette évolution globale recouvre des évolutions sectorielles et territoriales contrastées. Entre 1982 et 1990, ce sont les pôles de Vierzon, Bourges, La Châtre, Argenton, Loches et Châteaudun qui connaissent des reconversions industrielles.
- De 1990 à 1999, l'emploi industriel décroît dans toutes les zones d'emploi sauf Pithiviers qui connaît une situation inverse. La encore, le poids des emplois industriels demeure plus important en région (22,2 % du total des emplois) qu'au niveau national (18,4 %).
- Les emplois tertiaires sont en constante augmentation entre 1982 et 1999, et particulièrement entre 1990 et 1999 ; on note dans cette période un rattrapage relatif en termes de proportion d'emplois tertiaires par les villes moyennes de la région : Dreux, Pithiviers, Amboise, Romorantin, Vendôme, Loches notamment. Ce secteur reste malgré ce rattrapage sous représenté en région (66,2 % des emplois) par rapport à la moyenne nationale (71,7 %).

B. Du point de vue territorial

Il existe un double axe de croissance autour des zones limitrophes de l'Île de France et de l'axe ligérien, malgré des difficultés rencontrées à Dreux et à Blois. Les cinq zones d'emploi d'Orléans, Tours, Bourges, Blois et Chartres regroupent près de 57 % des emplois régionaux, dont plus d'un tiers des emplois entre Orléans et Tours.

Au sud de la Loire, on continue à perdre des emplois en tendance longue, situation qui ne s'est pas améliorée dans la période récente.

Orléans et Tours s'affirment comme des pôles majeurs d'attraction d'activités tertiaires même si la plupart des autres zones rattrapent leur relatif retard.

C. Du point de vue environnemental

La vitesse de dégradation des écosystèmes, le recul de la biodiversité, la surconsommation des ressources naturelles, les atteintes à la couche d'ozone et au climat sont autant d'indicateurs, parmi d'autres, qui nous alertent sur les conséquences de l'activité humaine. La formation professionnelle doit intégrer ces enjeux en conciliant les nécessités d'aujourd'hui aux impératifs vitaux de demain. Dans l'analyse des qualifications, on ne peut plus se contenter d'une approche verticale et sectorielle ; il faut désormais une démarche horizontale et transversale qui intègre dans les référentiels de formation, les connaissances, les savoir-faire et les bonnes pratiques à caractère environnemental. Tous les métiers sont touchés dans notre région ; la formation doit donc intégrer cet enjeu collectif qu'impliquent l'étude et la mise en place, par branches professionnelles de référentiels environnementaux.

D. La description de cette évolution sectorielle et territoriale de l'emploi ne suffit pas à rendre compte de l'évolution du contenu des emplois et des métiers, qui est en profonde mutation.

1. Une transformation du travail

La **diffusion des nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC)** induit des changements profonds des modes de production et de commercialisation de l'ensemble de l'appareil de production. Les TIC modifient le contenu même des métiers et leur mode d'exercice. Maîtriser les TIC devient un des enjeux de la compétitivité des entreprises, et un des enjeux du savoir et du savoir-faire professionnel.

Avec les TIC, une tendance à la déqualification voire à « l'industrialisation » de certains métiers tertiaires (banque, assurance, e-commerce) peut conduire à l'appauvrissement des contenus des emplois. A l'inverse, les TIC permettent d'enrichir des métiers qualifiés en facilitant la communication et le traitement de l'information.

Plus que de nouveaux métiers, on doit parler selon l'INSEE⁶ de nouvelles logiques de professionnalisation, entendues comme des **combinaisons de connaissances, de compétences, et de caractéristiques de champs professionnels** autrefois considérés comme distincts. L'accent mis sur la polyvalence et l'articulation de compétences techniques et organisationnelles, de savoir-faire sociaux, relationnels et comportementaux sont la traduction de nouveaux rapports à l'organisation et au marché du travail. Leur reconnaissance « est un des enjeux de l'avenir » quelles que soient les modalités de leur acquisition.

⁶ INSEE, « Projections démographiques pour la France, ses régions et ses départements (horizon 2030 / 2050) », *INSEE Résultats Société*, n° 16, juillet 2003.

2. Une transformation de la structure des emplois

Le rapport du groupe de travail du Commissariat au Plan, animé par Claude SEIBEL⁷, sur « l'avenir des métiers » donne plusieurs indications importantes sur le contenu des emplois qui feront l'objet d'une forte demande à moyen terme.

Par secteur, les emplois du transport, du tourisme, de la gestion et de l'administration, du commerce, de l'hôtellerie – restauration et des services aux particuliers devraient connaître une forte expansion. Dans ce dernier secteur, très hétérogène, les professions de gardiennage, de sécurité, les professions associées à l'aide à domicile (et plus généralement du service aux personnes) et à l'entretien seront à l'origine de créations d'emplois particulièrement importantes.

Si les métiers les plus qualifiés afficheront la plus forte progression dans les prochaines années, le **nombre d'ouvriers continuerait à croître d'environ 9 % jusqu'en 2010**. Cette évolution est en rupture avec la décrue de la période précédente. Mais les postes créés auront un contenu en qualifications et seront associés à des savoir-faire spécialisés en forte évolution : il y a donc persistance de la demande d'ouvriers qualifiés.

La demande d'employés sera aussi très dynamique dans le secteur des services aux particuliers et dans le commerce.

La combinaison des départs à la retraite et de la croissance attendue de l'emploi dans des métiers très qualifiés ou dédiés aux services aux particuliers, devrait créer des tensions aussi bien sur des métiers « jeunes », comme ceux de l'informatique, que dans certains métiers affectés par les départs en retraite : banque, assurance, fonction publique, enseignement, pour lesquels les besoins de remplacement seront importants.

Un enjeu particulier est la reprise, à la suite des départs à la retraite, des entreprises artisanales et des PME. Sur ce volet, la création d'activités est inférieure en région Centre aux moyennes nationales. Si elle n'est pas seule en cause, la formation professionnelle peut contribuer à améliorer la situation. Un effort tout particulier sera nécessaire pour faire face aux départs prévisibles et éviter ainsi la disparition de nombreuses TPE et PME.

Enfin, il faut souligner que la part des cadres dans l'emploi se situe à 9,2 % en 1999, alors que la moyenne nationale est de 13,5 % (24,2 % en Ile de France). A ce titre, la région se situe dans les six régions où la part des cadres est la plus faible. A contrario, la part des ouvriers et employés est corrélativement élevée : 60,7 % en 1999 contre 55,3 % au niveau national et 46,4 % en Ile de France. Cette part a continué de croître dans l'emploi (+ 4 % entre 1993 et 1998), soit la plus importante variation relative en France à égalité avec le Limousin.

Diagnostic : 2^{ème} constat

Les prochaines années amèneront une forte évolution de la répartition sectorielle des emplois, mais aussi une transformation significative du contenu des métiers.

E. Un cadre national en évolution

L'importance quantitative et qualitative des évolutions démographiques et économiques en puissance pourrait conduire à une évolution du cadre de la politique européenne et nationale de l'emploi.

- Au niveau européen, de larges incertitudes proviennent des modifications du contexte politique de l'Union Européenne avec l'arrivée de 10 nouveaux pays fin 2004, suivis éventuellement par la Roumanie, la Bulgarie voire la Turquie. Il en résultera d'une part une concurrence accrue pour la localisation des activités, d'autre part des mouvements contradictoires d'immigration vers les pays d'Europe de l'Ouest et du Nord, susceptibles à

⁷ Commissariat Général au Plan, « Avenirs des métiers », *Rapport du « Groupe prospective des Métiers et des Qualifications » présidé par Claude Seibel*, La documentation française, décembre 2002.

la fois de faire concurrence sur certains postes de travail, mais aussi de fournir la main d'œuvre que le renouvellement incomplet des générations ne parviendra pas à proposer. En outre ce mouvement s'accompagnera d'une réforme des fonds structurels qui bénéficiera d'abord aux pays entrants.

- Les pays de l'Union devraient reconduire la stratégie européenne de l'Emploi avec plusieurs objectifs stratégiques : des emplois plus nombreux et de qualité, la lutte contre l'exclusion, l'anticipation des changements de l'organisation du travail en développant l'équilibre entre souplesse et sécurité, la modernisation de la protection sociale, la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, le renforcement du volet social de l'élargissement.
- L'évolution démographique et des besoins de main d'œuvre devraient conduire la politique de l'emploi à chercher à maintenir et à réinsérer dans l'emploi un grand nombre de personnes faiblement qualifiées, à agir sur les difficultés de recrutement, à renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi et à favoriser et accompagner les mobilités professionnelles.
- La politique de l'emploi devrait dans le cadre du Service Public pour l'Emploi (SPE), chercher à mieux articuler la réponse nationale aux problèmes rencontrés localement en mobilisant les partenaires locaux sur les enjeux de l'emploi.

III. LA FORMATION INITIALE : LES GRANDES CARACTERISTIQUES REGIONALES

A. Un niveau de formation inférieur à la moyenne française

1. Un déficit de diplômés

Le taux de scolarisation en région Centre est pour les 15 à 19 ans, de **80,8 % en région Centre, alors qu'il est de 83,7 % au niveau national**⁸. Ce taux passe pour les 20 à 24 ans à 26,6 % contre 34,9 % en moyenne nationale. Il apparaît clairement que les jeunes cherchent à rentrer plus vite, en moyenne, dans la vie active en région Centre que dans le reste du pays.

Ainsi, la proportion de bacheliers s'établissait en 1999 à **60,6 % contre 61,8 % en moyenne nationale**. S'il a doublé en dix ans entre 1985 et 1995, le taux des jeunes atteignant le niveau du baccalauréat stagne depuis ; la proportion de bacheliers dans une génération se situe à 60,2 % contre 61,8 % au niveau national.

La répartition de la population non scolaire de 15 à 59 ans (tableau 1) est d'ailleurs significative d'une **population moins diplômée que la moyenne nationale**. L'écart sur les deux plus bas niveaux de qualification est ainsi de près de 5 points par rapport aux données nationales.

Tableau 1 : Répartition des 15-59 ans par niveau de formation

Part des 15-59 ans en %	région Centre	France
Ayant au plus un BEPC ou un CEP	35,3	33,5
Titulaire d'un CAP ou BEP	33,3	30,0
Titulaire d'un Bac ou Brevet professionnel	13,5	14,5
Titulaire d'un diplôme de niveau Bac+2	9,9	11,0
Titulaire d'un diplôme de niveau supérieur à Bac+2	8,0	11,0

GIP ALFA CENTRE – Observatoire régional de la formation et de l'emploi : formation et emploi de la population en région Centre, outil pour un diagnostic régional, septembre 2003.

⁸ L'ensemble de ces données a été fourni par le Rectorat de l'Académie d'Orléans-Tours

La situation régionale, s'inscrit dans le contexte national de la contradiction entre un système de formation élitiste, fondé sur le tri et la dérivation par l'échec et une société qui a fait du diplôme le passeport essentiel pour l'insertion et l'emploi.

2. Des réorientations nombreuses

Moins d'un BEP sur deux poursuit au niveau IV. Les autres redoublent (10 %) ou partent vers la vie active. Sur 10 jeunes entrant en 1^{ère} année de CAP ou BEP, plus de 6 n'atteignent pas la classe de terminale. Le nombre des jeunes qui sortent au cours de leur première année de formation en CAP, BEP, et Bac Pro se situe à 15,5 %, soit 21,2 % en CAP, 17,8 % en Bac Pro, et 14,1 % en BEP.

Il est difficile de trouver des explications à ces faits bruts. Les raisons évoquées, selon l'enquête académique, sont d'abord l'insatisfaction par rapport au contenu de la spécialité et le désir de se réorienter (25 %).

L'Indre est le département où on se réoriente le plus. A l'inverse, les poursuites d'études dans le Cher et le Loiret sont moins fréquentes.

3. La perspective d'une baisse démographique

En région Centre, l'effectif des classes d'âge diminue de manière significative (5 à 8 %) à compter de 92-93 ; cette évolution est inégalement répartie selon les territoires mais elle va se traduire par une surcapacité des établissements de formation professionnelle initiale.

B. Des écarts importants

1. Des écarts qui s'amplifient selon les territoires

Le poids des non diplômés et des diplômés de fin de scolarisation obligatoire (CEP, BEPC) est concentré pour les hommes sur sept zones d'emploi (Dreux, Nogent-le-Rotrou, Pithiviers, Montargis, Romorantin, Saint-Amand-Montrond et Argenton-sur-Creuse) alors qu'il dépasse les 41 % pour les femmes dans toutes les zones en dehors de Tours, Orléans, Chartres, Bourges, Blois et Amboise⁹.

Sans surprise, les titulaires de diplôme de niveau égal ou supérieur au Bac sont plus concentrés dans les zones préfectorales et plus particulièrement sur Orléans et Tours.

2. Des écarts significatifs entre hommes et femmes

Ainsi, les écarts sont importants entre les hommes et les femmes. Ces dernières possèdent plus souvent un CEP ou un BEPC ; par contre, il y a plus de non diplômés chez les hommes.

Dans les diplômes plus élevés, les femmes sont relativement plus nombreuses que les hommes à posséder un diplôme de niveau baccalauréat : 14,6 % contre 12,4 % chez les hommes. L'écart se creuse encore davantage au niveau Bac + 2 : 11,5 % contre 8,3 %.

Et même au niveau supérieur à Bac+2, les femmes sont plus nombreuses à posséder ces diplômes parmi les jeunes générations (les 25-29 ans) alors que la situation est inverse pour les 30-59 ans.

⁹ Voir à ce sujet le rapport « Femmes en région Centre – pour une dynamique de la région Centre : l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et la mixité professionnelle », Rapporteur Thérèse GALLO VILLA, Conseil économique et social régional, 20 juin 2003, p. 77 et s.

Les constats ne doivent pas masquer le fait qu'une formation professionnelle reste le plus souvent la suite de l'échec de l'enseignement général.

C. Une phase importante de la formation technique

1. Un recours à l'apprentissage élevé

Le taux d'accès des jeunes de moins de 25 ans à l'apprentissage est élevé : 3,5 %, contre 2,8 % en moyenne nationale. Parmi les sortants de 1^{ère} année de BEP, CAP et Bac Pro, l'apprentissage apparaît comme la solution de poursuite des études pour 59 % des jeunes. Il s'agit essentiellement de jeunes garçons.

Il existe une forte tradition d'apprentissage qui ne recoupe pas exactement les clivages économiques ; l'apprentissage étant mieux développé en règle générale à l'ouest de la région se rapprochant en cela des régions du grand ouest comme Poitou-Charentes, Pays de la Loire...

La forte représentation de l'apprentissage à des niveaux faibles de formation (surtout CAP) influence les sorties précoces du système scolaire et explique en partie une prédominance des niveaux V au détriment des niveaux IV. Pourtant, on ne saurait lier apprentissage et faible niveau de qualification. Un tiers des apprentis préparent un diplôme de niveau IV et plus : ce point est à souligner car la tradition de l'apprentissage peut être un atout pour l'avenir de la région.

2. Une proportion importante des formations techniques

La part des CAP-BEP, comme des Bac Pro, est très légèrement supérieure à la moyenne nationale ; mais la part des élèves en IUT ou en BTS est plus importante que la moyenne nationale et s'établit à 42 %.

Cette part marquée des cursus techniques et de l'apprentissage dans la formation initiale est en adéquation avec l'entrée relativement rapide des jeunes et des jeunes hommes en particulier dans la population active, et avec le poids important des emplois ouvriers et employés dans la structure régionale des emplois.

Le développement de l'enseignement professionnel sous statut scolaire s'est fait sans concertation suffisante avec le dispositif d'apprentissage et comme dans l'ensemble de la France, s'est réalisé à 2 vitesses : d'une part un enseignement des métiers manuels avec une bonne insertion (ex. du bâtiment), d'autre part un enseignement sans véritable professionnalisation, avec une capacité médiocre d'insertion qui concerne majoritairement les filles.

3. Un poids de l'enseignement supérieur faible

La proportion d'étudiants dans l'ensemble de la population scolarisée s'élève à 11,2 % contre une moyenne nationale de 15,3 %. Les taux de scolarisation pour les 16-19 ans et 20-24 ans sont inférieurs aux moyennes nationales, corrélés avec une entrée plus rapide en moyenne dans la vie active. Comme pour le reste de la France, l'accès à l'enseignement supérieur est fortement inégalitaire : un enfant d'ouvrier entre rarement à l'Université, et s'il y accède, c'est avec un grand risque d'échouer.

Alors que la rentrée 2002 atteint un niveau historique après une période de relative stagnation de 1995 à 2001 avec une augmentation de 2,1% des effectifs nationaux pour 2,209 millions d'étudiants¹⁰, il s'avère que le moteur des inscriptions est dû à l'augmentation des places aux concours de la santé et en IUFM et à la poursuite du développement des grandes écoles.

¹⁰ Note de la direction de l'évaluation et de la prospective du ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche, sur "les étudiants dans l'ensemble du supérieur à la rentrée 2002", 22 octobre 2003.

Or ce sont des domaines dans lesquels la région est faiblement dotée.

La région est « exportatrice » de bacheliers, comportement qui nécessite une analyse et un traitement appropriés, car dans la situation présente, l'accroissement du nombre de bacheliers contribue à augmenter le nombre de jeunes diplômés qui quittent la région.

Diagnostic : 3^{ème} constat

Le niveau général de formation de la population active constitue un handicap pour la région Centre : la formation professionnelle est bien un enjeu stratégique majeur.

IV. LA FORMATION PROFESSIONNELLE POST-INITIALE DES JEUNES ET L'ENTREE DES JEUNES DANS LA VIE ACTIVE

On vise ici les dispositifs mis en place par l'Etat pour répondre à la montée du chômage des jeunes (notamment Crédit Formation Individualisé en 89) transférés ensuite aux Régions par la loi quinquennale de 93.

A. Un faible taux d'accès aux formations professionnelles post-initiales

Le taux d'accès des jeunes en contrats d'adaptation et de qualification a régressé, se situant à 1,4 % en 1999, alors qu'il était de 1,9 % en 1990. La région Centre se situe par ce taux à l'avant dernière place des régions françaises. Si l'on peut faire l'hypothèse qu'il s'agit d'une contrepartie du taux important de recours à l'apprentissage, cette faible mobilisation des autres contrats en alternance devrait se retrouver dans les régions de l'arc atlantique où l'apprentissage est très fort ; ce qui n'est pas le cas. On voit que l'explication de cette situation reste à trouver.

Cette faible mobilisation de ces contrats de formation en alternance est d'autant plus dommageable qu'ils sont performants en termes de taux de reclassement : pour les niveaux IV, 84 % de jeunes en contrats de qualification sont reclassés et ce taux s'élève à près de 90 % pour les niveaux supérieurs.

En ce qui concerne les formations professionnelles post-initiales, l'accès des jeunes est, en 1999, légèrement inférieur à la moyenne nationale : 23,5 % contre 21,4 % pour les jeunes chômeurs.

Ceci marque un effort spécifique en faveur des jeunes qui cherchent à s'insérer. Au total, ce sont 10 891 jeunes en région Centre qui ont bénéficié en 1999 de stages régionaux, de contrats d'adaptation ou de stages AFPA, soit un taux global d'utilisation des formations post-initiales de 3,4 %, inférieur à la moyenne nationale qui s'établit à 4,1 %, (Pays de la Loire : 4,0 % ; Poitou-Charentes : 4,5 %).

Au global, le taux d'utilisation des formations post-initiales par les jeunes chômeurs est parmi les plus faibles de France : 39,1 %, alors que le taux est de 68,5 % en Limousin, 76,6 % en Alsace, et de 46,1% sur la France entière.

B. L'accès à l'emploi des jeunes plus facile en région Centre

La proportion de diplômés en emploi non aidé parmi les actifs est plus favorable en région Centre qu'en moyenne nationale : la part des anciens lycéens en emploi non aidé varie de 60 % pour les Bac technologiques, à 62 % pour les CAP-BEP, à 71 % pour les bac pro et 81 % pour les titulaires d'un BTS. 83 % des apprentis possèdent un contrat de travail et 72 % ont un emploi non

aidé en 2002. Ce sont majoritairement des hommes de niveau V. 60 % des sortants de l'apprentissage sont recrutés en CDI.

Tout ce passe comme si l'insertion des jeunes étant plus précoce et meilleure en région, surtout pour les jeunes hommes, le recours aux formations post-initiales était de ce fait moins mobilisé. Il faut y voir sans aucun doute le caractère très réactif de l'emploi en région alors que le taux de croissance sur 2000 – 2002 permettait une insertion rapide sur le marché du travail y compris par des emplois précaires. Les données récentes de l'ANPE laissent à penser que la situation est en train de se retourner depuis quelques mois tous les clignotants passant progressivement au rouge.

Diagnostic : 4^{ème} constat

Globalement, mises à part les périodes de ralentissement conjoncturel, l'insertion des jeunes (surtout les hommes) se fait facilement compte tenu de la structure des emplois. Mais les évolutions prévisibles vont remettre en cause ce schéma.

V. LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DES SALARIES ET INDEPENDANTS : UNE MULTIPLICITE DE SITUATIONS QUI RESTE A ANALYSER PLUS PROFONDEMENT

La formation continue est atomisée en région par dispositifs, par secteurs et par financeurs : l'offre de formation en région représente 3,7 % de l'ensemble des prestataires de formation et totalise 2,4 % du chiffre d'affaire global¹¹. Il est aujourd'hui extrêmement difficile de tracer un tableau complet et surtout cohérent de l'ensemble du secteur de la formation professionnelle, des flux concernés et encore plus de l'économie du secteur de la formation professionnelle du fait d'une faiblesse de l'appareil statistique de collecte d'information.

En 2000, l'effort de formation continue a été multiplié par 2 en 10 ans et s'établit à 26 millions d'heures-stagiaires (x 1,5), réalisées auprès de 400 000 stagiaires (x 2), par 1 727 prestataires de formation (x 2), et correspondant à un financement de 158 millions d'euros (x 2 en 10 ans).

A. Un marché de la formation assez concentré par quelques organismes

1 % des organismes de formation représentent 25 % des parts de marché. Ainsi, si les organismes publics et parapublics ne représentent que 5 % du nombre des organismes, ils détiennent 22 % du chiffre d'affaires global.

A l'opposé, si les organismes consulaires sont en région au nombre de 24, ils ne réalisent que 7 % du total des produits. Ainsi, 88 % des organismes consulaires ont une activité annexe de formation professionnelle.

Les prestataires du secteur privé lucratif sont les plus nombreux et représentent 65 % des organismes et 38 % de part de marché. Les organismes associatifs (essentiellement loi de 1901) totalisent 28 % des prestations de formation avec 29 % du marché. Enfin, les organismes du secteur « entreprise » rattachés ou dépendants de branche professionnelle sont au nombre de 47 et représentent 3,7 % du chiffre d'affaires.

¹¹ GIP ALFA CENTRE – Observatoire régional de la formation et de l'emploi : la formation professionnelle continue, l'activité des dispensateurs de formation continue en région Centre de 1990 à 2000, ORFE tendances, édition 2003, à paraître.

Il est à noter que les comportements vis-à-vis de la formation continue évoluent, et qu'un nombre significatif de personnes se préoccupe de manière anticipée de l'évolution de leur qualification. En annexe à ce document sont repris les résultats de l'enquête BVA auprès du grand public.

B. Une offre de formation centrée sur deux territoires et sur quelques secteurs

La répartition de l'offre de formation continue en région Centre est fortement inégale. 60 % des organismes, 68 % des personnes formées et 63 % du marché sont concentrés sur le Loiret et l'Indre et Loire : les zones d'Orléans et Tours représentent la moitié de l'offre de formation régionale.

La répartition sectorielle des stages fait apparaître en tête l'informatique, le secrétariat bureautique, suivis de la sécurité des biens et des personnes. La santé, qui est le 3^{ème} secteur de formation au niveau national, est le 6^{ème} en région Centre. 17 % des stagiaires suivent un stage dans un domaine technico-professionnel de la production.

C'est sans surprise que l'on constate que « la formation va à la formation ». De fait, les personnes n'ayant pas de qualification n'ont pratiquement pas accès à la formation continue.

VI. SYNTHÈSE DU DIAGNOSTIC

Les études menées par l'ORFE ont fait ressortir l'évolution de l'emploi en région Centre depuis 20 ans. L'accroissement quantitatif global résulte d'une forte augmentation de l'emploi tertiaire qui marque la réduction des emplois agricoles et surtout la forte baisse de l'emploi industriel.

Cette tendance se poursuivra au cours de la prochaine décennie, avec une forte évolution du contenu des métiers liés à l'introduction généralisée des TIC et à une transformation du travail. En outre, les flux massifs de départ à compter de 2005 vont transformer la structure de l'emploi et créer d'importants besoins en recrutement.

Globalement les qualifications de la population active et les comportements en matière de formation initiale correspondent à la structure traditionnelle des emplois. **Les risques d'inadaptation sont élevés et de nature différente pour les hommes et pour les femmes** : l'appareil de formation initiale et continue ne « produit » pas les qualifications et les compétences nécessaires pour assurer la sécurité professionnelle des personnes, et contribuer au développement économique de la prochaine décennie. **Des réponses différenciées devront être apportées respectivement pour les hommes et pour les femmes.**

En effet, le niveau global de formation est inférieur à la moyenne nationale, y compris pour les jeunes générations quittant le système scolaire. Cette situation prépare mal la région aux évolutions attendues.

C'est l'ensemble de ces éléments de diagnostic qui doit être pris en compte dans la conception et le fonctionnement du PRDFP.

NB : Ce diagnostic est complété par les deux enquêtes menées par sondage, en juin dernier, auprès :

- du grand public,
- des entreprises.

Les résultats de ces enquêtes par sondage sont repris de manière synthétique en annexe au présent document.

3^{EME} PARTIE

PROPOSITIONS

Le diagnostic réalisé et partagé conduit à la nécessité d'une **stratégie régionale de professionnalisation**.

La démarche et la méthode mises en œuvre au cours des travaux préparatoires ont fait leurs preuves et ont été approuvées par l'ensemble des acteurs associés. Il est donc souhaitable de s'appuyer sur cette expérience pour la valoriser. La Région ne pourra pleinement jouer son rôle de chef de file que par sa capacité, d'une part, à animer et à mettre en cohérence les actions de l'Etat et des partenaires sociaux, et d'autre part, à construire une régulation de l'offre de service, tous dispositifs confondus, sur le territoire régional.

C'est en ce sens que le PRDFP ne peut être un document définitif solennellement approuvé. Nous proposons qu'il soit plutôt un **dispositif permanent et participatif d'analyse, de concertation, de décision et d'évaluation**.

A cette fin, il est nécessaire de mettre en place une **organisation pérenne** et de la doter **d'outils et de méthodes de travail**. Telles seront les premières propositions faites.

Pour donner une dynamique à cette structure, il convient d'arrêter des **orientations stratégiques fortes**. En nombre limité, elles sont les réponses structurantes au diagnostic élaboré au cours des derniers mois, qui est désormais largement partagé.

Pour être mises en œuvre, les **orientations stratégiques** feront l'objet d'un **Document opérationnel de programmation** composé de **Plans d'Actions Prioritaires**.

A titre indicatif et illustratif, un certain nombre de plans d'actions prioritaires ont été décrits dans le présent document : ils devront en tout état de cause être instruits et validés par les instances permanentes dont la mise en place est proposée.

Ainsi, l'ensemble des Plans d'Actions Prioritaires ne saurait être défini au stade du présent rapport. Pour être opérationnel, chaque plan d'action définira les dispositifs contractuels et financiers permettant sa mise en œuvre et son évolution.

C'est ainsi que le PRDFP deviendra un **véritable dispositif permanent**. Chaque Plan d'Actions Prioritaires du Document opérationnel de programmation fera l'objet d'une évaluation régulière, au vu des objectifs initialement fixés.

Une fois par an, un rapport sera fait à l'Assemblée Plénière sur les travaux réalisés, à travers la structure des Plans d'Actions Prioritaires.

I. UN DISPOSITIF PERMANENT ET PARTICIPATIF DE PILOTAGE

A. Organisation

- Le **Comité de Pilotage du PRDFP**, sous l'autorité du Président du Conseil régional, qui comprend les principaux responsables de la Région (Vice-Présidents directement concernés : Formation Professionnelle Continue, Développement Economique et Emploi, l'Education ; quelques autres élus régionaux concernés ; deux ou trois membres du CESR). Le Rapporteur général du Comité est le Vice-Président chargé de la Formation Professionnelle.
Le Comité est l'expression de la Région comme animateur et responsable du PRDFP.
Il prend **les décisions, valide les Plans d'Actions Prioritaires et s'assure de leur mise en œuvre et de leur évaluation.**
- Le Comité de Pilotage s'entoure d'un **Groupe d'Orientation** qui a pour vocation de contribuer au choix et à la formulation des chantiers à conduire, à la mise en œuvre et à l'évaluation des Plans d'Actions Prioritaires.
Ce Groupe d'Orientation est **tripartite** et comprend les représentants du Comité de Pilotage et donc de la Région, **les représentants de l'Etat, et les représentants des partenaires sociaux**. Il convient de rappeler ici que la Région ne peut remplir sa mission d'animation que dans le cadre de partenariat actif avec les autres acteurs déterminant de la formation professionnelle que sont l'Etat et les partenaires sociaux (**ainsi que les organisations consulaires**).
- **Les groupes de travail** sont l'émanation du Groupe d'Orientation constitué en ateliers.
Ces ateliers s'ouvrent dans leur composition à des représentants des :
 - différents partenaires impliqués dans la formation et le conseil professionnels,
 - organismes de formation,
 - organismes qui concourent à la collecte des fonds et au financement de la formation,
 - organismes qui participent à l'accueil, l'orientation, l'information sur la formation professionnelle en région Centre.

B. Les Outils

1. *Le tableau de bord régional*

L'efficacité de l'organisation proposée dépend des capacités techniques des acteurs régionaux à suivre les actions qui s'inscrivent dans le cadre du PRDFP.

Pour cela, il est nécessaire de disposer d'un ensemble d'indicateurs pertinents pour prévoir, observer et guider la mise en œuvre des différentes composantes de la stratégie régionale.

Plusieurs types d'instruments complémentaires sont à développer. Certains sont directement attachés au suivi de la carte des formations professionnelles en région et permettent de disposer par type de formation ou de métier préparé d'une information régulière sur les principaux flux de formation en région. Des outils existent dans ce domaine et méritent d'être développés.

D'autres doivent privilégier une appréciation financière des dispositifs mis en œuvre. Dans ce domaine, un effort important est à mener pour que les partenaires régionaux disposent d'une information complète et fiable. Même si la décentralisation élargit les compétences du Conseil régional, elle ne remettra pas en question la multiplicité des sources de financement et va au

contraire souligner la nécessité de mieux connaître les apports de la Région, de l'Etat et des entreprises sur un champ plus étendu et complexe.

L'objectif est de bâtir **un tableau de bord régional** qui privilégie une entrée financière mais qui intègre les indicateurs financiers aux indicateurs physiques afin de donner tout leur sens aux premiers comme aux seconds. En d'autres termes, l'une des finalités poursuivies est de doter les acteurs régionaux d'un outil de mesure des coûts des politiques et dispositifs relevant du PRDFP.

Ce tableau de bord régional doit être un **instrument de suivi global, financier et physique, des dispositifs et actions mis en œuvre dans le cadre du PRDFP** fournissant annuellement et à l'échelle de la région un ensemble d'indicateurs pertinents, simples et fiables.

Il informera sur des questions telles que le financement consacré par l'Etat et la Région à l'enseignement professionnel, la répartition des efforts entre les pouvoirs publics et les Assédic en faveur de la formation des demandeurs d'emploi, le coût des services d'orientation professionnelle ou de validation des acquis de l'expérience.

Ces indicateurs permettront de procéder de façon plus transparente et maîtrisée aux inflexions qui pourraient s'avérer utiles dans l'allocation des ressources mobilisées par les différents financeurs. Ils fourniront aussi **la base sur laquelle sera fondée une démarche d'évaluation de la stratégie régionale.**

Le tableau de bord doit respecter plusieurs principes :

- **Une démarche complète et synthétique**

Le tableau de bord doit être complet, c'est-à-dire couvrir tout le champ du PRDFP en intégrant les élargissements vers la formation des adultes, l'enseignement supérieur, le secteur sanitaire et social, les formations culturelles et sportives, l'orientation professionnelle, la validation des acquis de l'expérience.

Il doit aussi être global et synthétique, c'est-à-dire fondé sur des indicateurs simples et agrégés garantissant sa fiabilité et le respect des délais de production.

- **Une démarche rapprochant les données financières et physiques**

Le tableau de bord comportera des indicateurs financiers mais aussi des indicateurs physiques de façon à informer sur les causes des évolutions observables ou à comparer des dépenses afférentes à des dispositifs de formation répondant à des finalités voisines.

- **Une démarche prévisionnelle et d'exécution**

La Région et ses partenaires ont besoin de disposer d'une **information prévisionnelle sur leurs engagements annuels ou pluriannuels**. Mais ils devront également produire des données retraçant des dépenses actions effectivement réalisées de manière à les confronter aux prévisions et à apprécier le rythme et la capacité de mise en œuvre de la politique régionale.

- **Une démarche progressive**

La réalisation du tableau de bord se fera par étape. Sa conception mais surtout son chiffrage sont des tâches lourdes qui mobilisent de nombreux systèmes d'information financiers ou physiques qui ne pourront pas répondre immédiatement à la totalité des attentes exprimées. Il faudra donc se fixer des étapes dans la réalisation du tableau de bord en concentrant le premier chiffrage sur les activités dont le suivi est jugé prioritaire par les décideurs régionaux.

2. Diagnostics territoriaux et sectoriels

A partir de l'étude de pré-diagnostic présentée au cours des travaux préparatoires et lors des Assises, et en liaison avec le groupe de travail « Prospective » du Comité de Coordination Régional Emploi-Formation Professionnelle (CCREFP), il sera demandé à l'ORFE (Observatoire Régional de

la Formation et de l'Emploi), au sein du GIP Alfa Centre, de développer **sa méthode en établissant des diagnostics territoriaux et sectoriels.**

L'ORFE, en coopération avec les autres observatoires existants ou susceptibles d'être créés dans la région, notamment à l'initiative des branches professionnelles, a pour **mission de fournir des données de cadrage pour aider à l'élaboration d'un diagnostic régional et local.**

Ainsi que l'a montré le document publié en septembre 2003 intitulé « Outil pour un diagnostic régional », il est devenu indispensable pour les acteurs socio-économiques régionaux et locaux de disposer d'éléments leur permettant de prendre en compte la complexité de la relation formation-emploi.

Au niveau de la région Centre, comme pour les territoires qui la composent, il s'agit d'observer et d'explicitier les logiques structurantes (logiques démographiques, économiques, sociales...). Cet **outil** a été particulièrement précieux au cours des travaux préparatoires pour établir le diagnostic qui s'enrichira de l'analyse qu'en feront les utilisateurs, notamment au sein du Groupe d'Orientation et de ses ateliers.

Sans reprendre ici l'analyse proposée ni ses premières conclusions, on soulignera qu'une caractéristique essentielle de la région est son hétérogénéité : elle semble constituée d'une mosaïque de territoires aux logiques économiques, sociales et culturelles diversifiées. Il en découle l'importance **stratégique de diagnostic et de plan d'action à un niveau territorial infra-régional**, une même zone pouvant être le lieu d'influences multiples du fait de sa structure industrielle, de sa démographie, de sa proximité de la région parisienne...

Ces diagnostics territoriaux doivent permettre de rapprocher les travaux réalisés par l'Education Nationale au niveau des bassins de formation, par le service public de l'emploi pour les bassins d'emploi, et la démarche de diagnostic « Ressources Humaines » proposée par la Région au niveau des pays.

Ils doivent **s'accompagner progressivement d'analyses menées au niveau sectoriel en relation notamment avec les branches professionnelles** dans le cadre de contrats d'objectifs dont le dispositif sera élargi et rénové.

3. Tableau économique de la formation en région Centre

Les travaux préparatoires au PRDFP ont fait apparaître l'utilité de mieux connaître, au delà des flux des formations et des programmes qu'il produit et gère, le comportement économique de la branche « formation » en région Centre.

Il n'existe pas aujourd'hui de tableau d'ensemble qui rendrait compte de l'état économique et financier **des administrations, entreprises et organisations du secteur** (quelque soit leur statut juridique ou l'origine de leur financement), de la concentration de celui-ci, de son degré d'autonomie économique régionale, et qui permettrait de déceler les leviers d'action pouvant être utilisés pour faciliter sa modernisation et sa consolidation économique.

Quant aux flux économiques liés à la formation professionnelle spécifiquement, ils ne font l'objet aujourd'hui que d'un récapitulatif partiel annuel à partir des déclarations reçues par la DRTEFP sans mise en relation avec l'évolution des entreprises de formation et des programmes.

La construction d'un tableau économique de la formation en région Centre, décrivant l'ensemble des flux liés à la formation en région, par catégorie de flux, par type de programmes, et par grandes zones, serait de nature à faciliter **l'analyse périodique** par les partenaires de la formation professionnelle en région et notamment ceux qui sont représentés au Groupe d'Orientation du PRDFP, **de l'offre de formation professionnelle en région et des conditions de son évolution.**

La constitution de ce tableau pourra ensuite être complétée par une véritable **étude de branche** s'attachant à décrire de façon dynamique les évolutions de la branche formation et ses déterminants, les parts de marché, la répartition de l'offre sur le territoire régional, les relations entre le secteur public et les entreprises, entre l'enseignement général et l'enseignement professionnel.

La finalité de ces observations est d'assurer une meilleure identification des contraintes et des leviers d'action qui permettront à la commande de formation d'accompagner l'évolution économique du secteur, sa modernisation et son adaptation technologique et pédagogique.

C. Méthodes et procédures

Des **instances permanentes** étant mises en place, **des outils de travail** étant progressivement construits, **il reste à poser un principe de référence** et des **orientations d'actions**. C'est à cette fin que sont proposées les **orientations stratégiques** que l'on trouvera ci-après qui devront se concrétiser dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation permanente d'un **Document opérationnel de programmation** composé de **Plans d'Actions Prioritaires**. Chaque plan d'action se caractérisera par un champ d'intervention et des objectifs à atteindre. Ainsi sera construit un cadre de structuration et de suivi de l'action régionale dans le champ de la formation professionnelle qui fera l'objet **d'un examen régulier tant par le CESR que par l'Assemblée Plénière**.

II. UN PRINCIPE ET DES ORIENTATIONS STRATEGIQUES

A. Un principe : le développement durable

Définir et mettre en œuvre une stratégie régionale de professionnalisation, c'est faire le choix d'une démarche de **développement durable**, principe qui se traduit notamment par les exigences suivantes :

- donner à chacun les moyens et outils pour devenir et rester un professionnel reconnu tout au long de la vie ; une priorité sera donnée à celles et ceux qui, à un moment de leur existence se trouvent en situation de fragilité,
- élaborer et mettre en œuvre des plans d'action en veillant à la participation de tous les interlocuteurs concernés, que ce soit au niveau sectoriel ou territorial.
- construire une synergie entre les acteurs que sont l'Etat, la Région et les partenaires sociaux, ce qui nécessite un renforcement du service public et un développement de la démocratie sociale au niveau régional : la Région en ce qui la concerne contribuera à la conforter,
- veiller à l'attractivité de chaque territoire et à la pérennité de ses ressources environnementales par la qualification et le développement des compétences des personnes vivant sur le territoire.

B. Les Orientations Stratégiques

Les orientations stratégiques fournissent le cadre d'ensemble dans lequel s'inscrit sur la durée le PRDFP. Elles définissent le cadre stratégique concerté que la Région en tant que responsable des orientations de la formation professionnelle sur le territoire régional propose à l'ensemble des acteurs concernés.

Le PRDFP s'articule sur **quatre orientations majeures**, dont la formulation résulte du travail préparatoire à son élaboration et en particulier des contributions des acteurs et responsables des organisations publiques et privées et des élus concernés par la formation professionnelle lors des Assises préparatoires au PRDFP :

- Orientation n°1: **privilégier et accompagner les démarches territoriales de développement durable**
- Orientation n°2: **améliorer pour tous le niveau des qualifications et des compétences**
- Orientation n°3 : **moderniser et mettre en synergie les dispositifs de formation**
- Orientation n°4 : **garantir un service d'information, de conseil professionnel et d'accompagnement à l'ensemble de la population régionale**

ORIENTATION N°1 : PRIVILEGIER ET ACCOMPAGNER LES DEMARCHES TERRITORIALES DE DEVELOPPEMENT DURABLE

Les ressources humaines d'un territoire constituent les premiers facteurs de son **développement durable**.

Privilégier le territoire c'est faire de l'investissement en formation une des clefs de l'avenir en matière de développement local. C'est au niveau du territoire que la formation peut réellement s'organiser pour devenir un investissement, un instrument du développement local de l'économie et de l'emploi. D'où l'importance, en amont, des **diagnostics de ressources humaines** aujourd'hui menés sur les pays ; d'où l'importance soulignée plus haut des travaux de l'ORFE sur les zones d'emploi.

C'est au niveau des territoires que l'information sur la formation professionnelle est diffusée ; c'est en fonction de facteurs de proximité et des conditions de déplacement que se décident les parcours de formation et la mobilité des personnes qui souvent les conditionnent.

L'offre de formation constitue, pour un territoire, un facteur d'attractivité et de développement. En milieu rural, la taille des établissements facilite le suivi des jeunes et les relations entre les enseignants et les parents. Toutefois, la baisse démographique risque d'entraîner une réduction de l'éventail des formations proposées dans chaque établissement. La chute des effectifs sur certains territoires constitue une donnée fondamentale qu'il convient d'anticiper dans une relation étroite entre acteurs concernés, notamment les autorités académiques, les organisations professionnelles et les instances responsables du développement des territoires.

Il est essentiel que chaque territoire dispose, dans une logique de service public, d'une **offre de service de proximité, tout spécialement dans le domaine des savoirs de base**. Il est tout aussi essentiel de développer les dispositifs de proximité, dans chaque territoire, faisant appel aux technologies de l'information et de la communication.

Par ailleurs, la **polarisation sur un territoire de dispositifs de formation technique spécialisée** peut être un facteur clé de son développement, de sa spécialisation et de son attractivité.

C'est dans ce contexte que devraient être poursuivies les réflexions engagées notamment au sein des universités, sur l'évolution de l'enseignement supérieur en région Centre, et d'une façon plus générale sur les ressources de formation à associer à la constitution de pôles de compétences technologiques et économiques. Bien sûr, cette démarche pour rester cohérente au niveau régional doit articuler de façon positive une impulsion régionale permettant le renforcement de pôles de compétences sur le territoire régional et les attentes et aspirations des territoires.

Accompagner les démarches territoriales, c'est appuyer les efforts des acteurs pour faire reconnaître l'importance de l'investissement immatériel qu'est la formation dans les démarches de développement local.

Il sera nécessaire de **pouvoir à l'avenir contractualiser dans des cadres clairs, pertinents du point de vue de la relation entre la formation et l'emploi, et permettant une réelle efficacité (pays, communautés d'agglomération ou de communes, bassins d'emploi, bassins de formation), ou d'établir des passerelles suffisantes entre ces différents territoires.**

ORIENTATION N°2 : AMELIORER POUR TOUS LE NIVEAU DES QUALIFICATIONS ET DES COMPETENCES

Améliorer, pour tous, le niveau des qualifications et des compétences : tel est l'un des enjeux clé de la formation professionnelle en région Centre.

Cette orientation résulte d'abord du constat partagé entre l'Etat, la Région et les partenaires sociaux que la meilleure façon de préparer l'avenir et d'avancer vers la sécurisation des trajectoires professionnelles est une élévation du niveau des compétences et des qualifications.

Elle résulte aussi d'une vision clairement partagée par l'ensemble des acteurs régionaux qu'intensifier les efforts de formation professionnelle est nécessaire pour préparer les habitants de la région Centre, jeunes et adultes, aux mutations des technologies, des économies, de l'organisation du travail et de la vie sociale, et ainsi de contribuer à renforcer par l'investissement en ressources humaines l'avenir durable des territoires.

Elle résulte enfin du constat que la vie active nécessite une adaptation permanente, rythmée tout au long de la vie de réinvestissements en savoir et en savoir-faire, ce qui n'est possible qu'avec un effort accru et ciblé de formation professionnelle.

Cette orientation se décline en deux directions complémentaires :

- 1) En premier lieu, il importe donc à tous les niveaux de promouvoir les actions de formation professionnelle tendant à renforcer, de façon directe et indirecte, l'accroissement des qualifications et des compétences.**

Cette ambition signifie d'abord **lutter, dès le plus jeune âge, contre l'échec scolaire et les décrochages à tous les niveaux.**

Il s'agit de proposer à l'ensemble des jeunes et adultes des parcours augmentant leurs chances de réussir une trajectoire professionnelle, de donner systématiquement une deuxième chance à ceux qui sortent du système scolaire, sous des formes vraisemblablement diversifiées en fonction des expériences antérieures, des situations spécifiques et des projets de vie.

Comme cela a été souligné dans les travaux préparatoires, il est très difficile de rattraper des insuffisances de formation initiale à partir de la formation professionnelle : l'avenir professionnel des jeunes se construit d'abord à l'école. **La formation professionnelle sera d'autant plus efficace que la formation initiale aura préparé la formation tout au long de la vie.** Il est impératif que tous les jeunes aujourd'hui scolarisés quittent leur formation initiale dans des conditions leur permettant de s'insérer et de faire face à l'avenir.

Si cette ambition relève en partie de l'information sur les métiers et les emplois, elle suppose aussi une **amélioration qualitative de l'offre de formation professionnelle dans notre région**, pour la rendre attractive et efficace tant pour les jeunes, que pour les travailleurs en seconde partie de carrière :

Attractive signifie capable de proposer des apports en connaissances et en compétences réellement utilisables pour améliorer la capacité à trouver ou tenir un emploi, dans le cadre de la construction de parcours intégrant mieux l'alternance.

Efficace signifie d'une part, que la **maîtrise des savoirs de base et l'appropriation des nouveaux savoirs liés aux technologies de l'information et de la communication**, les TIC, soient assurées et développées, et d'autre part que les efforts de formation professionnelle soient orientés dans le sens de la promotion sociale et de l'emploi.

Ce constat signifie en particulier qu'il est nécessaire de faire un effort particulier pour les publics les plus éloignés de l'emploi et notamment les salariés en seconde partie de carrière. Il suppose aussi de mobiliser les responsables d'entreprises et les organisations syndicales sur cet enjeu du développement de la formation professionnelle comme investissement partagé en qualification et en compétence.

- 2) **En second lieu**, l'élévation du niveau des compétences et des qualifications doit tenir compte du **contexte régional en matière de démographie, d'économie et d'emploi** et donc **prendre des modalités diverses selon les publics cibles et les parcours professionnels concernés**.

Dans la mesure où la diminution des effectifs des classes d'âge à partir de 92-93 entraîne déjà une hypertrophie de certains dispositifs de formation professionnelle initiale, il sera souhaitable de mieux anticiper des évolutions au plus près d'une vision approfondie **de l'avenir des métiers, des professions et des activités**. L'élévation du niveau de compétence se justifie d'abord par rapport à l'espérance accrue de trouver un emploi ou d'améliorer sa trajectoire professionnelle.

- 3) En troisième lieu, face aux mutations économiques en cours, un effort massif de qualification des salariés est clairement un impératif régional. Nombreuses sont les personnes peu ou **faiblement qualifiées : ce sont elles, qui n'ont aujourd'hui aucun accès à la formation professionnelle continue**. Face à la gravité de cette situation, on ne pourra se contenter de quelques mesures symboliques. Le Conseil régional, en relation étroite avec les partenaires sociaux dont la compétence en ce domaine est essentielle, et l'Etat, se doit de mettre en place de **nouveaux dispositifs permettant de répondre effectivement à une situation qui constitue un risque majeur pour l'avenir de notre région**.

ORIENTATION N°3 : MODERNISER ET METTRE EN SYNERGIE LES DISPOSITIFS DE FORMATION

L'offre de formation professionnelle des jeunes en région Centre **n'apparaît pas globalement comme en inadéquation aux besoins actuels**. Cependant, une évolution et un renforcement sont souhaitables en ce qui concerne la formation des adultes.

L'offre de formation professionnelle et les dispositifs de formation ne sont pas encore suffisamment adaptés **aux besoins de publics cibles spécifiques, comme les travailleurs en seconde partie de carrière, ou encore les jeunes femmes diplômées** pouvant s'orienter vers des secteurs ou spécialités non tertiaires.

La stratification actuelle et **le cloisonnement** des différents dispositifs (éducation nationale, agriculture, CFA, formation professionnelle des adultes, etc.), parfois recoupant des systèmes spécifiques issus des branches professionnelles, semblent aujourd'hui excessifs et facteurs de dispersion, notamment sur le plan financier, pour traiter des problèmes rencontrés, tant quantitatifs que qualitatifs.

Un exemple est la mobilisation engagée et qui doit s'intensifier sur les programmes REACT et TELEMAQUE, pour la réactualisation des savoirs de base d'une part, pour l'apprentissage des TIC d'autre part. Les initiatives prises au niveau des branches doivent encore trouver leur équivalent au niveau des entreprises, par exemple à travers un contrat ou dispositif spécifique interbranches ou l'intégration dans les contrats d'objectifs en cours.

Un autre exemple est l'ouverture à un public adulte de formations proposées aux jeunes, notamment dans des lycées d'enseignement technologique ou professionnel, conformément à la démarche de création de lycées des métiers.

Un troisième exemple est l'intégration de la VAE dans les propositions des organismes de formation, y compris les universités, comme outil spécifique s'intégrant dans les parcours et démarches de formation diplômante.

La modernisation de l'offre de formation devra être encouragée quant à l'adaptation du dispositif régional existant, à travers des négociations directes entre les partenaires concernés, tant les services de l'Etat, que les dispositifs paritaires comme les OPCA, ou les chambres consulaires, à partir d'examens réguliers de l'offre de formation et de ses caractéristiques globales (et non purement ponctuelles à l'occasion de débats sur tel ou tel établissement). **La logique de l'évaluation permanente** de l'offre sera intégrée dans le dispositif de suivi du PRDFP en particulier.

La modernisation devra aussi être encouragée organisme par organisme et établissement par établissement, **notamment à travers des programmes ciblés** (voir PAP ci-dessous) et des appels d'offres régionaux annuels ou ponctuels.

Le repérage, la mise en oeuvre et en service de passerelles entre les dispositifs de formation pour assurer plus de fluidité dans les parcours de formation constituent à ce titre un enjeu important.

Il s'agit de faire en sorte **que chacun puisse bénéficier d'un éventail de modes et de rythmes d'apprentissage répondant à sa situation**. Ainsi, le système de formation initiale ne favorise pas suffisamment les allers et retours, d'où la nécessité de créer un « droit à la réorientation » à « la nouvelle chance » à chaque âge de la vie.

ORIENTATION N°4 : GARANTIR UN SERVICE D'INFORMATION, DE CONSEIL PROFESSIONNEL ET D'ACCOMPAGNEMENT A L'ENSEMBLE DE LA POPULATION REGIONALE

Pour les jeunes comme pour les adultes, la réussite professionnelle provient en particulier de la bonne articulation entre les emplois tenus, les formations initiales et professionnelles effectuées, les conditions de vie et de travail. Ainsi, **l'information, le conseil professionnel et l'accompagnement** relèvent d'un service public régional qui doit être rendu au plus près des personnes, et souvent de façon individualisée.

Les services d'accueil, d'information et d'aide à la construction de parcours sont **aujourd'hui nombreux et hétérogènes en ce qui concerne les jeunes** : il est difficile de s'y reconnaître dans l'ensemble des points d'accueil, spécialisés ou non. Aussi est-il nécessaire d'améliorer l'articulation des structures et de promouvoir le travail en commun ; de compléter le ciblage des publics, notamment des élèves des établissements privés du second degré, des apprentis et des jeunes en difficulté, avec des démarches d'accueil, puis d'information et de conseil adaptées. Le projet « Etoile » a constitué une démarche fondatrice précieuse pour construire une offre de service intégrée. La création du GIP AFFA Centre, avec les nombreux services de qualité qu'il peut dès à présent rendre, constitue un atout pour notre région.

Cette hétérogénéité **se double en ce qui concerne le public adulte d'une forte carence de l'information et du conseil pour les personnes en activité, salariés comme indépendants**. Le public adulte ignore très généralement qu'il peut s'adresser à l'ANPE pour repérer des perspectives de mobilité même s'ils ne sont pas menacés de licenciement. Le réseau d'accueil des adultes, aujourd'hui, se focalise **sur la problématique de la recherche de l'emploi et de l'insertion et non sur la formation professionnelle tout au long de la vie**.

L'information est un service public qui suppose une organisation collective de la collecte et du traitement des données. La constitution d'un « tronc commun » d'information est aujourd'hui nécessaire et possible. A l'heure des TIC et d'Internet, la mise à disposition d'une information fiable et de qualité est possible sous forme numérique, ce qui permet de la collecter sur un mode coopératif et de la diffuser largement. La démarche commune engagée avec ETOILE a vocation à se développer et à s'amplifier notamment en s'ouvrant plus complètement sur les organisations en contact avec le public adulte.

Le conseil professionnel¹², qui a pour objet d'apporter un appui dans la construction de trajectoires professionnelles à travers le diagnostic, la définition de parcours et d'étapes, requiert une qualification spécifique, dont il est nécessaire d'organiser la disponibilité et les formations nécessaires des acteurs au niveau régional. Ceci est vrai **dans tous les établissements scolaires** où doit être étendue l'éducation au choix, mais aussi pour les adultes en développant des pôles de conseil au niveau de catégories de publics ou de territoires. Ceci suppose d'assurer **une proximité suffisante avec les bénéficiaires potentiels** et d'assurer une promotion efficace de l'offre notamment dans les entreprises, en la rendant plus lisible et plus crédible.

Ceci suppose aussi d'agir sur des **publics cibles particuliers au niveau du conseil professionnel**, pour mieux repérer les opportunités d'emploi, pour les femmes -notamment les jeunes diplômées- dans des métiers jusqu'ici considérés comme masculins et réciproquement. Il s'agit donc d'ouvrir à nouveau, d'approfondir, le vaste et double chantier des représentations socio-culturelles liées aux métiers et des médias qui les véhiculent.

L'accompagnement de la trajectoire professionnelle des personnes va au-delà du simple conseil et signifie que les actifs, jeunes ou adultes, qui sont en formation ou qui ont tout simplement droit à la formation puissent être accompagnés en permanence dans leurs choix. Ceci suppose de la part des antennes de conseil, comme de formateurs ou des DRH, une attitude et une pratique de suivi et de tutorat qui restent à encourager significativement. Il s'agit, en outre, d'une démarche plus globale qui va au-delà des parcours professionnels pour s'attacher souvent aux déterminants (logement, transports, cadre de vie, etc.) des apprenants, notamment lorsqu'ils sont confrontés à des périodes de mobilité.

III. VERS L'ELABORATION D'UN DOCUMENT OPERATIONNEL DE PROGRAMMATION COMPOSE DE PLAN D' ACTIONS PRIORITAIRES

A partir des travaux des instances permanentes qu'il est proposé de créer et des outils d'analyse dont elles seront dotées, un **Document opérationnel de Programmation sera élaboré pour garantir la mise en œuvre des orientations stratégiques.**

Le **Document opérationnel de Programmation** de la stratégie régionale de professionnalisation sera constitué en Plan d'Actions Prioritaires.

Les plans d'actions prioritaires (PAP) sont destinés à structurer, à organiser et à évaluer les actions mises en œuvre dans le cadre du PRDFP. Ils sont présentés selon une structure standard, de manière à permettre leur définition, leur suivi et leur évaluation par les instances de pilotage du PRDFP.

A ce titre, les « 15 PAP » présentés ci-après le sont à **titre indicatif ; ils ne couvrent pas** l'ensemble des champs du PRDFP. Ils constituent, compte tenu du diagnostic réalisé, les premiers domaines dans lesquels la Région devrait prendre l'initiative pour mieux coordonner l'action publique, donner plus de cohérence aux dispositifs existants ; à ce titre, ce sont des **leviers** susceptibles d'avoir un impact significatif pour faire évoluer la situation régionale en matière de professionnalisation.

Le Comité de Pilotage et le Groupe d'Orientation seront invités à valider ou à infléchir ces PAP, à les adapter en fonction de l'évolution du contexte régional, et à décider de la mise en place de nouveaux PAP.

¹² Cette notion est prise dans un sens large qui couvre aussi bien l'appui à la personne dans la prise de conscience de son potentiel et de ses représentations que dans l'identification du champ des possibles, sur un territoire donné, en matière professionnelle.

Chaque plan d'action prioritaire se traduira par une série de **mesures** : une fiche mesure type est proposée en annexe. Il s'agira, lors de l'élaboration des fiches mesures d'identifier les acteurs concernés, les modes de contractualisation avec le Conseil régional (si possible pluriannuel) et les financements prévisionnels auxquels s'engageront les uns et les autres. Ainsi le PRDFP ne restera pas un document incantatoire, mais un dispositif contractuel formalisant les engagements juridiques et financiers de tous les acteurs de la formation professionnelle en région Centre.

A. Orientation Stratégique 1 – Privilégier et accompagner les démarches territoriales de développement durable

PAP 1 : Elaboration de schémas territoriaux de Formation Professionnelle

Négocier avec l'ensemble des institutions, notamment les services de l'Etat, et des organisations concernées, la formalisation de schémas territoriaux d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale et continue sur chaque territoire articulés à la perspective de leur développement durable.

PAP 2 : Carte des formations professionnelles initiales continues et qualifiantes

Adapter la procédure d'élaboration de la carte des formations initiales et continues en y intégrant progressivement tous les dispositifs de formation.

PAP 3 : Mise en place d'un service public de conseil professionnel de proximité

Développer, en s'appuyant notamment sur les réseaux existants, un service public régional d'information et de conseil professionnel accessible à l'ensemble des habitants de la Région.

PAP 4 : Reprise et création d'activités

Développement dans toutes les formations professionnelles d'une initiation à la reprise et à la création d'activités.

B. Orientation Stratégique 2 – Améliorer pour tous le niveau des qualifications et des compétences

PAP 5 : Augmentation du niveau de qualification et de compétences des actifs n'ayant aucune qualification reconnue

Négocier avec les partenaires sociaux, l'Assédic et l'Etat un dispositif visant à acquérir ou à valider un premier niveau de qualification.

PAP 6 : Mixité des métiers, égalité homme - femme

Permettre une mixité beaucoup plus large des métiers par l'information, l'orientation et l'ouverture des possibilités de formation professionnelle.

PAP 7 : Conseil professionnel et éducation au choix pour les jeunes

Donner à tous les jeunes des éléments de référence et les savoirs de base nécessaires au pilotage de leur trajectoire professionnelle.

PAP 8 : Développement des formations supérieures

Assurer, en formation initiale comme en formation continue, un développement des formations de niveau II et I, en recherchant des spécialisations régionales attractives et en favorisant la VAE.

PAP 9 : Accompagnement des jeunes en difficulté de formation

Conception et mise en place progressive d'un dispositif régional d'accompagnement des jeunes ayant des difficultés de formation.

C. Orientation Stratégique 3 - Moderniser et mettre en synergie les dispositifs de formation

PAP 10 : Savoirs de base

Mettre en place un service public de proximité pour l'acquisition et la maintenance, tout public, des savoirs de base.

PAP 11 : Développer l'usage des TIC en formation professionnelle

Promotion des TIC dans l'offre de formation professionnelle. Mise en réseau des différents dispositifs de formation.

PAP 12 : « Partenariat formation / Entreprise »

Développement du partenariat entre les organismes de formation et les entreprises.

PAP 13 : Contrats d'objectifs par branches ou secteurs – Mise en place d'un dispositif dans le champ interprofessionnel

Mise en œuvre et développement des contrats d'objectifs par branches et création avec les partenaires sociaux d'un dispositif interprofessionnel.

D. Orientation Stratégique 4 – Garantir un service d'information, de conseil professionnel et d'accompagnement à l'ensemble de la population régionale

PAP 14 : Production d'une information sur les activités et les métiers

Assurer une production d'information, au niveau régional sur la réalité des activités professionnelles et des métiers, les qualifications et compétences requises, les modalités d'exercice.

PAP 15 : Développement du conseil professionnel pour les salariés.

Garantir l'accès des salariés à l'information sur la formation et au conseil professionnel.

<p>ORIENTATION STRATEGIQUE N° 1 Privilégier et accompagner les démarches territoriales de développement durable</p>
<p>PLAN D' ACTIONS PRIORITAIRES N°1 « Elaboration de schémas territoriaux de formation professionnelle »</p>
<p><u>Intitulé :</u> Négocier avec l'ensemble des institutions, notamment les services de l'Etat et des organisations concernées la formalisation de schémas territoriaux d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale et continue sur chaque territoire articulés à la perspective de leur développement durable.</p>
<p><u>Champ et contexte d'intervention :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Il est indispensable de construire progressivement un dispositif régional de régulation de l'offre de formation professionnelle. • Mises à part les formations supérieures, cette régulation doit prendre en compte le niveau infra-régional. • Le dispositif de formation présent au niveau des territoires doit s'intégrer dans un schéma de développement optimisé au niveau régional mais doit aussi contribuer à inscrire le développement local dans une perspective durable.
<p><u>Objectifs :</u> Mettre en place au niveau régional et infra-régional un dispositif, animé par la Région, de régulation de l'offre de formation professionnelle, en veillant au développement des formations ouvertes et à distance et à une mutualisation croissante des équipements.</p>
<p><u>Mesures :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Mettre au point et négocier avec les services de l'Etat un texte de référence sur les « Schémas territoriaux de formation professionnelle en région Centre ». Le texte formalisera, en premier lieu les territoires de référence (département ou infra) pertinents pour ancrer une régulation optimale de la formation professionnelle. Il définira les instances susceptibles d'être mises en place au niveau de chaque territoire de manière opérationnelle en veillant à créer un lieu de consultation rassemblant l'ensemble des acteurs concernés, qu'il s'agisse de formation initiale ou de formation continue. Le PAP trouvera son explication en particulier dans le PAP 2. 2) Transcription au niveau de chaque territoire du tableau économique de la formation professionnelle en région Centre. Poursuite des diagnostics territoriaux de l'ORFE pour affiner la connaissance des relations entre l'emploi, les compétences recherchées et la formation au niveau des territoires. Pour chaque territoire, élaboration des outils d'analyse et d'évaluation permanente décrits ci-dessus dans les orientations stratégiques du PRDFP et des propositions associées qui feront l'objet d'une actualisation tous les 2 ans. 3) Elaboration des premiers schémas pour chaque territoire faisant ressortir : <ul style="list-style-type: none"> • des axes de rapprochement et d'ouverture des dispositifs de formation existants, • des risques de surcapacité des établissements existants, • des besoins non satisfaits, en recherchant les mutualisations à partir des dispositifs existants. 4) Examen, dans le cadre des schémas territoriaux, des problèmes de mobilité et recherche de moyens susceptibles d'apporter des solutions en terme de transport ou d'hébergement. 5) Actions de sensibilisation et de formation des élus locaux et des responsables sur le rôle de l'investissement en ressources humaines pour le développement durable du territoire et d'appui à l'intégration de cette dimension dans les projets de territoire.

ORIENTATION STRATEGIQUE N° 1

Privilégier et accompagner les démarches territoriales de développement durable

PLAN D' ACTIONS PRIORITAIRES N°2

« La carte des formations professionnelles initiales et continues, qualifiantes »

Intitulé :

Adapter la procédure d'élaboration de la carte des formations initiales et continues qualifiantes en y intégrant progressivement tous les dispositifs de formation.

Champ et contexte d'intervention :

- Définir les lignes directrices d'un schéma d'évolution des formations à moyen terme (3 à 5 ans) intégrant les évolutions démographiques et sectorielles.
- Mettre à jour et adapter la procédure mise en place dans le cadre du PRDFPJ pour piloter les décisions d'ouverture et de fermeture.
- Conforter l'intégration de l'ensemble des dispositifs (formation initiale et continue) ainsi que la mutualisation des équipements, y compris l'enseignement supérieur.
- Elever le niveau de qualification, au terme des formations initiales, des jeunes.

Objectifs :

Conforter la cohérence et la complémentarité de l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle sur le territoire régional, de manière à permettre une élévation du niveau de qualification en renforçant l'efficacité des moyens disponibles.

Mesures :

- 1) Mise en place d'une conférence régionale du schéma des formations professionnelles chargée en application de l'article L 214 du Code de l'Education de :
 - définir les lignes directrices d'un schéma régional des dispositifs permanents de formation professionnelle initiale et continue,
 - formaliser dans un Accord Cadre des engagements respectifs de l'Etat et de la Région,
 - analyser de façon coordonnée les besoins exprimés dans les schémas territoriaux de développement de la formation (PAP n°1).
- 2) Révision et mise à jour des procédures annuelles d'ouverture et de fermeture des formations professionnelles.
- 3) Intégration des dispositifs permanents de formation initiale et de formation continue (notamment de l'AFPA, des GRETA et des autres dispositifs pérennes) :
 - incitation à une mutualisation des équipements techniques lourds entre différents dispositifs,
 - recherche systématique d'une utilisation des dispositifs techniques lourds par l'ensemble des bénéficiaires de formation (formation initiale, salariés, demandeurs d'emploi).

ORIENTATION STRATEGIQUE N° 1
Privilégier et accompagner les démarches territoriales de développement durable
PLAN D' ACTIONS PRIORITAIRES N°3
« Mise en place d'un service public au conseil professionnel de proximité »
<p><u>Intitulé :</u> Développer, en s'appuyant notamment sur les réseaux existants, un service public régional d'information et de conseil professionnel accessible à l'ensemble des habitants de la région.</p>
<p><u>Champ et contexte d'intervention :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les dispositifs existants ont été mis en place en référence, notamment, aux publics visés (jeunes, demandeurs d'emploi) ; ils se distinguent par la nature des prestations proposées, la qualification des praticiens, le type de statut de la structure et les financements. • La mise en œuvre effective de la formation tout au long de la vie nécessite une information aisément accessible sur les métiers et leur évolution. • Il convient donc de fédérer les opérateurs et les financeurs pour construire un service d'information et de conseil facilement accessible et identifiable. • La gamme des services rendus aux utilisateurs peut être enrichie notamment en matière de construction de parcours et d'accompagnement par une meilleure identification des méthodes des réseaux permettant des transferts de savoir-faire et des échanges de bonnes pratiques.
<p><u>Objectifs :</u> Permettre à tous les habitants de la région, jeunes ou adultes, d'accéder facilement à une information sur les métiers et leur évolution et à un conseil professionnel.</p>
<p><u>Mesures :</u></p> <p>1) Négociation avec l'Etat et les partenaires sociaux, à l'initiative de la Région, d'un protocole régional de développement du conseil professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • définir des objectifs communs et des méthodes opérationnelles de partenariat, • contractualiser les financements respectifs de chaque acteur. <p>2) Dans la logique du projet ETOILE, formaliser l'offre de services de chaque réseau existant ainsi que les qualifications des praticiens. Négocier un schéma commun d'évolution à 3 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> • dresser un inventaire précis des publics accueillis et des prestations délivrées, • négocier avec chaque réseau (Education Nationale, ANPE, Missions locales, PAIO, BIJ-PIJ, FONGECIF) un schéma à moyen terme d'évolution de l'offre de services. <p>3) Développement du conseil pour les salariés des entreprises notamment pour ceux qui sont dans la 2^{ème} partie de leur carrière professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • négocier avec les partenaires sociaux et leurs organismes paritaires sur le développement progressif d'un service d'information sur l'évolution des métiers, • introduire dans les contrats d'objectifs d'un dispositif d'information des salariés sur les évolutions prévisibles des besoins en qualifications et en compétences. <p>4) Renforcement de l'offre de services dans chaque territoire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • dans la logique du projet ETOILE, négocier des conventions de partenariat entre organismes et structures intervenant dans le domaine du conseil et de l'information professionnelle, • mettre en place une politique de formation au renforcement des compétences des personnels en charge de l'information, du conseil et de l'accompagnement, • développer des échanges de bonnes pratiques en particulier sur la construction de parcours, • veiller à ce qu'un dispositif d'information et de conseil professionnel de proximité soit accessible à travers les réseaux existants, les mairies et l'ensemble des établissements publics, pour permettre un premier contact à l'ensemble des habitants de la région, • développer l'offre vers les adultes des réseaux jeunes et réciproquement, et favoriser la continuité du service d'orientation et d'accompagnement tout au long de la vie sur le territoire.

ORIENTATION STRATEGIQUE N° 1

Privilégier et accompagner les démarches territoriales de développement durable

PLAN D' ACTIONS PRIORITAIRES N°4

« Développement des formations en matière de reprise et création d'activités »

Intitulé :

Développement dans toutes les formations professionnelles d'une initiation à la reprise et à la création d'activités.

Champ et contexte d'intervention :

- La création d'emplois se fait essentiellement dans les TPE et PME. Le taux de création en région Centre est inférieur à la moyenne nationale.
- Les départs prévisibles à la retraite à compter de 2005 risquent d'engendrer une « évaporation » d'entreprises notamment dans le secteur de l'artisanat.
- A côté des dispositifs mis en œuvre en matière de soutien à la création et à la reprise d'activités au niveau régional, un plan exceptionnel d'incitation et de formation doit être conçu et mis en œuvre.

Objectif :

Accroître de manière significative le nombre de créateurs et repreneurs en région Centre.

Mesures :

1) Information, sensibilisation et formation des jeunes :

- mobilisation des dispositifs d'information et de conseil professionnel,
- mise en place de séances d'information dans tous les dispositifs de formation initiale, notamment l'apprentissage.

2) Introduction de modules optionnels de formation à la création ou à la reprise d'entreprises :

- information, sensibilisation et formation des adultes salariés et demandeurs d'emploi,
- renforcement des dispositifs existants en faveur des demandeurs d'emploi en liaison avec le service public de l'emploi et les Assédic,
- développer l'information pour renforcer la lisibilité de l'offre spécifique de formation et de conseil existante,
- introduction dans les contrats d'objectifs d'initiatives visant à la création et la reprise d'activités,
- mise en place en partenariat avec les organisations consulaires de dispositifs renforcés d'information sur les principes d'initiation, et de parcours de formation alternée.

3) Appui à la création ou à la reprise d'entreprises par les femmes :

- mettre en place des soutiens spécifiques aux projets portés par les femmes,
- définir les moyens d'une meilleure conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

ORIENTATION STRATEGIQUE N° 2
Améliorer pour tous le niveau des qualifications et des compétences

PLAN D' ACTIONS PRIORITAIRES N°5
« Augmentation du niveau de qualification et de compétences des actifs »

Intitulé :

Concevoir et mettre en œuvre, en partenariat étroit avec tous les acteurs concernés, des initiatives en faveur des actifs (salariés ou demandeurs d'emploi) pour permettre à tous d'accéder à un niveau de qualification reconnu.

Champ et contexte d'intervention :

- Le diagnostic a montré les faiblesses de la population active de la région en matière de qualification et de compétence, avec des enjeux particuliers :
 - sur certains territoires,
 - sur certains publics ciblés.
- Il est impératif de créer de nouveaux dispositifs garantissant de manière massive, la qualification des salariés qui n'ont pas aujourd'hui accès à la formation.
- Il est nécessaire de construire un « continuum » dans les trajectoires professionnelles en établissant des passerelles entre, d'une part, les dispositifs de formation professionnelle des salariés et, d'autre part, la formation des demandeurs d'emploi.
- A cette fin, une simplification de l'accès à la formation s'impose, que ce soit dans une logique collective (négociation sociale au sein de l'entreprise) ou individuelle (gestion personnelle de trajectoire professionnelle).

Objectif :

Permettre l'accès à une qualification reconnue des personnes n'ayant aucun accès à la formation professionnelle.

Mesures :

1) Négociation et mise en œuvre avec les partenaires sociaux et l'Etat d'un dispositif pluriannuel d'urgence permettant l'accès à une qualification reconnue des salariés peu formés :

- négociation d'un plan exceptionnel pluriannuel, avec sa transcription au niveau des territoires,
- mobilisation de l'appareil de formation régional en priorité sur ce plan.

2) Mobilisation de tous les acteurs dans la mise en œuvre du Droit Individuel à la Formation :

- concertation entre les partenaires sociaux et la Région pour conforter la mise en œuvre en région Centre de l'Accord National Interprofessionnel du 20 septembre 2003,
- assurer la mise en œuvre du Droit Individuel à la Formation, en priorité pour les actifs n'ayant aucune qualification reconnue.

3) Développer les formations qualifiantes des adultes notamment en alternance :

- mobilisation de l'ensemble du dispositif de formation, et notamment l'AFPA, pour développer des parcours de qualification en alternance,
- promotion du contrat de qualification adulte, voire d'un contrat d'apprentissage adulte si la législation le permet,
- coordination entre la Région et les organismes concernés et associés sur les priorités en matière de formation des demandeurs d'emploi.

4) Intégrer dans tous les dispositifs de formation et du conseil professionnel, une offre de service en matière de validation des acquis de l'expérience (VAE) :

- élaboration entre l'Etat et la Région d'un plan à 3 ans de développement de la VAE, intégrant accueil, accompagnement et organisation des jurys,
- promotion de la VAE auprès du grand public et des salariés,
- développement d'une offre de formation adaptée en faveur des personnes souhaitant compléter leurs acquis par la formation en vue d'accéder à un titre ou à un diplôme professionnel.

5) Promotion et développement du congé individuel de formation :

- négocier avec les partenaires sociaux un développement des congés individuels de formation en faveur prioritairement des personnes n'ayant aucune qualification.

ORIENTATION STRATEGIQUE N° 2
Améliorer pour tous le niveau des qualifications et des compétences

PLAN D' ACTIONS PRIORITAIRES N°6
« Mixité des métiers, égalité homme – femme »

Intitulé :

Concevoir et mettre en œuvre, en partenariat étroit avec tous les acteurs concernés, des initiatives en faveur de la mixité des métiers et de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Champ et contexte d'intervention :

- Le diagnostic a montré les situations contrastées des hommes et des femmes et les obstacles différenciés auxquels il ont à faire face. Aussi est-il nécessaire d'imaginer des initiatives qui permettent un plus grand accès des hommes et des femmes :
 - à une information et une orientation sans tabou,
 - à de plus larges entrées dans des formations qui restent encore très sexuées,
 - à l'exercice de métiers plus ouverts.
- Les initiatives à mettre en place portent à la fois sur l'information et l'orientation, la formation, la capitalisation des bonnes pratiques et des actions innovantes pour faire progresser la mixité professionnelle et la vie familiale et le recul des inégalités.

Objectif :

Permettre une mixité beaucoup plus large des métiers par l'information, l'orientation et l'ouverture des possibilités de formation professionnelle.

Mesures :

1) Favoriser la connaissance des situations d'inégalité sur le territoire régional :

- concertation entre les partenaires sociaux et la Région pour conforter la connaissance des situations d'inégalité,
- création d'un observatoire de veille sur les inégalités et de croisement des différentes études où les dimensions hommes – femmes sont présentes.

2) Collecter et diffuser les bonnes pratiques, encourager les initiatives :

- mobiliser les institutions en faveur de la double mixité,
- promouvoir les actions innovantes en faveur de l'accès à l'information, à la formation et à l'emploi des hommes et des femmes dans des domaines dont ils sont exclus,
- favoriser la sensibilisation des acteurs locaux à cette problématique de la mixité et de l'égalité par la formation et toutes mesures permettant une meilleure appréhension des enjeux existants.

3) Mobiliser les moyens des acteurs pour améliorer l'accès des hommes et des femmes à l'information :

- favoriser la connaissance des femmes sur les actions, initiatives, formations et métiers auxquels elles peuvent avoir accès,
- œuvrer à la mise en œuvre de la législation sur l'égalité professionnelle par l'information notamment.

4) Favoriser la double mixité des formations, des professions et des métiers :

- diversifier les orientations,
- revaloriser la représentation des métiers au service d'un accès plus uniforme,
- poursuivre l'accès des filles, des jeunes femmes mais aussi des femmes plus âgées aux métiers traditionnellement masculins,
- soutenir la création et la reprise d'activités par des femmes.

ORIENTATION STRATEGIQUE N° 2
Améliorer pour tous le niveau des qualifications et des compétences

PLAN D' ACTIONS PRIORITAIRES N°7
« Conseil professionnel et éducation au choix pour les jeunes »

Intitulé :

Garantir à tous les jeunes de la région un service d'appui et de conseil pour l'éducation «au choix» en matière de savoirs de base, de métiers, de carrières, et de trajectoires professionnelles.

Champ et contexte d'intervention :

- La plupart des dispositifs d'information sur les formations suppose une présentation actualisée du contenu des métiers. Or la réalité de ces métiers est souvent éloignée de ce qu'imaginent les jeunes et de ce que véhiculent les médias. Les métiers évoluent très vite sous la pression des nouvelles technologies et des nouvelles formes d'organisation du travail.
- L'information et l'orientation professionnelle de jeunes en matière de construction de parcours qualifiants sont en région réalisées au sein de l'Education Nationale par les personnels des CIO (Centre d'Information et d'Orientation). Hors de l'Education Nationale, d'autres acteurs interviennent avec une forte hétérogénéité associée à une complexité des services offerts aux usagers : il s'agit d'un criblage du territoire plus que d'un maillage. Le dispositif « Etoilecentre » a inauguré une démarche de coopération expérimentale.
- Chaque jeune aura pendant sa vie à prendre certains tournants pour élever, voire transformer sa qualification et ses compétences : il s'agit de le rendre co-acteur des choix qui seront nécessaires tout au long de la vie pour choisir les trajectoires de formation et de vie active qui construiront son parcours professionnel. Les connaissances et qualifications acquises en formation initiale sont déterminantes pour le potentiel d'évolution ultérieur.

Objectifs :

Permettre à tous les jeunes de la région de bénéficier d'un service d'éducation au choix professionnel les préparant à piloter leur carrière.

Mesures :

1) Renforcer et développer en réseau l'offre d'éducation au choix :

- négocier un partenariat entre l'éducation nationale et la Région pour garantir à tous les jeunes sous statut scolaire un service de conseil professionnel,
- définir les modalités d'un pilotage régional,
- développer un tronc commun régional d'information sur les formations professionnelles, les métiers, les carrières et les emplois accessible notamment par Internet (site étoile) et favoriser l'appropriation collective des supports par les structures concernées,
- développer les manifestations, forums, conférences, séminaires (exemple Olympiades des métiers) associant les professionnels et les formateurs,
- développer le travail entre les structures de conseil pour l'amélioration des méthodes d'information sur les métiers, de conseil personnalisé, pour le suivi des trajectoires, pour une appréhension plus juste de la relation emploi-formation, pour l'amélioration de la construction de parcours et de ses méthodes.

2) Renforcer l'information sur les métiers et l'orientation professionnelle dans les établissements de formation initiale :

- favoriser une image positive des métiers notamment des familles professionnelles qui rencontrent des difficultés de recrutement, notamment par de nouvelles initiatives en direction des familles,
- donner aux jeunes la possibilité de construire progressivement par l'expérience et la mise en situation, leur propre représentation du monde du travail (périodes de socialisation et de découverte, appui aux jeunes en difficulté pour les coûts de déplacement),
- mener une politique volontariste en direction des jeunes filles et des jeunes femmes facilitant l'adéquation des formations suivies avec la situation prospective des qualifications nécessaires pour trouver et tenir un l'emploi,
- cibler une information spécifique et des moyens d'intervention pour les jeunes en difficulté de formation (cf. PAP 8).

ORIENTATION STRATEGIQUE N° 2
Améliorer pour tous le niveau des qualifications et des compétences

PLAN D' ACTIONS PRIORITAIRES N°8
« Développement des formations supérieures »

Intitulé :

Assurer, en formation initiale comme en formation continue, un développement des formations de niveau II et I, en recherchant des spécialisations régionales attractives et en favorisant la VAE.

Champ et contexte d'intervention :

- A l'heure où les appareils de formation dans le supérieur doivent clairement se positionner sur des partenariats européens et internationaux pour assurer leur rayonnement et leur production de recherche, la région Centre doit se positionner comme centre d'excellence pour assurer la viabilité de ses deux universités.
- Assurer une meilleure visibilité et une meilleure irrigation de la recherche régionale passe pour beaucoup par l'accueil d'étudiants et de scientifiques (enseignants, chercheurs, ingénieurs) étrangers. L'appareil de formation supérieure doit veiller à son rayonnement international et en même temps faire que ses laboratoires soient directement reliés aux meilleures sources internationales et participent à des réseaux d'excellence.
- Le développement par les établissements de services numériques à destination des étudiants (services d'enseignement et aussi de vie universitaire au sens large du terme) ainsi que la prise en compte de l'accès de l'ensemble des étudiants à ces services (équipements collectifs et individuels, réseaux, accès individuels au haut débit...) sont une des voies du développement naturel des universités et des établissements d'enseignement supérieur.
- La région est en situation exportatrice nette de bacheliers vers les autres régions.
- Les décrochages dans l'enseignement supérieur sont aussi importants et appellent des mesures pour éviter que les étudiants n'entrent pas sur le marché du travail sans aucune qualification professionnelle.
- Il est nécessaire de définir et de mettre en place le nouveau système de diplômes européens (licences-mastères-doctorats ou LMD).

Objectifs :

Développer un enseignement supérieur de qualité en ayant un rayonnement international permettant d'inverser la tendance d'exportation des étudiants du supérieur et d'entrer dans le jeu de la concurrence internationale en matière de recherche, y compris de recherche appliquée avec un partenariat étroit avec les entreprises.

Mesures :

1) Se doter de chaires d'excellence permettant d'accueillir des scientifiques de très haut niveau :

- attirer dans le dispositif de formation supérieur des scientifiques de haut niveau assurant le rayonnement de l'appareil régional et venant dynamiser la recherche scientifique qui existe déjà en région,
- définir des champs d'intervention prioritaires pouvant devenir des champs d'excellence en lien avec le tissu économique local et en assurer le développement,
- favoriser le lien entreprises – enseignement supérieur par le renforcement de pôles de recherche et en facilitant la contractualisation entre les deux systèmes.

2) Développer l'accueil d'étudiants étrangers dans les universités et les établissements d'enseignement supérieur :

- accueillir dans les établissements supérieurs régionaux un taux beaucoup plus important d'étudiants étrangers par une politique de soutien,
- développer le rayonnement de nos universités par une campagne d'information sur les possibilités de formation en région.

3) Installer les services numériques à destination des étudiants dans les établissements d'enseignement supérieur (création d'un « campus numérique Centre ») :

- doter les différents campus de services numériques haut débit pour des services d'enseignement et de vie universitaire,
- équiper les étudiants pour l'accès à ces services.

4) Inverser la tendance et attirer les étudiants des autres régions :

- développer des pôles de compétence et valoriser ces pôles auprès des bacheliers de la région par une politique de communication,
- assurer l'accueil des étudiants par des résidences universitaires de qualité,
- positionner notre enseignement supérieur comme largement ouvert sur l'Europe et l'international en encourageant la mobilité.

5) Faciliter le passage d'un dispositif de formation supérieur à un autre afin de limiter les sorties sans qualification :

- en lien avec le PAP 13 Production d'une information sur les activités et les métiers, assurer une politique d'information sur les différents cursus,
- favoriser la reprise d'études,
- assurer le suivi des jeunes quittant sans diplôme l'enseignement supérieur.

6) Passer au système de diplômes européens LMD :

- développer notamment les licences professionnelles,
- informer et inciter les lycéens à faire le choix des licences professionnelles, plutôt que celui des dispositifs bac+2.

7) Développer des services de VAE.

ORIENTATION STRATEGIQUE N° 2
Améliorer pour tous le niveau des qualifications et des compétences

PLAN D' ACTIONS PRIORITAIRES N°9
« Accompagnement des jeunes en difficulté de formation »

Intitulé :

Concevoir et mettre en place progressivement un dispositif régional d'accompagnement des jeunes ayant des difficultés de formation.

Champ et contexte d'intervention :

- Face aux difficultés que ressentent les jeunes dans leur formation, l'ensemble des dispositifs existant agit de manière relativement étanche et autonome.
- 10 à 15 % de jeunes de chaque classe d'âge quittent le système de formation sans qualification reconnue.
- Les jeunes sont amenés à passer d'un dispositif à un autre (ex : Mission générale d'intervention de l'évaluation nationale et réseau des Missions Locales PAIO) sans qu'il y ait continuité du suivi.

Objectif :

Mettre en cohérence l'ensemble des dispositifs existants pour les jeunes en difficulté de formation, pour permettre une continuité de suivi entre les dispositifs de formation.

Mesures :

1) Réaliser des tableaux de bord régionaux de suivi des classes d'âge, et mettre en place des indicateurs au niveau des « décrochages » :

- rapprocher (dans la limite de la loi informatique et libertés) les dispositifs statistiques de l'éducation nationale, de l'agriculture et des centres de formation d'apprentis,
- coordonner les enquêtes annuelles permettant de mieux identifier les « décrochages ».

2) Coordination des dispositifs 13-17 ans (fin de la 5ème – fin de la Seconde) :

- dans le cadre d'un partenariat étroit avec l'éducation nationale,
- réexamen et adaptation des filières destinées aux jeunes en difficultés,
- examen du repositionnement des classes préparatoires à l'apprentissage (CPA).

3) Coordination des dispositifs (17-22 ans)

Dans le cadre d'un partenariat étroit avec l'éducation nationale, mise en place, au niveau des territoires d'un suivi intégré entre la mission générale d'insertion de l'éducation nationale et le réseau des missions locales/PAIO.

4) Mise en œuvre d'un dispositif « 2ème chance » :

- réexamen par la Région de la pertinence des actions actuellement mises en œuvre pour l'insertion des jeunes,
- négociation avec les départements (en charge de l'insertion sociale des jeunes) de partenariats pour mettre en cohérence les dispositifs existants,
- renforcer, dans les formations en alternance, les actions de parrainage et le tutorat,
- établir des parcours qualifiants vers l'emploi garantissant aux jeunes une réelle 2^{ème} chance.

ORIENTATIONS STRATEGIQUES N° 3
Moderniser et mettre en synergie les dispositifs de formation

PLAN D' ACTIONS PRIORITAIRES N°10

« Savoirs de base »

Intitulé :

Mettre en place un service public régional de proximité pour la maintenance et l'acquisition des savoirs de base (ou savoirs fondamentaux), y compris la lutte contre l'illettrisme.

Champ et contexte d'intervention :

- 10 à 15 % des actifs ne maîtrisent pas les savoirs de base et cette proportion atteint 40 % dans certaines professions,
- une maintenance cognitive sur les savoirs de base est nécessaire pour une large proportion d'actifs,
- les nouvelles technologies et les nouveaux modes d'organisation du travail excluront de plus en plus ceux qui ne maîtrisent pas les savoirs de base, et notamment les technologies de l'information et de la communication,
- l'éducation à l'environnement se confirme aujourd'hui comme une composante essentielle des savoirs structurants des comportements de la vie quotidienne et des choix collectifs devant conduire au développement durable.

Populations cibles :

- 1) les jeunes en situation d'apprentissage de ces savoirs,
- 2) les adultes actifs (rattrapage ou maintenance),
- 3) les publics très éloignés de l'emploi.

Objectifs : Mettre en place et développer un service régional d'acquisition et de maintenance de savoirs de base, **gratuit, pour tous :**

- en tenant compte de la diversité des situations et des trajectoires,
- en constituant un partenariat financier et technique sur cet objectif,
- en mobilisant l'ensemble des organismes de formation,
- en assurant une offre de service de proximité.

Mesures :

1) Structurer et développer le travail en réseau sur les savoirs de base :

- création d'un Comité régional rassemblant, en partenariat étroit avec l'Education Nationale, tous les acteurs concernés par les formations correspondantes, et établissement d'un plan d'action multipartenaires pluriannuel,
- développement de la mise en réseau des organismes de formation et des formateurs, par le développement de la coopération technique et du travail en réseau (notamment en utilisant la plate forme REACT et avec TELEMAQUE).

2) Accroître les efforts concernant l'acquisition et la maintenance sur les savoirs de base, en liaison avec les organismes au contact avec les publics :

- développement des moyens des CRIA et des centres et réseaux spécialisés,
- explicitation de la mission et des moyens qui lui sont consacrés pour les acteurs de l'Accueil Information Orientation (AIO),
- examen de la capacité d'accueil sur chaque territoire de référence (cf. PAP 1),
- mise en place d'un dispositif d'information dans tous les services publics,
- campagnes de sensibilisation vers les gestionnaires des ressources humaines en entreprise, les délégués du personnel, les représentants syndicaux,
- mobilisation conjointe notamment en liaison avec les OPCA pour faciliter les diagnostics en milieu professionnel.

3) Développer l'information et la formation des formateurs :

- introduction de la problématique des savoirs de base dans les dispositifs de formation continue et au sein des entreprises,
- développement de la formation de formateurs,
- lancement d'appels à propositions de formation ciblées sur les savoirs de base.

4) Développer la préoccupation des savoirs de base dans les contrats d'objectifs dans le cadre des :

- contrats d'objectifs existants,

- nouveaux contrats à mettre en place, notamment au niveau interprofessionnel.

5) Développer l'apprentissage des TIC et d'Internet dans la vie quotidienne

Faciliter l'apprentissage des TIC en se focalisant sur les usages professionnels et domestiques.

6) Développer l'éducation à l'environnement

Favoriser à tous les niveaux et à tous les âges l'acquisition de connaissances et l'apprentissage de réflexes quotidiens concernant l'environnement et le patrimoine naturel et bâti, et ses modes de préservation, gestion et valorisation. Des modules seront proposés à cette fin dans toutes les formations.

ORIENTATION STRATEGIQUE N° 3
Moderniser et mettre en synergie les dispositifs de formation

PLAN D' ACTIONS PRIORITAIRES N°11
«Développer l'usage des TIC en formation professionnelle»

Intitulé :

Promotion des TIC dans l'offre de formation professionnelle. Mise en réseau des différents dispositifs de formation.

Champ et contexte d'intervention :

- Les TIC et Internet sont une opportunité pour favoriser la couverture du territoire par une offre diversifiée de formation professionnelle.
- La Région a déjà pris l'initiative en ce sens à travers un effort concerté avec l'Etat sur la mise en place des réseaux numériques, et avec le projet Télémaque, qui a pour objectif, à travers le Visa Internet et la mise en place de la plateforme de formation à distance Télémaque de mobiliser les réseaux de formation sur le développement des services et des usages des TIC et d'Internet.
- Cet effort doit être poursuivi et développé en mobilisant les acteurs de la formation professionnelle sur cet enjeu.

Objectifs :

- développer les usages et l'appropriation des TIC et d'Internet à tous les âges de la vie ainsi que la mise à jour régulière des connaissances,
- développer l'utilisation des TIC et d'Internet dans la formation professionnelle.

Mesures :

1) Poursuivre et développer la mobilisation des acteurs autour du projet Télémaque :

- développer le Visa Internet et l'utilisation de la plateforme technologique avec les grands réseaux et avec les autres organismes de formation régionaux à travers la contractualisation et les appels d'offres,
- assurer une convergence entre les plateformes REACT et Télémaque et entre le développement du réseau étoile et Télémaque,
- développer les ressources de formation en ligne notamment par le travail en commun et inter-réseaux des formateurs,
- faciliter l'utilisation de Télémaque dans les points publics d'accès à Internet et notamment les EPN.

2) Encourager l'utilisation des TIC et d'Internet dans la formation professionnelle :

- développer les formations en ligne dans d'autres matières et d'autres domaines au-delà du Visa Internet,
- encourager les formations qui utilisent les TIC comme facteur d'innovation dans la formation professionnelle,
- appuyer l'utilisation des TIC dans l'entreprise pour la formation professionnelle, en particulier par intégration aux contrats d'objectifs et à travers un contrat interprofessionnel.

3) Développer une communauté régionale des formateurs :

- faciliter les contrats inter-réseau entre formateurs,
- inciter à la mise en commun des ressources pédagogiques notamment par les grands réseaux publics.

ORIENTATION STRATEGIQUE N° 3
Moderniser et mettre en synergie les dispositifs de formation

PLAN D' ACTIONS PRIORITAIRES N°12

« Partenariat formation/entreprise »

Intitulé :

Développement du partenariat entre les entreprises et les organismes de formation

Champ et contexte d'intervention :

Le rapprochement des organismes de formation et des entreprises pour travailler en partenariat s'inscrit dans une triple perspective :

- améliorer l'adéquation à court terme mais surtout dans la durée (cf. contexte du Droit Individuel à la Formation) des formations professionnelles proposées et réalisées aux objectifs de qualification et d'accroissement des compétences portés par le développement des entreprises,
- permettre une meilleure mobilisation et un renforcement du rôle des organismes de formation dans la préparation et l'évolution de la vie professionnelle,
- développer les compétences et les qualifications au sein des entreprises.

Objectifs :

Réaliser une coopération dynamique entre les organismes de formation et les entreprises.

Mesures :

1) Améliorer la coopération entre l'entreprise et les formateurs dans la construction et le suivi des parcours professionnels :

- développer la pratique de l'alternance pédagogique,
- développer les pratiques de double tutorat et de parrainage,
- améliorer le suivi des jeunes diplômés dans les entreprises,
- faciliter les périodes sabbatiques et les stages des formateurs en entreprise (congé individuel de professionnalisation),
- étendre l'offre de stages à l'étranger en s'appuyant sur les réseaux des entreprises,
- promouvoir une politique de jumelage entre organismes de formation et entreprises.

2) Développer la concertation sur les métiers, l'emploi, et la définition des parcours, et le dialogue social dans des entreprises, au niveau des branches ou de l'interprofessionnel régional, à cette fin :

- associer les entrepreneurs dans la définition des parcours d'apprentissage et de formation professionnelle,
- associer responsables d'entreprises et formateurs dans les bilans de compétences,
- rechercher et faciliter la présence des responsables d'entreprises dans les opérations d'information sur les métiers et les carrières en milieu scolaire,
- poursuivre les forums entreprises-formateurs sur l'emploi, les métiers et les carrières.

3) Travail temporaire :

- examen des partenariats possibles et développement d'expérimentation entre les structures d'insertion ou de conseil et les sociétés de travail temporaire,
- développement, par des dispositifs contractuels, de l'information et du conseil en VAE par les sociétés de travail temporaire.

ORIENTATION STRATEGIQUE N° 3
Moderniser et mettre en synergie les dispositifs de formation

PLAN D' ACTIONS PRIORITAIRES N°13

« Contrats d' Objectifs »

Intitulé :

Mise en œuvre et développement des contrats d'objectifs par branches et mise en place d'un contrat interprofessionnel

Champ et contexte d'intervention :

- Les contrats d'objectifs représentent une formule extrêmement riche et positive dans la promotion ciblée de la formation professionnelle par branche en fonction des évolutions économiques et technologiques spécifiques de la branche et de ses besoins en qualification et les objectifs propres de la Région.
- Les contrats d'objectifs permettent en outre d'intégrer des objectifs d'évolution de l'appareil de formation propres à certaines branches professionnelles et leurs besoins d'investissement.
- Cependant ces contrats n'intègrent pas ou insuffisamment aujourd'hui quelques uns des objectifs fondamentaux de la politique régionale de formation mis en lumière à l'occasion de la préparation du PRDFP.
- Ces contrats ne sont actuellement pas généralisés à l'ensemble des branches compte tenu des structures et de la capacité d'organisation de certaines branches, ce qui conduit à l'intention de définir un contrat interprofessionnel.

Objectifs :

Développer un dispositif concerté d'analyse et de prévision de l'évolution des qualifications à travers un renforcement des contrats d'objectifs existants et la mise au point d'un nouveau dispositif interprofessionnel

Mesures :

1) Renforcement des contrats d'objectifs existants pour :

- la diffusion dans les entreprises de la branche de l'information sur les métiers , les carrières, les formations,
- une meilleure utilisation de la VAE, du CIF, et dans le futur, du DIF,
- l'ouverture des métiers «féminins » aux hommes et des métiers «masculins» aux femmes, pour le suivi des carrières et des formations professionnelles des femmes,
- l'apprentissage des savoirs de base (diagnostics, actions de rattrapage et de maintenance cognitive),
- l'apprentissage des TIC et d'Internet, à adapter selon les contextes d'entreprises et en favorisant les approches individualisées,
- un suivi systématique des « deuxième partie de carrière » et pour la définition et l'engagement de programmes spécifiques de formation professionnelle à leur bénéfice,
- mise en place, par branche professionnelle de référentiels environnementaux ; introduction de modules correspondant dans les formations.

2) Mise en place de nouveaux contrats d'objectifs et d'un contrat d'objectifs interprofessionnel

A définir et négocier en référence aux 6 enjeux repérés ci-dessus pour les contrats d'objectifs existants, avec les partenaires sociaux, soit pour des branches structurées dans une démarche de contrats d'objectifs, soit de façon interprofessionnelle pour, selon les cas, d'autres branches ou l'ensemble des branches.

ORIENTATION STRATEGIQUE N° 4
Garantir un service d'information, de conseil professionnel et d'accompagnement à l'ensemble de la population régionale

PLAN D' ACTIONS PRIORITAIRES N°14
« Production d'une information sur les activités et les métiers »

Intitulé :

Assurer une production d'information, au niveau régional sur la réalité des activités professionnelles et des métiers, les qualifications et compétences requises, les modalités d'exercice des professions.

Champ et contexte d'intervention :

- Les activités et les métiers sont multiples tout comme les organismes chargés de donner de l'information dans ce domaine.
- Les productions réalisées sont à ce jour trop diversement appropriées par les uns et les autres. Le GIP ALFA CENTRE a été installé avec cette volonté de jouer un rôle de coordination des productions et de leur diffusion la plus large possible. Les productions de la DRONISEP et du CRIJ ont une qualité reconnue mais restent sous utilisées.
- Or tant les travaux du PRDFP que l'enquête réalisée par le cabinet BVA dans le cadre de ces travaux montrent le besoin impératif d'une production d'information sur les activités et les métiers qui permettent aux jeunes et aux adultes, chômeurs ou en emploi, de trouver les informations dont ils ont besoin pour être acteurs de leur avenir professionnel.

Objectifs :

Développer un dispositif concerté de production et de diffusion d'information sur les activités et les métiers à travers un renforcement des dispositifs existants et leur plus grande appropriation par les acteurs et les individus, notamment les salariés.

Mesures :

1) Développer les productions d'information :

- encourager la production d'information sur les activités et les métiers, les carrières, les formations... en veillant à leur articulation ; par exemple, par la mise en place d'un tableau de production,
- conforter et développer les co-productions DRONISEP - GIP ALFA Centre,
- développer un service en ligne de présentation comparée des métiers : conditions de travail, rémunération, qualifications et compétences requises, perspectives d'évolution.

2) Développer leur diffusion :

- veiller à une production qui s'appuie sur différents supports afin de toucher le public le plus large. Si Internet est un moyen pour certains, d'autres publics n'y ont pas encore accès,
- avoir recours à l'ensemble des lieux d'information sur les activités et les métiers pour diffuser cette information le plus largement possible,
- travailler avec les partenaires sociaux et les organismes qu'ils pilotent sur la production et la diffusion de ces informations auprès des publics salariés.

3) Développer leur appropriation :

- par la participation aux forums et salons (Olympiades des métiers, Printemps de l'emploi...),
- en utilisant les supports existants tel le journal de la Région pour renvoyer vers ces supports d'information,
- en faisant l'outil grand public pour le service ou conseil professionnel de proximité (PAP n°3).

<p>ORIENTATION STRATEGIQUE N° 4</p> <p>Garantir un service d'information, de conseil professionnel et d'accompagnement à l'ensemble de la population régionale</p>
<p>PLAN D' ACTIONS PRIORITAIRES N°15</p> <p>« Développement d'un conseil professionnel pour les salariés »</p>
<p><u>Intitulé :</u> Garantir l'accès des salariés à l'information sur la formation et au conseil professionnel.</p>
<p><u>Champ et contexte d'intervention :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'information sur les activités et les métiers est fortement centrée sur les demandeurs d'emploi ou sur les jeunes en cours de formation initiale. ANPE, CIO, ML-PAIO, BIJ-PIJ... n'ont pas pour mission première de s'occuper des personnes en emploi. • De ce fait, les prestations proposées se font soit à la marge, soit pour s'adapter à des publics cibles autres que les salariés. • De ce fait, l'accès à l'information pour les publics de salariés est faiblement maîtrisé par ces services publics de l'AIO. • Le service offert par les structures paritaires est de qualité mais quantitativement limité.
<p><u>Objectifs :</u> Développer les actions de conseil professionnel pour les salariés en favorisant le développement du travail en synergie des structures existantes et en outillant ces services pour l'accueil et le conseil des salariés.</p>
<p><u>Mesures :</u></p> <p>1) Faciliter l'accès aux informations existantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • encourager l'ouverture des dispositifs existants selon des modalités plus proches des besoins des salariés : ouverture sur des plages horaires plus larges et sur des créneaux non couverts, • développer des outils à destination des salariés, • faciliter le conseil aux salariés par les OPCA en venant aider en tant que de besoin à la mise en œuvre de ce conseil. <p>2) Développer leur diffusion :</p> <ul style="list-style-type: none"> • veiller à une production qui s'adresse aux salariés selon les spécificités d'accès de ces publics aux formations, proposer notamment une information sur le bilan de compétences, • informer les salariés des possibilités d'accès à la formation et au besoin d'une formation tout au long de la vie , informer sur la VAE, • mobiliser les différents lieux d'information sur les publics salariés et le conseil professionnel qu'ils sont en droit d'attendre du service public. <p>3) Encourager le dialogue social, au niveau régional, pour élaborer et mettre en œuvre un programme pluriannuel de développement du conseil professionnel auprès des salariés.</p>

Fiche mesure : structure type

PAP

Mesure n°

Objet :

Actions à mettre en œuvre

Numéro	Descriptif	Décisions CR (instrument de contractualisation)	Acteurs	Financement	
				Conseil régional	Autres

ENQUETE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES ENTREPRISES

Synthèse des principaux résultats

Conseil régional Centre

Septembre 2003

Afin de poursuivre l'élaboration de son Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (PRDFP), le Conseil régional du Centre a souhaité analyser les attentes et les besoins, en matière de formation professionnelle : deux enquêtes d'opinion, complémentaires, ont été commanditées, l'une auprès des publics, l'autre auprès des entreprises.

L'enquête auprès **des dirigeants d'entreprises**¹³ a comporté trois objectifs principaux :

1. analyser les pratiques des entreprises en matière de Formation Professionnelle Continue,
2. analyser les représentations qu'ont les entreprises du rôle de la formation professionnelle et évaluer leur niveau de réceptivité par rapport aux enjeux actuels,
3. mesurer les attentes des entreprises par rapport au rôle du Conseil régional.

L'enquête a permis d'interroger en direct, par téléphone, un **panel de 800 dirigeants d'entreprises**.

L'échantillon a été constitué de façon à obtenir la meilleure représentativité des entreprises de la région selon les tailles des entreprises, les secteurs professionnels et les implantations géographiques.

Le domaine de la formation professionnelle continue est souvent perçu par les entreprises comme complexe, voire contraignant. Le questionnaire en a tenu compte : vulgarisation du vocabulaire, définition de certains termes ou notions...**Le questionnaire a amené certains dirigeants d'entreprises** (surtout dans les petites et moyennes entreprises) **à s'interroger pour la première fois sur certains aspects de la formation** : son lien avec la productivité, avec la pérennisation des jeunes entreprises, son rôle dans le développement des territoires, son rapport avec la promotion sociale et professionnelle des salariés...

De ce point de vue le questionnaire a également joué un rôle "pédagogique" et de sensibilisation aux enjeux de la formation continue.

Cette brève note de synthèse a pour objectif de mettre l'accent sur quelques uns des résultats de l'enquête en distinguant **l'analyse des pratiques de formation des entreprises et l'analyse des opinions et attentes des dirigeants d'entreprises**.

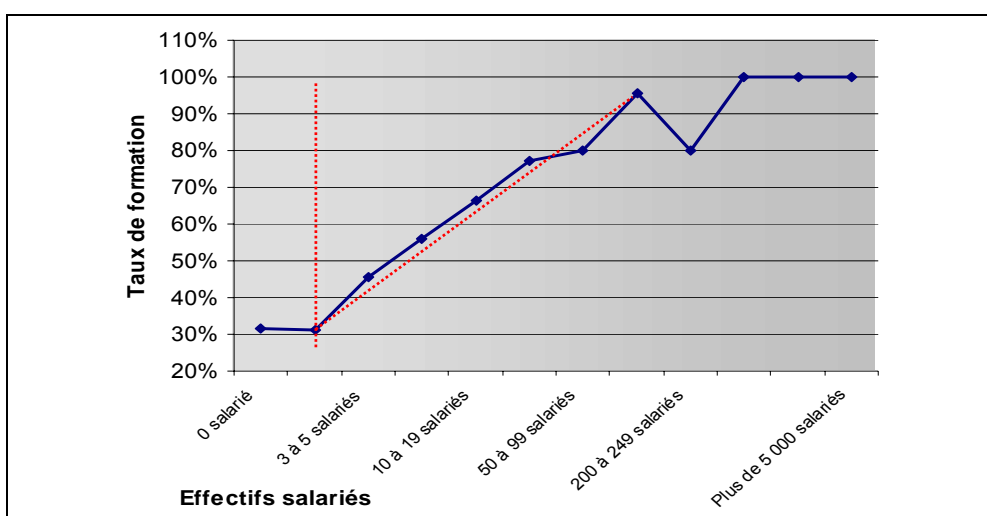
¹³ Principalement auprès des chefs d'entreprises. Dans les plus grandes entreprises, quand ceux-ci n'ont pu être contactés, ce sont les DRH ou responsables de formation qui ont été interrogés.

LES PRATIQUES DE FORMATION DES ENTREPRISES

⇒ **Le taux de recours à la formation professionnelle augmente proportionnellement à la taille de l'entreprise.**

Les entreprises de 1 à 5 salariés ont un taux de recours à la formation très faible. Ce taux augmente progressivement en fonction de la taille de l'entreprise. Ainsi, il existe une forte inégalité d'accès des salariés à la formation. **Le système pénalise les salariés des PME. Quant aux salariés des TPE, ils sont quasiment exclus des dispositifs existants.**

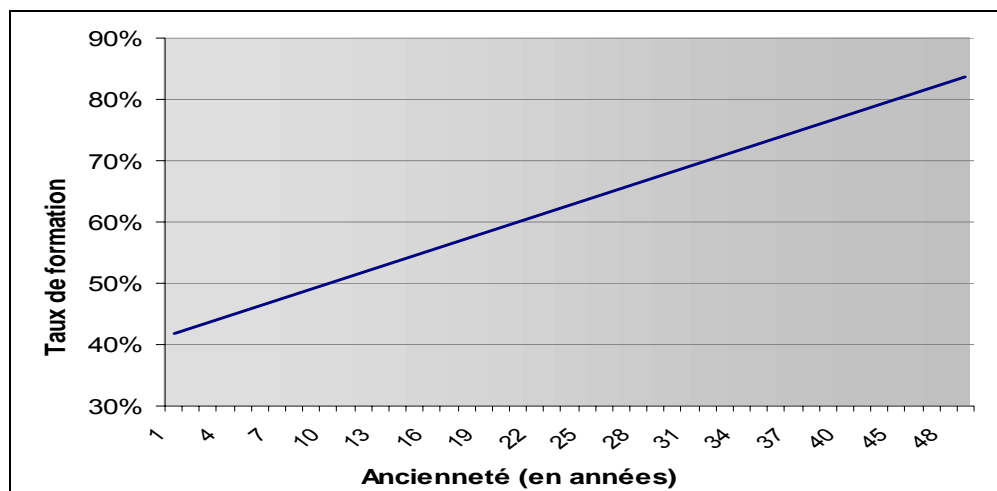
Évolution du taux de recours à la formation des entreprises selon leur effectif salarié



⇒ **Plus l'entreprise est jeune et moins elle a recours à la formation.**

La formation n'est pas intégrée comme un élément de pérennisation de l'entreprise **alors que les taux de disparition des entreprises sont particulièrement élevés dans la tranche d'ancienneté de 2 à 5 ans.**

Évolution du taux de recours à la formation des entreprises selon leur ancienneté.
(courbe de tendance)



- ⇒ Quel que soit la taille de l'entreprise, la formation est **massivement appréhendée comme un outil d'adaptation du salarié aux méthodes et au poste de travail** (86,90 % des dirigeants d'entreprises interrogés).
- ⇒ Les formations sont principalement destinées aux personnels ayant les meilleurs niveaux de qualification. **Les dirigeants, ingénieurs, cadres et assimilés, consomment 69,38 % des crédits de formation continue.**
Les chances d'accès à la formation sont considérablement plus élevées pour les catégories de salariés déjà très qualifiés. Les chances d'accès à la formation des ouvriers non qualifiés sont cinq fois moins élevées que celles des cadres.
- ⇒ **L'organisme collecteur des fonds de formation (OPCA) est le principal déclencheur des actions de formation.** Sont ensuite cités divers autres acteurs : la branche professionnelle, les chambres consulaires, les organismes de formation. **Les instances représentatives du personnel sont très peu citées par les dirigeants d'entreprises (seulement 6 % des réponses).**
- ⇒ L'organisme par qui les dirigeants d'entreprises s'estiment le mieux représentés est la branche professionnelle (53,16 % des réponses). En revanche, les élus des collectivités locales sont très peu cités, (4,22 % des réponses).
- ⇒ Environ un tiers des entreprises interrogées ont recours aux formations professionnelles en alternance. Mais le recours à l'alternance **est davantage marqué dans les entreprises de plus de 20 salariés** (48 % des entreprises de 20 à 99 salariés, 74 % des entreprises de plus de 100 salariés).
- ⇒ Les entreprises qui n'ont pas recours à l'alternance évoquent principalement **le manque d'information ou le manque de temps à consacrer à l'apprenti.**
- ⇒ Près d'un tiers des dirigeants d'entreprises déclarent connaître les interventions du Conseil régional.
Parmi les différentes actions financées ou cofinancées par le Conseil régional, les entreprises identifient principalement les interventions suivantes :
 1. La rémunération des stagiaires (31,53 % des réponses).
 2. L'orientation des demandeurs d'emploi (30,63 % des réponses).
 3. Les formations proposées aux créateurs d'entreprise (17,12 % des réponses).

LES OPINIONS ET ATTENTES DES DIRIGEANTS D'ENTREPRISES

- ⇒ Même si 63 % des dirigeants d'entreprises perçoivent la formation comme un investissement, **37 % considèrent encore la formation comme une obligation légale.**
- ⇒ Une majorité de dirigeants d'entreprises déclare que les formations **sont trop généralistes et pas assez adaptées aux besoins de l'entreprise** (53,29 % des réponses). Les deux principales raisons évoquées pour justifier le non recours à la formation sont les suivantes :
- les formations n'intègrent pas assez l'autoformation et l'accompagnement (tutorat, instrumentation) : 30,24 % des réponses,
 - la difficulté à mesurer les apports de la formation professionnelle dans le développement de l'entreprise : 23,05 % des réponses. L'entreprise éprouve des difficultés à **inscrire la formation dans une stratégie à long terme d'acquisition et de développement des compétences.**
- ⇒ Les dirigeants d'entreprises expriment **trois besoins prioritaires** :
1. "évaluer les effets de la formation" (32,45 % des réponses),
 2. "sélectionner un organisme de formation" (32,05 % des réponses),
 3. "construire le plan de formation" - c'est-à-dire identifier les besoins en formation, définir le contenu et les modes de formation adaptés - (26,60 % des réponses).
- ⇒ Pour améliorer l'efficacité des formations en alternance, les dirigeants d'entreprises expriment **quatre axes de progrès** :
1. permettre au jeune de passer davantage de temps en entreprise et moins en centre de formation (23,70 % des réponses),
 2. organiser des formations de tuteurs ou de maîtres d'apprentissage (22,40 % des réponses),
 3. amener les formateurs à passer plus de temps en entreprise (17,21 % des réponses),
 4. Rémunérer les maîtres d'apprentissage (16,88 % des réponses).
- ⇒ Les dirigeants d'entreprise identifient **trois principaux facteurs de développement du niveau de qualification de la main d'œuvre locale** :
1. favoriser la polyvalence et la capacité d'adaptation des salariés (42,15 % des réponses),
 2. permettre à la main d'œuvre locale de mieux découvrir les activités et les métiers du territoire (24,60 % des réponses),
 3. accueillir des jeunes en stage (23,27 % des réponses).
- ⇒ Les dirigeants d'entreprises ont sélectionné prioritairement **trois axes de progrès** pour améliorer l'intervention du Conseil régional en matière de formation professionnelle :

1. **être plus proche des entreprises.** 37,90 % des entreprises estiment que le Conseil régional devrait développer des approches de plus grande proximité avec les entreprises et favoriser le développement de pratiques de formation plus individualisées. **Plus l'entreprise est petite et plus elle exprime ce besoin d'individualisation des prestations,**

2. travailler davantage avec les branches professionnelles : 29,12 % des réponses,

3. mieux communiquer sur son action : 22,34 % des réponses.

⇒ Globalement, les dirigeants d'entreprises aimeraient voir privilégier **trois orientations prioritaires en matière de formation professionnelle :**

1. mieux adapter l'école au monde de l'entreprise : 52,53 % des réponses,

2. mieux adapter l'offre de formation aux nouveaux besoins des entreprises : 28,50 % des réponses,

3. permettre aux salariés d'évoluer dans leur carrière : 10,90 % des réponses.

Bva opinion

ATTENTES ET DEMANDES DU GRAND PUBLIC VIS A VIS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN REGION CENTRE

1 – LES OBJECTIFS DE L'ETUDE

Dans le cadre du Plan Régional de Développement de la Formation professionnelle, le Conseil régional du Centre a commandité deux enquêtes d'opinion complémentaires, l'une auprès de la population de la région Centre et l'autre auprès des entreprises afin d'analyser les besoins et attentes en matière de formation professionnelle.

Les objectifs assignés à l'enquête auprès du grand public ont été les suivants :

- ✓ analyser les perceptions et les représentations de la formation professionnelle,
- ✓ évaluer les principales connaissances des habitants en matière de formation professionnelle,
- ✓ analyser le vécu et l'expérience antérieure en termes de formation professionnelle,
- ✓ mesurer les attentes et les besoins de la population.

2 – LA METHODOLOGIE

L'enquête a été réalisée par téléphone auprès d'un échantillon représentatif de 1 002 habitants de la région Centre âgés de 15 à 59 ans.

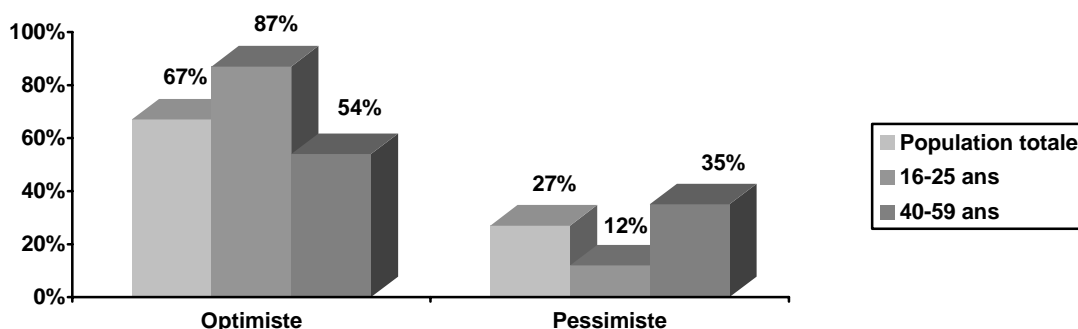
L'échantillon interrogé est représentatif en termes de sexe, d'âge, de profession du chef de famille, de catégorie d'agglomération et département de résidence.

Cette note de synthèse présente quelques-uns des principaux résultats de l'enquête grand public.

1 – PERCEPTION DE L'AVENIR PROFESSIONNEL

Alors que les habitants de la région Centre sont plutôt négatifs vis-à-vis de la situation de l'emploi en général dans leur région (63 % estiment qu'elle n'est pas bonne), ils sont, à l'inverse, pour plus des deux tiers (67 %), **optimistes quant à leur propre avenir professionnel**.

Perception de son avenir professionnel

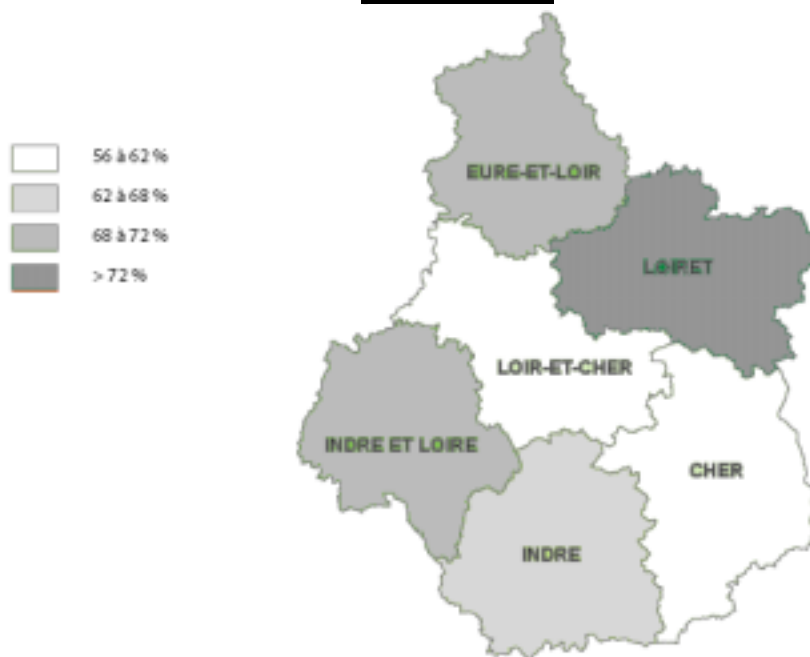


Tandis que les **hommes**, les **jeunes** (16-25 ans), les **salariés du privé** et les **personnes ayant suivi une formation** au cours des 3 dernières années sont les **plus optimistes**, les

femmes, les 40-59 ans, les ouvriers et les salariés du secteur public montrent davantage de signes d'inquiétude.

D'un point de vue géographique, on constate de **nettes différences de perception selon les départements**. Les habitants du Loiret et de l'Eure et Loir, profitant plus directement de l'activité de la région parisienne affichent une certaine confiance (73 % et 70 % d'optimistes) comme les habitants de l'Indre et Loire (70 %) et dans une moindre mesure ceux de l'Indre (66 %). Les habitants du Cher et du Loir et Cher sont, quant à eux, plus préoccupés par rapport à leur propre avenir professionnel (respectivement 60 % et 57 % d'optimistes).

Répartition géographique des personnes s'estimant optimistes quant à leur avenir professionnel

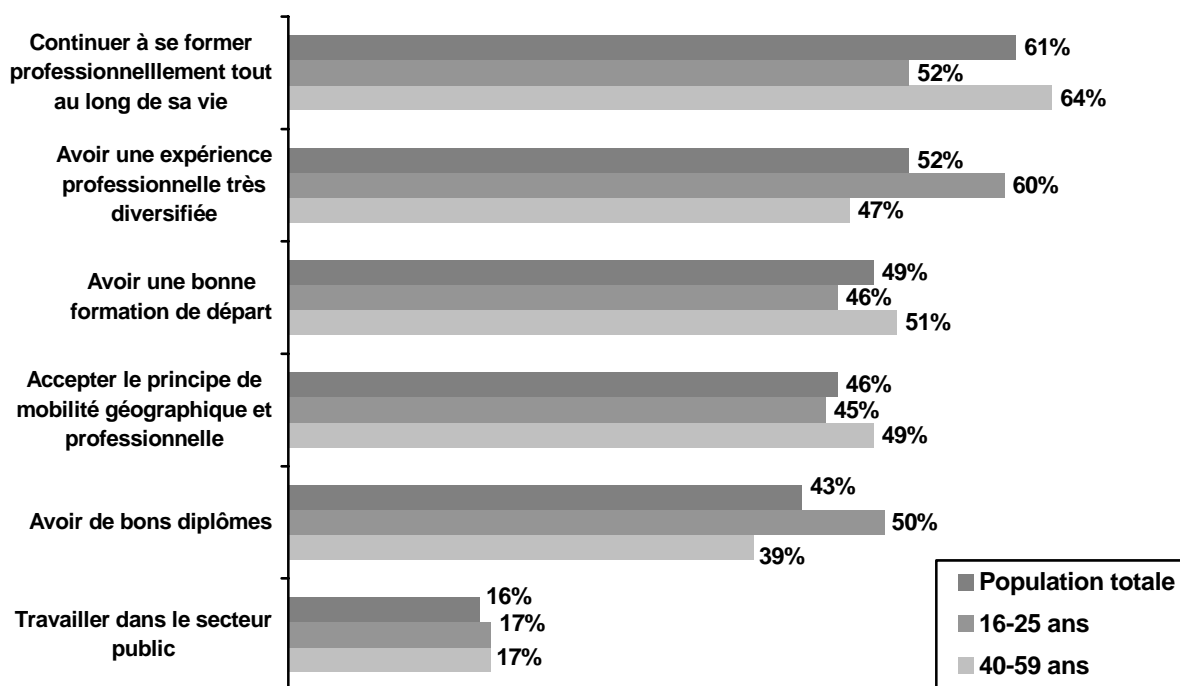


2 – OPINIONS EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Dans le contexte économique et social actuel, **continuer à se former professionnellement tout au long de sa vie apparaît comme le meilleur moyen** de garantir son avenir professionnel selon 61 % des personnes interrogées, **très loin devant le fait de travailler dans le secteur public (16 %)**.

Alors que les 40-59 ans insistent sur le fait d'avoir une bonne formation de départ et acceptent le principe de mobilité géographique et professionnelle, les 16-25 ans sont plus nombreux à préférer diversifier les expériences professionnelles ou avoir de bons diplômes pour assurer leur avenir.

Meilleurs moyens de garantir son avenir professionnel



Incontestablement, la **formation professionnelle est définie comme un moyen efficace de progresser dans sa carrière.**

La plupart des habitants de la région (66 %) s'accordent à dire **qu'aujourd'hui, tout le monde peut bénéficier d'une formation professionnelle et seulement un tiers d'entre eux (33 %) prétendent qu'elle est destinée prioritairement aux personnes peu qualifiées ou peu diplômées.**

Pourtant, les personnes interrogées admettent que certaines difficultés subsistent notamment en termes d'accessibilité à la formation. Elles regrettent encore le **trop faible développement des formations (76 %)** et un habitant sur deux affirme qu'il est **difficile d'obtenir des informations sur ce sujet.**

3 – EXPERIENCE ANTERIEURE ET PRINCIPALES RAISONS DE MOTIVATION DANS LE CHOIX DE LA FORMATION SUIVIE

Parmi les habitants de la région, **52 % ont déjà recherché des informations** concernant la formation professionnelle. Pour obtenir ces renseignements, essentiellement d'ordre pratique sur des offres de formation qui les intéressaient, ils se sont surtout adressés à l'ANPE, à des établissements scolaires ou encore à des centres de formation.

En outre, au cours des 3 dernières années, **32 % de la population a suivi une formation professionnelle.** Parmi ces personnes, **on retrouve davantage de cadres et professions supérieures ou de professions intermédiaires ainsi que des personnes avec un niveau d'études élevé (bac+2 et plus).**

Suivre une formation professionnelle en tant que salarié est la situation la plus courante (73 % des personnes ayant bénéficié d'une formation), les autres personnes ayant suivi leur

formation en tant que demandeur d'emploi (12 %), apprenti (8 %) ou bien chef d'entreprise (3 %).

Pour ces personnes, le suivi d'une formation professionnelle a été motivé principalement par trois raisons :

- ✓ la remise à niveau par rapport à une fonction (48 %),
- ✓ l'intérêt personnel (46 %),
- ✓ le souhait d'évoluer professionnellement et d'acquérir davantage de responsabilités (43 %).

Les motivations des jeunes (16-25 ans) sont tout autres, ils se sont formés essentiellement pour obtenir un emploi (50 %), pour obtenir un diplôme ou une qualification (48 %) ou par intérêt personnel (46 %).

Les goûts et attentes personnels ont été le critère déterminant dans le choix de la formation pour 54 % des personnes ayant suivi une formation alors que 37 % mettent prioritairement en avant les conditions du marché du travail et ses débouchés, cette raison étant surtout invoquée par les jeunes (47 % auprès des 16-25 ans).

4 - UTILITE ET IMPACT DE LA FORMATION SUIVIE

L'utilité de la formation professionnelle est reconnue de manière quasi-unanime : 90 % des personnes ayant suivi une formation estiment qu'elle leur a été utile dont la moitié considère même qu'elle a été très utile (53 %).

Les **conséquences positives sur la vie professionnelle** des personnes ayant bénéficié d'une formation, sont multiples que ce soit en termes d'évolution et d'intérêt du travail :

- ⇒ 77 % des personnes estiment avoir **évolué dans leur travail**, notamment les plus jeunes et les salariés du secteur public,
- ⇒ les trois quarts des personnes (75 %) affirment **mieux gérer leur expérience professionnelle**,
- ⇒ près de six personnes sur dix (58 %) déclarent **faire un travail plus intéressant**,
- ⇒ et 42 % des personnes considèrent **avoir davantage de responsabilités**.

L'impact de la formation professionnelle **sur la rémunération et sur l'obtention d'un emploi reste plus mitigé :**

- ⇒ 26 % des personnes affirment **avoir une meilleure rémunération** depuis qu'ils ont suivi une formation, constatation surtout faite par les jeunes, les ouvriers et les salariés du secteur privé,
- ⇒ 22 % des personnes estiment que grâce à cette formation, ils ont **obtenu un emploi plus facilement**, ce qui, logiquement, est d'autant plus vrai pour les jeunes en fin d'études.

5 – ATTENTES DES HABITANTS EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

D'ici 5 ans, **46 % des habitants de la région envisagent de suivre une formation professionnelle**. Au cours de celle-ci, la plupart d'entre eux souhaitent acquérir des savoirs spécifiques et pointus.

La population de la région Centre exprime de fortes attentes quant à la formation envisagée, elle doit :

- ⇒ leur permettre un développement personnel (96 %),
- ⇒ être spécialisée et pointue sur leur métier (93 %),
- ⇒ être intensive (75 %),
- ⇒ se faire de préférence sur le lieu de travail (66 %),
- ⇒ leur permettre d'obtenir un emploi (66 %),
- ⇒ leur permettre de changer de métier (50 %),

Enfin, selon l'ensemble des personnes interrogées, certaines mesures sont à privilégier en vue d'améliorer la formation professionnelle :

1. demander aux employeurs de mieux prévoir leurs besoins d'embauche dans les différents métiers (48 %),
2. développer les informations sur les formations et les débouchés (43 %),
3. conseiller de manière individuelle en fonction du projet professionnel (42 %).