

Le Président,

Communication du Président du Conseil Régional

Réunion du Conseil Régional

Séance du : 21 et 22 décembre 2006

Titre : Rapport d'étape et perspectives du Plan régional de développement des formations (PRDF)

Nous évoluons vers une société et une économie fondées sur la connaissance : l'accès de tous à l'éducation et à la formation, la maîtrise des savoirs fondamentaux pour les jeunes et les adultes, l'acquisition et l'adaptation des qualifications constituent des conditions déterminantes de la cohésion sociale et de l'attractivité de nos territoires. C'est pourquoi, prenant la pleine mesure de cette évolution, **le Schéma régional de développement économique et social (SRDES)** approuvé en décembre 2005 a fait du développement et de la valorisation **des compétences professionnelles de la population de notre région l'une de ses premières priorités.**

L'action de la Région dans le champ de l'éducation et de la formation, qui sont au cœur de ses compétences, représente environ 50% de son budget d'intervention. Au-delà de l'aspect budgétaire, la Région a mis en place un dispositif global d'orientation, de pilotage et d'évaluation : **le Plan régional de développement des formations (PRDF)**. Ce plan, élaboré de manière participative au cours de l'année 2003 et adopté par l'Assemblée en décembre de cette même année, a été mis en œuvre depuis lors et a permis de construire des coopérations entre tous les acteurs concernés dans le champ éducation-formation sur le territoire régional.

Près de trois ans après son adoption, il est utile de présenter un rapport d'étape exposant de manière synthétique l'ensemble des initiatives prises ainsi que les premiers résultats obtenus et de dégager, compte tenu des travaux réalisés et des évolutions du contexte législatif et économique, des orientations pour les trois prochaines années.

Tel est l'objet de la présente communication qui est structurée en deux parties :

- ce que nous avons fait,
- ce que nous allons faire.

Je vous prie de bien vouloir me donner acte de cette communication.

Michel SAPIN

SOMMAIRE

Première partie

QU'AVONS-NOUS FAIT ?

I – L’organisation des travaux	5
A – Le dispositif mis en place	5
B – Les actions prioritaires.....	5
II – Les actions réalisées	7
A – De nouveaux outils pour la connaissance.....	7
B – L’élévation du niveau de qualification et des compétences de la population régionale.....	8
C – La recherche d’une plus grande cohérence de l’offre de formation.....	11
D – La recherche d’une plus grande efficacité de l’information, de l’orientation et du conseil professionnel.....	14
E – Prise en compte de l’inégalité professionnelle homme-femme.....	15
Conclusion de la première partie	16

Deuxième partie

QU'ALLONS-NOUS FAIRE ?

I– L’évolution du contexte	19
A - Une évolution importante du cadre législatif	20
B - De nouvelles orientations régionales pour le développement économique, social et territorial	20
C - Les évolutions significatives dans le champ « emploi-formation »	20
D - Des contraintes accrues pour la Région	22
II – Les productions prévues	23
A – Les productions attendues des groupes de travail en charge des huit actions prioritaires.....	23
B – De nouvelles perspectives d’action	25
ANNEXE I : L’élaboration du PRDF et sa mise en œuvre	33
ANNEXE II : Constitution des groupes de travail	40

PREMIERE PARTIE

Qu'avons-nous fait ?

I – L'ORGANISATION DES TRAVAUX

A – LE DISPOSITIF MIS EN PLACE

Le Plan régional de développement des formations (PRDF), adopté par l'assemblée plénière en décembre 2003, présente un **diagnostic commun** aux acteurs régionaux de l'éducation, de la formation et de la situation des ressources humaines en région Centre. Il propose une **démarche de développement durable** comme approche globale propre à intégrer les dimensions économiques, sociales, sociétales, environnementales et participatives (cf. rappel détaillé en annexe I).

Il met l'accent sur **quatre orientations stratégiques** :

- **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.

Le PRDF n'est pas un document définitif et figé, mais au contraire **un dispositif permanent et participatif d'analyse, de concertation, de décision et d'évaluation**. Deux organes lui permettent de fonctionner ainsi :

- un **Comité de pilotage**, présidé par le Président du Conseil régional et constitué des Vice-présidents et élus régionaux concernés ainsi que des membres du CESR désignés ;
- un **Groupe d'orientation** constitué des représentants du Comité de pilotage, des représentants de l'Etat, des partenaires sociaux, des chambres consulaires et des conseils généraux.

Le Comité de pilotage, en concertation avec le Groupe d'orientation, **a décidé d'engager sur huit domaines d'action une démarche spécifique de travail devant déboucher sur des résultats opérationnels et mesurables**.

Un groupe de travail a été mis en place pour chacune de ces **huit actions prioritaires**. Chaque groupe de travail a été ouvert, en fonction des sujets traités, aux membres intéressés du Groupe d'orientation mais aussi à des représentants des organisations concernées, ainsi qu'à différents partenaires publics, privés et associatifs impliqués dans la formation et le conseil professionnel. Chaque groupe est présidé par un élu du Conseil régional assisté de deux animateurs. Des experts extérieurs ont accompagné les travaux lorsque cela était nécessaire (cf. annexe II).

B – LES ACTIONS PRIORITAIRES

Les huit actions prioritaires mises en œuvre depuis 2004 sont :

- action prioritaire 1 :** Elaborer la carte des formations professionnelles initiales et continues et sa déclinaison en schémas territoriaux
- action prioritaire 2 :** Mettre en place un service public de proximité pour l'acquisition et la maîtrise durable des savoirs de base
- action prioritaire 3 :** Concevoir et mettre en place un dispositif régional d'accompagnement des jeunes ayant des difficultés d'insertion et de formation
- action prioritaire 4 :** Favoriser la formation dans le secteur sanitaire et social
- action prioritaire 5 :** Mettre en place un service public au conseil professionnel de proximité
- action prioritaire 6 :** Développer une double mixité et égalité professionnelle homme/femme
- action prioritaire 7 :** Mieux prendre en compte le développement durable dans le secteur éducation-formation
- action prioritaire 8 :** Développer les formations dans le domaine culturel.

L'ensemble des groupes et leurs participants (élus du Conseil régional, membres du CESR, représentants des services de l'Etat, partenaires sociaux, etc.) ont manifesté par leur mobilisation et leur implication active leur intérêt pour faire avancer la réflexion et l'action. La contribution des experts présents dans chaque groupe a facilité l'élaboration de constats partagés et a permis que les débats s'organisent à partir de données et de cadres rigoureux. Au total, **le dispositif de fonctionnement du PRDF** a fait ses preuves tant par la participation active aux travaux que par la richesse des échanges^(*).

Cela ne signifie pas qu'il doive rester figé... Il a vocation à évoluer en fonction des transformations que connaît son contexte, qui pour une part résultent d'ailleurs de son propre effet. Tout en lui conservant ses principales caractéristiques, **il s'agit maintenant de l'adapter, voire de l'alléger, pour accroître son efficacité. Il est nécessaire aussi de développer les outils de suivi et d'évaluation permettant de mieux mesurer l'impact des décisions prises. Il importe enfin que le PRDF devienne davantage encore, pour l'orientation et la conduite des actions qu'ils mènent, la référence commune de l'ensemble des acteurs régionaux de l'éducation et de la formation.**

^(*)L'ensemble des productions des groupes de travail ainsi que les comptes-rendus de réunions sont disponibles sur le site du GIP (www.alfacentre.org), à la rubrique « évolution de la formation ». Les productions finalisées des groupes de travail par action prioritaire sont regroupées dans la sous rubrique "productions et outils". Les comptes-rendus de réunions sont compilés quant à eux dans la rubrique "[espace collaboratif](#)" (identifiant : prdfp ; mot de passe : prdfp). Les documents généraux sur l'ensemble du PRDF comme par exemple les actes des Assises figurent dans la rubrique "[documents annexes](#)".

II – LES ACTIONS REALISEES

A – DE NOUVEAUX OUTILS POUR LA CONNAISSANCE

Le rapport adopté en décembre 2003 prévoit le développement d'outils de connaissance de la relation formation-emploi destinés au suivi et à l'évaluation des actions conduites dans le cadre du PRDF, ainsi que la réactualisation de celui-ci : plusieurs instruments ont ainsi été mis au point, ou sont en passe de l'être.

1) Les diagnostics territoriaux et sectoriels du pôle « Observatoire régional de la formation et de l'emploi (ORFE) » du GIP ALFA CENTRE

En application des dispositions du PRDF, l'Observatoire régional formation-emploi (ORFE) a entrepris d'établir de manière systématique des documents de référence concernant l'emploi et la formation en région Centre qui ont vocation à être périodiquement réactualisés avec les données nouvellement disponibles⁽¹⁾. Les acteurs régionaux de la formation et de l'emploi se sont appropriés ces documents au fur et à mesure de leur réalisation et s'en servent comme d'une « boîte à outils » à disposition de chacun.

Outre les travaux sur la carte des formations, les travaux de l'ORFE permettent d'éclairer également la réflexion prospective par branche. Un bon exemple en est fourni par l'initiative prise en région Centre par la CAPEB⁽²⁾ en juin 2006 de proposer à ses administrateurs de mener, à partir des travaux de l'ORFE et dans le cadre de l'action prioritaire concernant le cadre d'évolution des formations, un exercice de réflexion sur la comparaison des besoins de recrutement avec l'effectif des sortants du système éducatif.

Les outils disponibles sont :

- **les diagnostics par domaine professionnel et territoire**, établis à partir de l'exploitation des recensements et se décomposant en :
 - 17 cahiers par domaine professionnel de formation qui caractérisent les emplois de chaque domaine ainsi que les tendances observées et proposent en complément une approche qualitative,
 - 23 cahiers par zone d'emploi qui présentent la situation de la zone et son évolution en matière de population et d'activité, de formation, d'emploi, de déplacements domicile travail,
 - 6 cahiers départementaux réalisés sur le même principe.
- **les indicateurs régionaux emploi formation (IREF)**, construits à partir des données annuelles sur le marché du travail, les mouvements de main d'œuvre et la formation. Il en existe 23 par zone d'emploi et 19 par domaine professionnel.

2) Le tableau de bord des financements de la formation en région Centre

Afin d'avoir une vue d'ensemble sur les financeurs de formation et sur le montant pour lequel ils interviennent, condition d'un pilotage concerté et efficace du système de formation, il est apparu nécessaire de **disposer d'un tableau de bord des financements de la formation dans la région.**

Or le Groupe technique financements du **Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV)** a précisément décidé de construire **un tableau de bord physico-financier des financements concernant le champ des plans régionaux de développement des formations.** Ce tableau a pour objectif de faciliter la coordination des politiques et des actions que mènent les acteurs régionaux de

(1) Ces travaux sont accessibles à tous sur le site du GIP ALFA Centre (www.alfacentre.org)

(2) CAPEB (Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment)

l'éducation et de la formation. Il se construit dans un triple souci de modélisation, de mutualisation et de comparaison entre les régions.

Trois de celles-ci dont le Centre ont achevé une première phase d'expérimentation de ce tableau de bord qui, malgré les difficultés et les limites actuelles de l'exercice, permet pour la première fois au niveau régional de rendre compte des interventions des uns et des autres, d'en mesurer l'ampleur et le poids relatif, et de mieux identifier certains financeurs mal connus (l'Armée par exemple) ou certaines interventions mal repérées (celle de l'ANPE pour l'orientation par exemple).

B – L'ELEVATION DU NIVEAU DE QUALIFICATION ET DES COMPETENCES DE LA POPULATION REGIONALE

L'une des quatre orientations stratégiques du PRDF est d'améliorer, pour tous, le niveau des qualifications et des compétences. La plupart des actions entreprises y concourent d'une manière ou d'une autre, mais c'est aussi l'objet plus direct de certaines autres.

Globalement, l'ensemble des initiatives prises depuis le début de la décennie permet d'affirmer qu'en région Centre le niveau de sortie des jeunes de formation initiale a rejoint la moyenne nationale. Les différences restent toutefois importantes selon les territoires de notre région, de sorte que des actions ciblées demeurent indispensables.

1) L'action en formation initiale sur les orientations et sur les taux de passage

Le rapport sur le cadre d'évolution des formations initiales à l'horizon 2010 approuvé par l'Assemblée plénière en décembre 2005 a retenu pour les orientations et les taux de passage, en accord avec les services de l'Etat et les partenaires sociaux, plusieurs objectifs dont la mise en œuvre a commencé dès le printemps 2006 :

- accroître pour les porter au niveau de la moyenne nationale actuelle les taux de passage du CAP au BEP (de 5,5 % à 12,5 %), du CAP au Bac Pro (de 2 à 9 %) et du BEP en Bac Pro (de 39 à 41 %) ;
- renforcer sur les territoires où il est faible le taux de passage de troisième en seconde générale et technologique ;
- mieux utiliser les dispositifs passerelles et accroître l'orientation permettant aux jeunes de rejoindre un cursus technologique après le BEP.

Par ailleurs, les travaux en cours sur le cadre d'évolution des formations post-baccalauréat montrent la nécessité de **former et qualifier davantage les bacheliers** et pour cela notamment de diminuer les taux de "décrochage" des études et de redoublement.

2) L'accompagnement des jeunes ayant des difficultés d'insertion et de formation

Un Plan régional de professionnalisation des jeunes (PRPJ) a fait l'objet d'une communication du Président à l'Assemblée plénière en juin 2005. Ce plan fixe comme objectif régional de **réduire de moitié (de 3 000 à 1 500) le nombre de jeunes qui quittent le système scolaire chaque année sans qualification reconnue.** Il comporte seize mesures, pour moitié préventives et pour moitié curatives.

a) en matière de formation initiale scolaire l'objectif est double :

- lutter contre les sorties prématurées du système éducatif et proposer des actions préventives quand il en est encore temps : un état des lieux a été réalisé avec le Rectorat par bassin de formation et des propositions ont été faites pour mettre en synergie les actions des différents intervenants concernés. Un financement additionnel de fonctionnement pourra être versé à certains établissements repérés

sur la base de cet état des lieux comme souffrant plus particulièrement du "décrochage", afin de les aider à agir contre ce phénomène ;

- renforcer l'information sur les métiers afin de limiter les erreurs d'orientation à la sortie du collège : la politique des forums et des salons a été infléchiée pour mieux répondre aux besoins d'information des jeunes et l'information sur les options "découverte professionnelle" créées par le Ministère de l'Education nationale en classe de troisième a été valorisée.

b) en matière de formation par apprentissage

L'apprentissage "deuxième chance", inscrit dans le contrat d'objectifs et de moyens "apprentissage" conclu avec l'Etat, constitue un volet important du PRPJ au travers de plusieurs axes :

- la lutte contre les ruptures de contrat d'apprentissage, pour laquelle ont été prises toute une série de mesures pratiques ;
- l'amélioration de l'accès à l'apprentissage pour les jeunes de 20 ans et plus dépourvus de qualification, dans des formations de niveau V essentiellement. Dans ce cadre, le Conseil régional a pris à l'automne 2005 l'initiative d'une série de réunions départementales en vue de développer fortement la coopération qui est indispensable entre les structures d'accueil des jeunes (ML/PAIO, CIO, CAD, ANPE) et les CFA ;
- le nouveau cadre d'intervention de l'indemnité compensatrice forfaitaire versée aux employeurs d'apprentis permet d'attribuer des aides spécifiques en fonction de la diversité des situations d'apprentissage afin d'apporter à chaque jeune une chance de se qualifier au minimum au niveau V.

c) en matière de relais des initiatives régionales au niveau local

Le souci de relayer le Plan régional de professionnalisation des jeunes (PRPJ) au niveau local a conduit à la prise d'un certain nombre de mesures pour informer les instances territorialisées des actions décidées, pour rapprocher les réseaux et développer les coopérations entre eux (par exemple entre l'AFPA et l'ensemble des structures d'information et d'orientation). Un tableau de bord de suivi des jeunes qui entrent dans des actions d'insertion et de formation financées par le Conseil régional est désormais tenu à jour.

En septembre 2006, **le Conseil régional a piloté en partenariat étroit avec le Rectorat une opération intitulée "Assure ta rentrée" qui vise à éviter que des jeunes se trouvent à la rentrée sans solution pour se former.**

Cette opération a mis en synergie les opérateurs de l'accueil/information/orientation (AIO) et les établissements offreurs de places de formation pour faire en sorte que le plus de jeunes possible aient une solution pour se former, particulièrement à la sortie de la classe de troisième que l'on sait critique dans un certain nombre de cas.

3) Les priorités du Programme régional de formation professionnelle continue en matière d'élévation du niveau de qualification

a) la qualification des demandeurs d'emploi

L'objectif de la Région lorsqu'elle lance son appel à projet annuel pour l'achat d'actions de qualification est notamment de donner aux demandeurs d'emploi la possibilité d'accéder à un premier niveau de qualification, en favorisant les niveaux V et IV.

Ces actions qualifiantes s'adressent :

- en priorité aux publics demandeurs d'emploi n'ayant pas obtenu de qualification reconnue permettant de s'insérer professionnellement dans un secteur ayant des besoins économiques avérés,
- en second lieu aux jeunes demandeurs d'emploi ayant une première certification afin qu'ils poursuivent leur formation dans une logique de professionnalisation, avec certification ou non, en réponse également à des besoins économiques avérés.

Les orientations prioritaires sont arrêtées en coordination avec l'ASSEDIC, autre financeur de la formation dans le champ des métiers connaissant des difficultés de recrutement.

b) l'acquisition et la maîtrise des savoirs de base

La Région a innové en 2003 en mettant en place le **Visa internet** dont ont bénéficié 50 000 habitants du Centre. Forte de cette expérience, et suite à une réflexion menée dans le cadre du PRDF, elle a étendu le principe du visa. Les visas libres savoirs sont ainsi maintenant au nombre de sept : Visa bureautic Centre, Visa internet Centre, Visa éco citoyen Centre, Visa start english Centre, Visa lire écrire Centre, Visa maths Centre et Visa logic Centre. La durée de ces modules est en outre calée sur celle du droit individuel à la formation (DIF) institué en 2004 afin que l'offre se structure de manière à pouvoir satisfaire à celui-ci : cela permettra aux entreprises de s'approprier beaucoup plus facilement le nouveau dispositif du DIF et de réduire de cette manière sa sous-utilisation ⁽¹⁾.

Par ailleurs, l'action en faveur des savoirs de base a été étendue aux CFA pour y développer la lutte contre l'illettrisme.

c) le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

En région Centre, depuis la loi de modernisation sociale de janvier 2002, le développement de la validation des acquis de l'expérience s'est fait par :

- la mise en place de **points relais conseil** (PRC), lieux d'information des publics structurés par la mise en réseau des dispositifs existants (CNAM, FONGECIF, AFPA, GRETA...),
- la création d'un lieu ressource au sein du GIP ALFA CENTRE,
- une **coopération étroite entre les grands réseaux publics**, les représentants des ministères "valideurs" et les branches professionnelles.

En 2005, 5 516 demandes d'informations ont été recensées. 2 727 personnes ont été reçues en entretien individuel dans les points relais conseil. 2 396 personnes ont monté un dossier et 1 704 candidats se sont présentés devant un jury : 47 % ont obtenu le titre ou diplôme visé ; 43 % ont obtenu une validation partielle. La demande s'est notamment développée dans les métiers de l'aide à la personne : intervenants à domicile et aides-soignants.

⁽¹⁾ Un des premiers effets induits des visas est de redonner le goût d'apprendre à des publics peu attirés par la formation. Par ailleurs, il est clair que les formations « visas » n'ont pas pour objet de se substituer aux actions longues mises en œuvre en faveur de publics en situation d'exclusion, notamment pour la lutte contre l'illettrisme.

C – LA RECHERCHE D’UNE PLUS GRANDE COHERENCE DE L’OFFRE DE FORMATION

1) La cohérence par secteur d'activité

La recherche de la cohérence de l’offre de formation par secteur d'activité s’est développée dans le cadre du PRDF, et particulièrement sur deux terrains :

a) la carte des formations initiales

Pour le suivi de celle-ci et concernant l’approche par secteur d'activité, la Région et ses partenaires agissent avec une double préoccupation :

- celle d'une meilleure prise en compte des besoins de formation, pour laquelle la réflexion s’est enrichie grâce à un travail de l’ORFE qui permet de **comparer par domaine professionnel les effectifs de sortants avec les besoins de recrutement à moyen terme** estimés selon plusieurs hypothèses ;
- celle d'une plus grande cohérence de chaque filière au sein de l’appareil de formation : la cohérence est certes recherchée au sein de chaque composante de cet appareil (Education nationale, Agriculture, apprentissage) mais également de manière systématique – et c’est une nouveauté – entre ces composantes : ce n’est plus par exemple séparément, mais ensemble, que sont traitées des formations voisines telles que le BEP Carrières sanitaires et sociales de l’Education nationale et le BEP agricole Services aux personnes, et cela se fait en coordination avec les travaux préparatoires aux futurs schémas prévisionnels des formations sanitaires et sociales ; etc.

Il en va de manière analogue pour les formations initiales et continues d’un même domaine : ainsi commence-t-on à tenir compte des formations de l’AFPA lors de l’examen de la carte des formations initiales, et inversement.

b) les contrats d’objectifs et les travaux sur le secteur sanitaire et social

Le contrat d’objectifs territorial a pour objet, dans un secteur d’activité donné, de permettre à la Région, à l’Etat et aux organisations professionnelles de mieux conjuguer leurs efforts en matière de développement et de coordination du dispositif de formation initiale et continue correspondant à ce secteur.

Les contrats d’objectifs conclus en région Centre s’inscrivent dans la logique du PRDF. Ils sont au nombre de cinq et concernent le BTP, la métallurgie, la propreté et les services associés, les services de l’automobile et le transport logistique. Ils donnent lieu à des travaux de rapprochement entre les éléments fournis par l’ORFE et ceux dont disposent les observatoires de branche, afin d’aboutir à des diagnostics permettant de définir des perspectives par secteur. Les actions qu’ils prévoient portent sur l’information des jeunes en ce qui concerne les métiers, sur l’accueil, l’information et l’orientation des salariés, mais aussi sur l’articulation des dispositifs de formation initiale et continue pour une meilleure cohérence emploi-formation dans les secteurs concernés.

D’autres accords existent ou sont en préparation avec le secteur du sport, du tourisme, de l’environnement et de la pharmacie.

c) Le schéma des formations sanitaires et sociales

La préparation du futur schéma régional sanitaire et social, qui fait partie intégrante du PRDF, est engagée. Les travaux préparatoires ont d’abord porté sur l’identification des grandes tendances du secteur sanitaire et social dans le but de construire et de **faire partager par ses acteurs à la fois un diagnostic et des éléments prospectifs.** Ainsi la construction du schéma des formations sanitaires et

sociales s'appuiera-t-elle sur des bases solides. Dans ce cadre, les études du cabinet GESTE et de l'ORFE, ainsi que les apports des nombreux participants au groupe de travail qui traite de cette question, permettent notamment de dégager une première série d'éléments importants :

- quelques grandes problématiques

Si dans certains métiers à faible effectif, dont la liste a été dressée, l'accroissement progressif du nombre d'individus à former peut permettre de combler le manque de personnels formés et qualifiés, pour d'autres métiers divers facteurs troublent cette trop simple équation. En effet, les difficultés rencontrées sont loin de toutes dépendre de l'insuffisance de l'effectif des personnes entrant en formation ou formées, et plusieurs problématiques ont été identifiées, à savoir :

- l'attractivité très inégale pour les personnes formées des territoires et/ou des établissements et types d'établissements,
- les conditions d'exercice de certains métiers qui posent eux aussi des problèmes d'attractivité,
- les abandons en cours de formation (qui sont par exemple en nombre très élevé pour les infirmiers),
- les politiques de ressources humaines et la manière dont est traitée l'alternative entre promotion dans l'entreprise ou embauche de jeunes qualifiés,
- l'insuffisance du nombre de terrains de stage pour certaines formations alternées,
- la capacité physique d'accueil des organismes de formation, qu'un audit patrimonial va permettre de mieux connaître.

Pour ce qui concerne plus spécifiquement le champ de l'aide à domicile, l'intervention de la région remonte à **l'adoption par l'Assemblée plénière en juin 2002 d'un rapport sur la professionnalisation des personnels de ce secteur**. Elle s'inscrit dans les orientations qui ont été définies dans le cadre d'un engagement de développement des emplois et des compétences (EDEC) conclu entre les fédérations d'employeurs, les services de l'Etat et le Conseil régional. Ces orientations inspireront les propositions qui figureront dans le schéma régional des formations sanitaires et sociales. L'enjeu est important : le nombre de salariés concernés, dont le niveau de qualification est souvent faible, est passé de 12 200 en 1993 à 21 500 en 2004, soit un quasi doublement.

- les voies de professionnalisation

Une autre réflexion est en cours sur les filières pour lesquelles il conviendrait de recourir à l'apprentissage, elle est à poursuivre en partenariat avec les conseils généraux.

La voie de la validation des acquis de l'expérience peut convenir plus particulièrement pour certains métiers dont la liste a été établie.

Environ 2800 jeunes sortent des filières sanitaire et sociale ou services aux personnes aux niveaux V et IV : une concertation entre la Région, le Rectorat, la DRASS et la DRAF est souhaitable afin de valoriser au mieux le vivier que constituent ces jeunes, dans leur propre intérêt et dans celui des territoires.

La réflexion se poursuit sur l'ensemble des questions qui viennent d'être évoquées.

2) La cohérence territoriale et la proximité de l'offre de formation

Le PRDF a renforcé la nécessité de développer des approches territoriales et de veiller à la proximité de l'offre de formation.

C'est ainsi que la préparation de la rentrée scolaire 2006-2007, dans le cadre des orientations du rapport sur le cadre d'évolution des formations initiales adopté par

l'Assemblée plénière en décembre 2005, a connu en 2006 une phase de réunions techniques organisées sur la base de territoires identifiés comme ayant un fonctionnement de bassin : au nombre d'une douzaine, avec la participation des services de la Région, du Rectorat et celle des proviseurs de lycées concernés, ces réunions ont permis de prendre en compte les données prospectives sur les flux ainsi que l'évolution des filières, en croisant l'approche locale avec les approches départementales et régionales.

Au terme de ces analyses prospectives partagées, un certain nombre d'hypothèses ont été émises par les participants. A partir de ces éléments, le Rectorat et la Région ont engagé un travail conjoint qui a notamment porté sur les points suivants :

- la détection des "sites sensibles" risquant de connaître des difficultés,
- le repérage local des cohérences/incohérences/doublons en matière de filières,
- l'identification des atouts et des contraintes en matière de mobilité géographique, de transport ou d'hébergement dont il convient de tenir compte pour gérer la carte des formations.

Un autre exemple de l'attachement à une approche territoriale intégrant la préoccupation de la proximité géographique est fourni par les espaces libres savoirs (ELS) : il s'agit d'un dispositif qui va progressivement mailler le territoire pour y organiser au niveau local, en vue de faciliter l'accès à ces formations, la réalisation des "visas libres savoirs" par les différents organismes et notamment les grands réseaux publics concernés. Ainsi, l'accès à ces formations de mise à niveau dans le domaine des connaissances fondamentales peut-elle se faire dans une logique de service public de proximité.

Des mesures en faveur de la mobilité des jeunes et des demandeurs d'emploi ont été par ailleurs mises en place avec le concours de la SNCF et des acteurs du transport.

3) La cohérence du pilotage

Du fait des progrès en matière de cohérence de l'offre qui viennent d'être évoqués, **la Région devient réellement, en prenant appui sur le PRDF, l'animatrice régionale du système régional d'éducation et de formation qu'elle a vocation à être, ce qui permet un pilotage plus cohérent de ce système.**

On le voit particulièrement en matière de formation post-initiale. En effet, **avec le transfert du financement des formations de l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) depuis le 1er janvier 2006, la Région peut désormais afficher un programme complet et cohérent de formations professionnelles pour les demandeurs d'emploi et les jeunes adultes.** Les orientations de la commande publique telles qu'elles s'expriment chaque année dans l'appel d'offres régional peuvent ainsi s'appliquer pleinement à l'ensemble des organismes de formation, et impliquent complètement les dispositifs de l'AFPA. La convention tripartite (Etat - Région - AFPA) de transfert indique que les actions de formation dispensées par l'AFPA doivent répondre aux orientations fixées par le PRDF et le Schéma régional de développement économique et social (SRDES). Les prestations de l'AFPA doivent également s'articuler avec les contrats d'objectifs territoriaux signés par la région avec les branches professionnelles et répondre aux priorités régionales en matière d'information et d'orientation. L'Etat et le Conseil régional s'engagent par ailleurs conjointement dans la convention tripartite à renforcer le partenariat existant entre l'ANPE et les services d'orientation professionnelle de l'AFPA en matière d'aide à la définition du projet de formation des demandeurs d'emploi.

Première région à contractualiser avec l'Etat sur le transfert des financements de l'AFPA, la Région Centre mène ici une action pilote, suivie maintenant par les autres conseils régionaux.

D – LA RECHERCHE D'UNE PLUS GRANDE EFFICACITE DE L'INFORMATION, DE L'ORIENTATION ET DU CONSEIL PROFESSIONNEL

L'une des quatre orientations stratégiques du PRDF s'intitule "Garantir un service d'information, de conseil professionnel et d'accompagnement à l'ensemble de la population" ; elle s'est traduite principalement dans deux domaines.

1) Les mesures pour accroître l'efficacité des dispositifs d'information et d'orientation

Ces dispositifs souffrent de leur nombre et de leur hétérogénéité : il est difficile pour les jeunes et leurs familles de s'y reconnaître dans l'ensemble des points d'accueil, qu'ils soient ou non spécialisés. Aussi l'objectif poursuivi par la Région, en concertation et partenariat avec tous les acteurs concernés, est-il de chercher à susciter le plus grand nombre possible **de synergies, de coopérations et de complémentarités** : par leur nombre, les nombreux "petits pas" qui sont ainsi faits commencent à faire évoluer les choses.

On peut ainsi citer tout le travail réalisé autour du site du GIP ALFA CENTRE et en particulier du **portail régional unique ETOILE**, qui est de plus en plus consulté (50 000 consultations en septembre dernier). De nouveaux acteurs s'impliquent dans la vie du site (transmission d'informations, productions diverses, etc.). Autour de celui-ci se développe un réseau qui s'appuie sur des coopérations locales inter-dispositifs (CIO, missions locales, etc.), c'est particulièrement le cas dans le Loir-et-Cher.

A la rentrée 2006, ce réseau a beaucoup contribué à la réussite de l'opération "Assure ta rentrée", et en est sorti renforcé.

Autre exemple, **la politique des forums et salons** : davantage d'acteurs de l'information y sont certes présents, mais la nécessité est apparue de réexaminer les objectifs de ces manifestations. Un comité directeur a été mis en place pour étudier un certain nombre de préconisations qui ont été faites en juillet 2006. De même, au-delà du fait que le bilan des Olympiades régionales des métiers organisées en 2004 soit positif, une réflexion a été engagée pour que l'efficacité de cette initiative s'accroisse, en lien avec les autres composantes de la politique régionale d'information et d'orientation.

Les deuxièmes Assises régionales de la formation professionnelle, en septembre 2005 à Tours, avaient pour thème "Education au choix et conseil professionnel". Les ateliers ont été riches de débats qui ont nourri les initiatives évoquées ci-dessus. Ces Assises ont aussi permis de réaffirmer et de reconnaître le rôle structurant du Conseil régional, animateur et facilitateur de la mise en synergie des réseaux d'accueil, d'information et d'orientation.

2) La mise en place des premiers éléments d'un service public au conseil professionnel

Dans ce domaine, se manifeste une demande sociale croissante.

Pour avancer vers la mise en place d'un service public au conseil professionnel, ont été réalisés :

- **un référentiel du conseil professionnel** définissant la prestation de conseil en trois phases principales : l'accueil/information, le conseil, puis le suivi, auxquelles peut s'ajouter une phase d'accompagnement pour les publics qui en éprouvent le besoin.

- **un inventaire des réseaux d'information/orientation/conseil** : plus de quarante structures ont été recensées pour lesquelles une information riche est maintenant disponible : territoire sur lequel elles opèrent et type de liens entre elles, actions concrètes, modalités d'évaluation de celles-ci. Cet inventaire constitue le premier pas vers une mutualisation des réseaux, élément majeur du service public au conseil professionnel qui est en construction.

- **les premières actions collectives régionales** d'un service public de conseil professionnel de proximité :

- la mise en place sur **le site ETOILE** d'une rubrique spécifique pour l'information des adultes et salariés,
- **la mise en place d'un numéro vert** : ce service, en cours de création, va permettre de délivrer une première information à l'intention des salariés, des chefs de très petites entreprises (TPE) et des représentants du personnel. Il renverra vers un réseau d'acteurs sur le territoire, dans la logique du programme ETOILE.

- **les actions de professionnalisation du réseau de conseil professionnel** : des journées d'information destinées aux relais accueil/information/orientation ont été organisées de façon coordonnée par les branches signataires d'un contrat d'objectifs de territoire (COT) pour expliquer l'évolution des métiers et des qualifications (dix huit journées sur l'année 2006). En complément de ces temps d'information a été ouverte sur le site ETOILE une rubrique d'information qui contient des éléments sur le champ d'intervention de chaque branche, sur son organisation, sur ses actions et surtout sur les contacts qui peuvent être pris avec elle.

E – LA PRISE EN COMPTE DE L'INEGALITE PROFESSIONNELLE HOMME-FEMME

La problématique de l'égalité professionnelle homme/femme et de la double mixité (l'égalité envisagée de manière symétrique pour les femmes et les hommes) a fait l'objet d'une réflexion transversale à tous les travaux conduits par la Région au titre du PRDF. Ce travail a permis, au-delà d'une affirmation de principe, de mettre en oeuvre des actions concrètes. Il reste cependant beaucoup de chemin à faire pour que celles-ci se développent au niveau qui serait souhaitable.

Néanmoins, on peut déjà noter que :

- **l'ensemble des statistiques afférentes aux travaux du PRDF ont été sexués.**

- **les productions des groupes de travail ont cherché à tenir compte de manière systématique de la dimension homme/femme.** Le nouveau dispositif de l'indemnité compensatrice forfaitaire en apprentissage propose par exemple, pour développer la mixité des métiers, le versement aux entreprises qui recrutent une jeune fille dans des métiers traditionnellement masculins d'une majoration (500 €) de la prime de soutien à l'effort de formation.

- un document intitulé "Préconisations pour la prise en compte de la double mixité et l'égalité homme/femme dans l'élaboration de la carte des formations" a été produit. Il propose des axes d'amélioration de l'orientation des filles et des garçons, ainsi que des outils pour gérer la carte des formations en intégrant la double mixité. Il fait également plusieurs suggestions pour lever les freins liés à l'environnement de la formation.

- au-delà du travail de "sexuation" des données statistiques, une démarche d'investissement en connaissances a été entreprise. Le Laboratoire d'économie de l'Université d'Orléans conduit en effet actuellement la deuxième phase d'une étude sur l'insertion professionnelle des jeunes. La première phase de cette étude, plus

quantitative, avait conduit à poser notamment les questions suivantes : "Y a-t-il une explication à la différenciation des parcours des jeunes garçons de celui des jeunes filles ? Ces dernières semblent confrontées plus fréquemment à des situations de chômage et à l'inactivité notamment pour celles de faible niveau de formation. Existe-t-il des facteurs explicatifs particuliers à cette situation ?" La phase en cours devrait fournir, parmi d'autres apports, des éléments de réponse à ces interrogations.

- L'analyse du fonctionnement d'un espace libre savoir a permis de mettre en évidence combien la composition des publics bénéficiaires des formations "savoirs de base" était différente sur le plan du genre en fonction des types de visas. Ces différences seront étudiées à partir d'un questionnement approprié avec comme préoccupation l'utilisation des résultats obtenus au service de la meilleure adaptation des formations aux besoins des femmes.

La prise en compte de **la double mixité et de l'égalité professionnelle homme/femme demande une vigilance permanente et le PRDF conservera cette thématique transversale tout au long de ses travaux**, avec le souci de progresser sur le terrain et dans le plus grand nombre possible d'actions et de projets.

CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE

Le PRDF, par son caractère permanent et participatif, produit un certain nombre d'effets indirects ou d'effets de système particulièrement bénéfiques. Le principal de ces effets est **l'activation de la concertation entre les acteurs**.

Autour du Conseil régional, les principaux acteurs de l'éducation et de la formation participent ainsi très activement aux débats engagés pour la réalisation des différentes actions prioritaires ; le fait de se concerter puis de partager un diagnostic grâce notamment à l'expertise de l'ORFE, qu'il s'agisse par exemple de l'élaboration de la carte des formations pour 2010 ou encore du réseau de conseil professionnel, engendre des références communes, des langages partagés, qui permettent d'avancer sur d'autres terrains d'investigation et d'action de manière beaucoup plus facile et efficace. **Il "souffle" ainsi, de fait, un "esprit PRDF" qui s'est manifesté de manière particulièrement perceptible lors des Assises régionales de la formation professionnelle en septembre 2005 à Tours, auxquelles 600 personnes ont participé.**

Dans ces conditions, on peut désormais envisager un certain nombre de passerelles ou de rapprochements entre dispositifs : il y a encore trois à quatre ans, il aurait par exemple été difficile d'envisager la mutualisation des dispositifs d'information en appui au numéro vert proposé dans le cadre de la réflexion sur le conseil professionnel : les collaborations n'étaient pas mûres. Elles semblent l'être aujourd'hui.

De la même manière, **la mise en place réussie des espaces libres savoirs**, notamment grâce à l'implication des grands réseaux publics, atteste combien **les capacités de synergie ont pu se développer** : la délivrance de 50 000 Visas internet en 2004 et 2005 en est une preuve tangible.

Le réseau Etoile constitue un autre exemple de coopération de multiples acteurs régionaux de l'éducation et de la formation. Il doit cependant encore se développer par exemple en direction des salariés des entreprises qui le connaissent peu.

On peut citer également les travaux sur **le futur schéma régional des formations sanitaires et sociales**, qui apparaît exemplaire en matière de **décloisonnement et de développement des coopérations**. La réflexion porte en effet ici sur les formations initiales comme sur les formations continues, elle prend en compte les formations

proposées par divers ministères valideurs (Education nationale Agriculture, Santé, Affaires sociales, Travail et solidarité), ainsi que les interventions d'autres collectivités territoriales telles que les conseils généraux. Elle implique l'ensemble des responsables de ces formations et marque ainsi un grand progrès de la transversalité.

Cette pratique de la concertation facilite ensuite beaucoup l'adaptation des dispositifs, comme on le constate dans le cas de la gestion de la carte des formations initiales. L'évolution de cartes jusqu'alors traitées en parallèle et de manière disjointe fait l'objet désormais d'une réflexion marquée par la transversalité entre les représentants de la Région, de l'Education nationale, du Ministère de l'agriculture et des CFA. Le fait d'avoir partagé à la fois le constat des contraintes démographiques et économiques, un diagnostic et des éléments prospectifs rend l'ouverture de chaque institution aux solutions sinon communes du moins appréhendées en commun plus transparente et plus naturelle, même si tout n'est pas devenu simple pour autant. Les objectifs autour desquels s'organise la recherche de solutions pour l'évolution de ce qui devient véritablement **la carte régionale des formations**, tels qu'ils ont été formulés dans le rapport de décembre 2005 adopté par l'Assemblée plénière de décembre 2005, sont reconnus comme légitimes : les échanges se déroulent ainsi dans un contexte différent de celui qui prévalait.

De façon analogue, une amélioration certaine des relations institutionnelles permet de mettre en place des opérations comme « Assure ta rentrée », présentée plus haut, parce que **le caractère prioritaire de la lutte contre l'échec scolaire et contre la sortie de formation initiale sans qualification a été unanimement reconnu** en amont dans la réflexion menée lors de la préparation du Plan régional de professionnalisation des jeunes.

DEUXIEME PARTIE

Qu'allons-nous faire ?

I – L'EVOLUTION DU CONTEXTE

Le contexte dans lequel se développe la dynamique du PRDF a connu principalement quatre transformations.

A - UNE EVOLUTION IMPORTANTE DU CADRE LEGISLATIF

Des textes conventionnels et législatifs sont venus transformer assez profondément les conditions dans lesquelles s'exerce l'action d'éducation et de formation des régions.

1) L'accord du 5 décembre 2003 repris par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie et au dialogue social

L'accord national interprofessionnel signé le 5 décembre 2003 réforme de nombreux éléments du dispositif de formation professionnelle continue et donc de l'un des champs couverts par le PRDF. Parmi les modifications intervenues, on retiendra ici particulièrement les deux suivantes :

- la création du droit individuel à la formation (DIF)

Ce nouveau droit, complémentaire au congé individuel de formation (CIF) préexistant, permet aux salariés de bénéficier d'au minimum vingt heures de formation par an, cumulables dans la limite de cent vingt heures et prises en charge par l'employeur. Se trouvera ainsi au total chaque année solvabilisé pour les salariés du secteur privé le volume d'environ 14 millions d'heures de formation en région Centre. Cette mesure est en passe par ailleurs d'être étendue à la fonction publique. Il y a là véritablement un enjeu important pour la formation de la population régionale et il est de **la responsabilité de la Région, animatrice du système régional de formation, d'agir pour que la possibilité nouvelle qui a été ainsi ouverte soit utilisée au mieux, notamment en faveur des salariés les moins qualifiés.**

- la création du contrat de professionnalisation

Financé par les organismes paritaires collecteurs, **ce nouveau contrat se substitue aux différents contrats en alternance existants et notamment au contrat de qualification.** C'est un moyen efficace de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, et la Région doit avoir le souci que soit évité tout risque de sous-utilisation de ce dispositif.

2) La loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales

Cette loi confie aux régions de nouvelles et importantes responsabilités de gestion dans le secteur de l'éducation et de la formation avec :

- le transfert de compétences en matière de formations sanitaires et sociales (autorisation de création et financement des centres de formation),

- le transfert **du financement de l'AFPA** (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes),
- le transfert **pour ce qui concerne les lycées des fonctions d'accueil, de restauration, de maintenance et d'hébergement ainsi que des personnels techniciens et ouvriers de service (TOS),**
- le transfert de responsabilité en matière **de validation des acquis de l'expérience (VAE),**
- le transfert de l'organisation et du financement du cycle d'enseignement artistique initial.

Mais la loi conforte également les régions dans leur rôle d'animation régionale en matière d'éducation et de formation : **le champ du PRDF est étendu aux formations sanitaires et sociales** (il vaut en effet schéma des formations sanitaires et schéma des formations sociales), **aux formations de l'AFPA, à la VAE, aux formations artistiques.** En ce qui concerne la carte des formations sous statut scolaire, le mécanisme de la convention annuelle d'application du PRDF Etat-Région se trouve par ailleurs affermi.

3) La loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école du 23 avril 2005

La loi d'orientation du 23 avril 2005 assigne au système éducatif des missions renouvelées ; elle affirme notamment la notion de socle commun de connaissances et de compétences, met en place un Haut conseil de l'éducation et rend obligatoire le projet d'établissement.

B - DE NOUVELLES ORIENTATIONS REGIONALES POUR LE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE, SOCIAL ET TERRITORIAL

La Région a utilisé dès le mois de décembre 2005 la nouvelle possibilité ouverte dans ce domaine par la loi du 13 août 2004 en **adoptant son Schéma régional de développement économique et social (SRDES).**

L'élaboration du SRDES s'est faite dans une large concertation, et il détermine la stratégie de la Région en matière économique pour les dix prochaines années. Il constitue ainsi le cadre de référence et de cohérence pour l'action commune à l'ensemble des acteurs économiques et sociaux de la région.

Les orientations du PRDF constituent une part importante du volet ressources humaines du SRDES.

C - LES EVOLUTIONS SIGNIFICATIVES DANS LE CHAMP "EMPLOI-FORMATION"

1) L'évolution de l'emploi

Après les difficultés de 2002/2003, on assiste à une évolution positive de l'emploi salarié régional du secteur privé marchand non agricole depuis 2005 malgré des évolutions contrastées entre les territoires et les secteurs.

"La bonne tenue de l'emploi salarié régional en 2005 ne doit pas faire oublier le décrochage par rapport à la hausse nationale initiée en 2001 : entre les 31 décembre 2000 et 2004, l'emploi salarié total a progressé de 0,9 % dans la région alors qu'il a augmenté de 3 % au niveau national¹" d'après l'INSEE.

¹ Progression de l'emploi salarié en 2005, Ginette Roger, Insee Centre, Les Dossiers de l'Insee Centre, N°8 - juin 2006

Le tassement de l'emploi industriel s'atténue en 2005 après une année 2004 particulièrement morose. A l'opposé de la tendance générale, les secteurs des biens d'équipement et des biens intermédiaires voient leur activité se ralentir en 2005 et les compressions d'effectifs y être importantes. Si l'Eure-et-Loir crée des emplois dans l'industrie, tous les autres départements voient les emplois se réduire dans ce secteur.

La construction au contraire est dans une situation favorable dans tous les départements en liaison avec la forte demande de logements neufs. Le secteur du bâtiment, qui voyait ses effectifs diminuer depuis 1982, connaît depuis 1999 "un renversement de tendance" pointé par l'ORFE². "L'emploi poursuit son vigoureux mouvement de reprise : + 2,8 %, soit environ 1 500 emplois en plus, après + 2,4 % en 2004", selon l'INSEE. Seul l'Eure-et-Loir se démarque de cette embellie générale avec une croissance très limitée dans ce secteur.

5 600 emplois créés en 2005 : le secteur tertiaire privé marchand continue de contribuer de manière déterminante à la hausse globale de l'emploi salarié. La croissance de l'emploi la plus élevée est observée dans le Loir-et-Cher mais surtout dans le Cher. Transport, services aux entreprises et aux particuliers voient leurs situations diverger. Après une croissance positive depuis plusieurs années, le Transport se trouve dans une conjoncture défavorable. Dans les services aux particuliers la croissance des effectifs s'arrête et fait place à une diminution des effectifs sauf dans le Cher et le Loir-et-Cher. Dans (...) "ces deux secteurs, les pertes d'effectifs sont concentrées essentiellement dans l'Indre et l'Eure-et-Loir", pointe l'INSEE.

C'est le secteur des services aux entreprises qui tire le dynamisme avec une hausse qui se poursuit en 2005 à un rythme soutenu : + 2,9 % contre + 1,5 % en 2004 ; les meilleures performances étant celles de l'Indre.

2) Des performances éducatives plus proches des moyennes nationales

Les grands indicateurs de performance du système éducatif régional se sont rapprochés des moyennes nationales. Ainsi, par exemple, **le taux d'accès régional d'une génération au niveau de la terminale du baccalauréat**, tous types de baccalauréat et toutes voies de formation confondus, **a rejoint depuis 2004 le taux national**. Ce rapprochement quantitatif masque cependant certains écarts qualitatifs : la proportion de bacheliers généraux est en région Centre inférieure de deux points à la moyenne nationale, du fait principalement d'une proportion plus importante de bacheliers technologiques.

C'est dans les formations post-baccalauréat que ces différences qualitatives se manifestent le plus visiblement. Tous types de bacheliers confondus, **le taux d'accès des bacheliers originaires de la région Centre aux formations post-baccalauréats (81,9%) est ainsi proche du taux moyen national (82%), mais cet accès se distingue nettement par une plus forte orientation vers les BTS et les DUT (38,6% pour un taux moyen national de 28,8%)**. En outre, une partie importante des bacheliers originaires de la région Centre poursuivent leurs études dans d'autres régions sans qu'un flux inverse équivalent vienne compenser ces départs : sur 67 100 bacheliers originaires de la région Centre poursuivant des études supérieures en 2004, 21 400 (soit 32%) le font dans d'autres régions. Ne viennent par contre étudier dans le Centre que 10 500 jeunes auxquels il faut cependant ajouter un solde migratoire positif avec l'étranger de 2 900 jeunes.

² Indicateurs de la relation emploi formation région Centre, document à paraître, août 2006, pole ORFE du GIP ALFA CENTRE

D - DES CONTRAINTES ACCRUES POUR LA REGION

La mise en œuvre du PRDF est certes affaire de concertation, de coopération et de synergie entre les acteurs, mais elle est également affaire de moyens. Sur ce plan, la Région connaît aujourd'hui des contraintes beaucoup plus fortes qu'il y a trois ans. Plusieurs facteurs y concourent.

1) L'enjeu des compensations financières dans le cadre de la décentralisation

Les compétences transférées à la Région par la loi du 13 août 2004 en matière d'éducation et de formation ne sont pas toujours accompagnées de la compensation financière du coût réel qu'implique leur exercice comme l'illustrent les conditions de transfert des formations sanitaires et sociales et celui des techniciens ouvriers de service (TOS).

2) Un désengagement financier de l'Etat

L'Etat a procédé au cours de la période récente à la réduction, voire à la suppression, d'un certain nombre d'actions d'éducation et de formation : cela a pour conséquence, d'une part de peser sur la mise en œuvre du PRDF, d'autre part de mettre la Région en situation d'avoir à répondre à des demandes de financement supplémentaires.

On voit ainsi par exemple que les suppressions de postes intervenues depuis trois ans dans les lycées de la région (-800 postes depuis 2003) rendent beaucoup plus délicate la gestion de la carte des formations et empêchent de répondre aux besoins autant qu'il le serait nécessaire qualitativement et quantitativement.

De la même manière, la réduction des moyens de la Mission générale d'insertion (MGI) du Service académique d'information et d'orientation (SAIO) est manifeste et la Région est sollicitée pour accompagner davantage financièrement les publics en difficulté d'insertion.

Autre exemple : en matière de formation professionnelle pour les demandeurs d'emploi l'Etat finançait les SIFE (stages d'insertion et de formation), mais il a supprimé cette mesure en 2004, ce qui pénalise fortement les publics fragilisés et les chômeurs de longue durée qui bénéficiaient par ce dispositif d'actions d'insertion professionnelle. Certaines dispositions du Plan de cohésion sociale de janvier 2005 sont susceptibles de pallier ces carences, mais leur mise en œuvre ne se fait que lentement.

3) Des financements européens en baisse

De la même façon, la nouvelle période de programmation des fonds européens qui s'ouvre à compter de 2007 promet des financements en nette réduction par rapport aux années 2000-2006. L'enveloppe régionale FEDER/FSE dont bénéficiera le territoire régional pour la période 2007/2013 est de 297,12 millions d'euros, à comparer aux 345,29 millions d'euros attribués pour la période 2000/2006.

Et ce alors que les priorités communautaires de compétitivité, d'innovation, de croissance, d'emploi et de développement durable qui résultent de la stratégie de Lisbonne rendent particulièrement nécessaire l'accroissement de l'effort sur les mesures qui permettront **d'anticiper et de préparer les mutations économiques à venir**. La région Centre et plus largement la France connaissent un retard important sur ces thématiques, et notamment sur le volet ressources humaines des mutations économiques.

II – LES PRODUCTIONS PREVUES

Un certain nombre d'actions attendues dans le cadre du PRDF résultent des propositions des groupes de travail qui traitent des huit actions prioritaires : elles font l'objet du tableau synthétique ci-après. D'autres réflexions, menées dans la dynamique du PRDF sans pour autant faire l'objet d'un groupe de travail spécifique, ont émergé au cours des derniers mois et conduisent à de nouvelles actions qui sont autant de perspectives de progrès : elles seront évoquées dans un second temps.

A – LES PRODUCTIONS ATTENDUES DES GROUPES DE TRAVAIL EN CHARGE DES HUIT ACTIONS PRIORITAIRES DU PRDF

Action Prioritaire	Productions attendues	Echéance
1 « Elaborer la carte des formations professionnelles initiales et continues et sa déclinaison en schémas territoriaux »	<ul style="list-style-type: none">- Schéma d'évolution prévisionnelle d'établissement pour chaque lycée- Programme prévisionnel des investissements de la Région dans les lycées, qui tiendra compte des travaux sur le cadre d'évolution de la carte des formations- Préconisations pour un cadre d'évolution des formations post-baccalauréat- Préconisations sur le cadre d'évolution de la formation professionnelle continue, en lien avec l'élaboration du schéma des formations de l'AFPA	<ul style="list-style-type: none">- 2007- 2007hiver 2007- automne 2007
2 « Mettre en place un service public de proximité pour l'acquisition et la maîtrise durable des savoirs de base »	<ul style="list-style-type: none">- Extension du dispositif des espaces libres savoirs- Campagne de sensibilisation des entreprises au dispositif des visas savoirs de base dans le cadre du développement du droit individuel à la formation (DIF)	<ul style="list-style-type: none">- 2007- 2007
3 « Conception et mise en place progressive d'un dispositif régional d'accompagnement des jeunes ayant des difficultés d'insertion et de formation »	<ul style="list-style-type: none">- Mise en œuvre du nouveau cadre d'intervention de l'indemnité compensatoire forfaitaire versée aux employeurs d'apprentis- Dispositif d'aide spécifique aux projets éducatifs liés à la lutte contre le décrochage scolaire- Renouvellement de l'action "Assure ta rentrée" pour les jeunes sans solution à la rentrée scolaire	<ul style="list-style-type: none">- rentrée scolaire 2006- après le vote de la refonte du dispositif actions négociées pour projets spécifiques (ANPS) des lycées- chaque mois de septembre

Action Prioritaire	Productions attendues	Echéance
<p>4 « Favoriser la formation dans le secteur sanitaire et social »</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Etat des lieux des formations sanitaires et sociales, enjeux et orientations stratégiques - Schéma des formations sanitaires et sociales 	<ul style="list-style-type: none"> - Assemblée plénière décembre 2006 - 2007
<p>5 « Mettre en place un service public au conseil professionnel de proximité »</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Numéro vert à l'intention des salariés, des chefs de TPE et des représentants du personnel - Information en ligne sur www.etoile.regioncentre.fr en articulation avec le numéro vert - Actions de professionnalisation du réseau accueil, information et orientation (AIO) 	<ul style="list-style-type: none"> -Expérimentation début 2007 pour neuf mois - idem - 2007
<p>6 « Développer une double mixité et égalité professionnelle hommes/femmes »</p>	<ul style="list-style-type: none"> - approfondissement des connaissances sur les différences de parcours entre les jeunes garçons et les jeunes filles (étude du Laboratoire économique de l'université d'Orléans) - Mise en place du label «égalité Centre » destiné à valoriser les actions menées par les entreprises et les établissements de formation 	<ul style="list-style-type: none"> - 1^{er} semestre 2007 - 2007-2008
<p>7 « Développement durable »</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Liste d'outils mobilisables dans une démarche « développement durable » dans le secteur éducation-formation - Préconisations en matière de mutualisation de bonnes pratiques - Contribution à la mise en œuvre de la Charte de développement durable et à l'élaboration de l'Agenda 21 de la Région 	<ul style="list-style-type: none"> - début 2007 - 2007 - 2007
<p>8 « Formations dans le secteur culturel »</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse des besoins en emploi, en formation et en compétences du secteur - Création d'un observatoire commun à l'ensemble des partenaires du secteur 	<ul style="list-style-type: none"> - 2007 - 2007

B – DE NOUVELLES PERSPECTIVES D’ACTION

S’il importe d’aboutir à des résultats pratiques pour les actions prioritaires engagées, un certain nombre d’autres préoccupations significatives qui ont émergé au cours des derniers mois amènent à proposer de nouveaux objectifs opérationnels.

1) Renforcer et développer l’accès à l’information sur la formation

La multiplication des sites Internet et le développement des usages qu’en font des publics très divers rendent souvent complexe l’accès à l’information sur la formation. C’est pourquoi seront développés les services d’accès à l’information sur la formation et l’emploi, sur le site du Conseil régional et sur le site Etoile géré par le GIP ALFA CENTRE, de la manière suivante :

- pour l’information sur les formations initiales : sera mis en place pour la fin 2007 un dispositif exhaustif permettant d’avoir accès par filière, niveau et territoire, à l’ensemble des informations relatives aux établissements d’enseignement de la région et à leur offre de formation.

Des informations pratiques seront jointes en ce qui concerne les possibilités éventuelles de logement, les transports et la demi-pension.

- pour l’information sur les formations professionnelles post-initiales : l’interactivité et le contenu des informations disponibles sur le site Etoile seront renforcés avec notamment l’information sur les places disponibles et les financements possibles.

On fera pour cela ressortir les formations proposées par filière et territoire, les dates et places disponibles avec mise à jour hebdomadaire, les financements existants, qu’ils soient assurés par le Conseil régional ou par d’autres financeurs.

- Par ailleurs, la réflexion engagée sur la politique des salons et forums sera poursuivie de manière à renforcer l’impact et l’utilité de ces manifestations.

Dans l’immédiat, pour contribuer à donner davantage de sens et de lisibilité à l’action de la Région, les sélections régionales des 39èmes Olympiades des métiers au Parc des expositions de Tours les 19 et 20 janvier 2007 sont regroupées avec le forum annuel d’information sur les métiers et les forums.

2) Généraliser l’usage des technologies de l’information et de la communication en éducation et formation

Au cours des dernières années, des investissements importants ont été réalisés dans le champ des technologies de l’information et de la communication en éducation et formation. Il s’agit notamment :

- du développement du réseau haut débit,
- du câblage des lycées,
- de la plateforme Télémaque et des visas Internet,
- etc.

Il est désormais possible de mettre en synergie l'ensemble de ces initiatives de manière à permettre à tous, par internet, l'accès à l'éducation et à la formation, et à faire ainsi de notre région un territoire exemplaire sur cette question.

La diffusion des technologies de l'information et de la communication irriguera et enrichira progressivement l'éducation et la formation et l'accès pour tous aux savoirs dans l'ensemble des structures de formation.

Dans un domaine où les services payants se multiplient, la Région entend pour sa part **coordonner ces évolutions dans une logique de service public**. A cette fin, seront notamment prises les initiatives suivantes :

- des espaces numériques de travail (ENT) seront progressivement mis en place à l'usage des étudiants, des lycéens et des apprentis.

Les ENT sont des portails offrant aux élèves et aux enseignants, mais aussi aux parents et aux établissements et services administratifs, à partir d'une seule connexion internet, un accès unifié aux multiples outils et ressources qu'ils fédèrent : emplois du temps, ressources pédagogiques numériques de toute sorte, informations sur la scolarité telles que notes et absences, carnets de correspondance virtuels, espaces de stockage, et également données relatives à la gestion et à l'administration, etc. Ils sont en quelque sorte l'extension des établissements de formation sur les réseaux. Leur développement se fera en coopération avec les services de l'Etat.

- la mise à disposition des apprentis et des stagiaires de formation continue de ressources pédagogiques sera développée.

La Région a institué depuis huit ans la gratuité des manuels scolaires des lycéens. Cette action devra à terme s'adapter à la numérisation croissante des supports pédagogiques. Dans cet esprit, et pour les apprentis et les stagiaires de la formation continue, la Région entend développer une politique ambitieuse d'intégration des technologies de l'information et de la communication dans les pratiques pédagogiques et favoriser l'ouverture d'espaces documentaires virtuels qui permettront la mutualisation des ressources pédagogiques.

- l'expérimentation d'un service public de proximité en matière de savoirs de base (espaces libres savoirs) conduite en 2006 sera étendue.

Cette extension se fera grâce à un recours accru aux technologies de l'information et de la communication (plate-forme intégrant les modules de formation mutualisés émanant des « offreurs » de formation, etc.).

Le GIP RECIA constitue le pôle technique susceptible de coordonner ces différentes initiatives qui feront l'objet d'un projet intégré en partenariat avec tous les acteurs concernés et notamment avec l'Education nationale. Le GIP ALFA est pour sa part l'outil d'information des publics et d'animation des établissements d'éducation et de formation.

Les propositions qui précèdent sont susceptibles d'être cofinancées dans le cadre des programmes opérationnels FEDER et FSE.

3) Renforcer l'égalité des chances

Outre les actions déjà engagées (notamment dans le cadre du Plan régional de professionnalisation des jeunes) un certain nombre d'initiatives nouvelles seront prises en matière d'égalité des chances, tant en faveur des jeunes que des adultes.

a) la lutte contre l'échec scolaire

L'objectif de diminution du nombre de jeunes qui sortent de formation initiale sans qualification reconnue sera maintenu et on poursuivra et développera à cette fin :

- la recherche de réponses adaptées aux jeunes les plus en difficulté,
- la prévention des ruptures de scolarité ou de contrat d'apprentissage par le repérage et la prévention des situations à risques,
- le traitement des situations de rupture.

- les dispositifs déjà existants sur les territoires seront renforcés avec une attention particulière.

Il est essentiel d'établir à cette fin sur **chaque territoire une coopération entre tous les intervenants concernés**, à l'image de ce qui a été fait pour l'action "Assure ta rentrée" en septembre 2006.

- un programme d'actions préventives du "décrochage" scolaire sera défini avec les établissements les plus concernés.

Ce programme prendra en compte la nouvelle politique des contrats urbains de cohésion sociale (CUCS) et pourrait encourager, parmi les établissements qui présentent de forts taux de "décrochage" en cours de formation, ceux qui proposent des projets innovants de lutte contre ce phénomène : en les aidant, la Région contribuerait à la construction d'outils, qui seraient à évaluer puis à mutualiser chaque fois qu'ils auraient montré leur efficacité.

- **l'accueil des jeunes souhaitant reprendre un cursus de formation** sera facilité par des mesures d'accompagnement.

Il s'agira de leur offrir une nouvelle chance d'accès à la qualification : le dispositif de "l'apprentissage deuxième chance" qui existe depuis 2005 sera maintenu et conforté ; l'expérience de l'École de la deuxième chance, créée à Tours en 2005, pourrait servir de base à la construction d'un réseau régional renforçant la coopération entre les structures pour l'insertion des jeunes en grande difficulté présentes sur le territoire régional.

Enfin, **des initiatives doivent à être prises au niveau universitaire** : d'une part en matière d'information et d'orientation avant et après le baccalauréat, d'autre part en matière de "décrochage".

b) le logement des jeunes en formation et la mobilité

De nombreux jeunes ne peuvent mener à bien leur projet professionnel pour des raisons liées à l'hébergement et à la mobilité. Malgré les capacités d'accueil des internats des lycées et des CFA, malgré les aides mises en œuvre, de nombreuses difficultés demeurent.

Un plan d'action sera élaboré en 2007 pour mieux utiliser les internats et plus généralement, en partenariat avec les autres collectivités, **pour mieux répondre aux besoins de logement des jeunes en formation.**

c) l'articulation temps de vie/temps de travail

L'accès et la participation durable au marché du travail suppose, notamment pour les femmes mais pas seulement pour elles, de pouvoir vivre dans des conditions matérielles permettant aux salarié(e)s de concilier, sinon sans certaines contradictions, du moins sans problèmes majeurs, vie personnelle et vie professionnelle.

Cela passe par le développement de solutions innovantes dans le domaine des services aux personnes (garde d'enfants), dans l'articulation des horaires de travail et d'ouverture des administrations et commerces, dans les modes de transport, etc.

Cela passe également par des modalités à inventer concernant l'accès à la formation tout au long de la vie (utilisation renforcée de la formation à distance par exemple) et par un partage harmonieux de la parentalité par rapport au travail : l'utilisation du temps partiel ou du congé parental doit pouvoir être facilité pour les pères de telle sorte que les salariés en général ne soient pas pénalisés dans leur gestion de carrière ou déconsidérés par leur hiérarchie.

Cette démarche est susceptible d'être cofinancée dans le cadre du FSE.

d) les personnes en situation d'exclusion

La région Centre compte actuellement près de 40 000 Rmistes et environ 30 000 demandeurs d'emploi dont la durée du chômage est supérieure à un an. La formation est l'une des réponses susceptibles de permettre à ces personnes de sortir de la situation d'exclusion dans laquelle elles se trouvent, et il convient de mieux l'utiliser à cette fin :

- il sera proposé **aux conseils généraux de réexaminer en partenariat la pertinence et l'efficacité des dispositifs de formation qui peuvent être mobilisés.**

- la Région agira, en lien avec les conseils généraux, pour qu'une offre de formation facilement mobilisable **puisse être proposée aux personnes titulaires d'un contrat aidé.**

- un soutien aux actions d'ingénierie **visant à la professionnalisation des structures du secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE)** sera mis en œuvre avec les grands réseaux publics en vue d'accroître leur efficacité et de diversifier les champs d'insertion couverts.

- la Région agira pour **le renforcement des interventions de l'AFPA en faveur des publics en situation d'exclusion**, et pour le développement des coopérations entre les grands réseaux publics de formation continue que sont les GRETA de l'Education nationale et les CFPPA des lycées agricoles.

Certaines de ces initiatives sont susceptibles d'être cofinancées dans le cadre du FSE.

4) Sécuriser les parcours professionnels, notamment pour les salariés fragilisés

L'adaptation des salariés et des entreprises **aux mutations économiques doit se faire avec le souci permanent d'une sécurité professionnelle renforcée** par un investissement effectif dans la formation. Cet effort de formation doit permettre aux salariés tout à la fois de vivre les changements économiques au sein de leur entreprise et d'évoluer dans et hors de celle-ci. Cela passe par une mobilisation des dispositifs de formation au service d'une qualification durable, par une réelle mise en oeuvre du droit individuel à la formation actuellement encore trop peu utilisé, par une activation des dispositifs de validation des acquis de l'expérience. **Le défi à relever dans ce domaine de la sécurisation des parcours professionnels est majeur.** C'est dans ce but qu'a été créé dans le cadre du SRDES le Fonds régional pour l'emploi et la formation.

Une expérimentation à un niveau territorial infra-régional sera conduite avec pour but de réduire **les discontinuités et les ruptures qu'induisent dans les parcours professionnels la succession de statuts** (et de droits liés à ces statuts, qu'ils se rapportent à des situations de travail ou de formation) dont les logiques sont trop souvent discordantes.

Par ailleurs, face aux mutations économiques que connaissent les territoires de la région, environ **200 000 salariés se trouvent en situation de fragilité faute d'une maîtrise des connaissances fondamentales et d'une qualification reconnue par un diplôme.** Paradoxalement, au cours des dernières années, ces salariés sont ceux qui bénéficient le moins de la formation continue financée par les entreprises. La formation professionnelle continue ne joue pas aujourd'hui le rôle préventif contre le chômage qui devrait être le sien : elle tend paradoxalement à s'adresser plutôt aux mieux insérés et donc à ceux qui sont le plus efficacement protégés contre le risque de chômage.

La Région continuera à donner dans les actions qu'elle finance une priorité à la formation des salariés les plus fragiles.

Elle le fera par le développement des formations relatives aux savoirs fondamentaux, susceptibles d'être financées par les entreprises dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ; par l'information des salariés sur l'ensemble de leurs droits ; par le renforcement des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).

On dépassera le stade de la seule gestion individuelle des demandes de VAE en cherchant à intégrer celle-ci dans les stratégies collectives des branches professionnelles et des entreprises.

Dans ce cadre, une attention toute particulière sera portée **au déploiement le plus vaste possible de la VAE collective en entreprise.** Par ailleurs, pour les cas de validation seulement partielle, **l'accès aux modules de formation manquants pour obtenir le diplôme, et aussi l'offre de ces modules, demandent à être considérablement améliorés.**

Les actions à soutenir ou à conduire dans ce domaine constituent une chaîne qui va de la simple information de base à des montages fins et complexes exigeant le recours à une ingénierie spécialisée.

5) Renouveler la dynamique des travaux avec les branches professionnelles

a) Une nouvelle impulsion pour les contrats d'objectifs territoriaux

Le bilan qui a été fait des contrats d'objectifs territoriaux passés avec l'Etat et les branches professionnelles du BTP, de la Métallurgie, de la Propreté et services associés, des Services de l'automobile et du Transport-logistique est positif. Alors qu'ils arrivent à expiration, des améliorations peuvent cependant leur être apportées afin de leur donner une nouvelle impulsion.

Le renouvellement de ces contrats d'objectifs territoriaux sera l'occasion :

- d'alléger la méthodologie de travail en la rendant plus lisible,
- de leur donner un rôle plus stratégique de manière à permettre aux signataires d'assurer un pilotage plus transversal de l'ensemble des actions de formation d'une branche concernées par un contrat,
- de faire davantage des contrats un outil prospectif et d'aide aux décisions d'adaptation des dispositifs de formation.

De nouveaux contrats seront envisagés avec les branches professionnelles Pharmacie, Agro-alimentaire et Hôtellerie-restauration.

b) La territorialisation des observatoires de branche

L'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2004 sur la formation tout au long de la vie a prévu la mise en place d'observatoires nationaux de branche professionnelle. Il est important pour notre région de contribuer à la territorialisation de ces observatoires. Cette démarche implique une concertation avec les partenaires sociaux réunis au sein de la Commission paritaire interprofessionnelle régionale pour l'emploi (COPIRE), et doit être conduite par l'Observatoire régional de la formation et de l'emploi (ORFE).

Les travaux prospectifs menés dans ce nouveau cadre institutionnel alimenteront les échanges préparatoires au renouvellement des contrats d'objectifs territoriaux existants et à la conclusion des nouveaux contrats. Ils s'articuleront bien sûr avec les travaux sur les filières menés dans le cadre du SRDES.

Dans ce cadre, l'expertise de l'Observatoire régional emploi formation (ORFE) constitue un atout important pour un déploiement en concertation pour que les études des uns viennent alimenter les travaux des autres, et non faire doublon. C'est un travail important à mener pour un diagnostic emploi-formation partagé entre les acteurs et notamment avec les branches professionnelles.

c) l'anticipation des besoins en personnel des fonctions publiques

L'emploi public constitue une part très importante du total de l'emploi en région Centre, dans lequel il compte pour approximativement un peu moins de 20%. Ce sont ainsi environ 200 000 personnes qui travaillent dans les fonctions publiques de l'Etat, des collectivités territoriales et des hôpitaux sur le territoire régional. Or il n'existe pas d'approche analytique de la fonction publique régionale prise dans son ensemble, ni de réflexion prospective globale à son sujet, alors que l'on sait pourtant que les départs à la retraite des prochaines années vont faire naître de forts besoins de recrutement au moins dans certains de ses secteurs.

Une meilleure connaissance de l'emploi régional public ne pourra que contribuer à enrichir les analyses menées dans le cadre du PRDF sur la prospective des besoins de formation. **Il y a là un véritable enjeu pour la qualité de l'action publique, pour sa capacité à répondre aux besoins du territoire régional et de ses habitants.** Il y a là également un enjeu important pour les jeunes en termes de débouchés professionnels.

Le travail à entreprendre dans le cadre du PRDF sur la prospective de l'emploi public et de ses besoins de recrutement sera dans un premier temps un travail de défrichage dans un domaine très complexe : la fonction publique est extrêmement hétérogène, chacun de ses trois éléments statutaires (fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière) est lui-même composé d'éléments très diversifiés, les caractéristiques des emplois et des agents peuvent varier fortement d'un élément à l'autre, etc. Une fois accompli, ce travail d'éclaircissement permettra d'envisager par quelles voies aller plus loin.

L'ampleur et la diversité des travaux menés depuis 2003 dans le cadre du PRDF ont permis **de renforcer considérablement les coopérations en matière d'éducation et de formation sur le territoire régional.** La Région est désormais reconnue dans sa mission d'animation et de coordination des dispositifs de ce champ d'action. Au-delà des premiers résultats obtenus, la meilleure perception des enjeux et la connaissance plus approfondie du fonctionnement du système régional d'éducation et de formation font ressortir la nécessité de poursuivre l'action publique engagée, **avec un souci de simplification et de lisibilité, de manière à mieux répondre aux attentes et aux droits de la population jeune et adulte de notre région.**

ANNEXE I

L'élaboration du PRDF et sa mise en œuvre

I – Les grandes étapes de l'élaboration

1. L'origine

En juin 2002, le Conseil Régional s'engageait dans l'élaboration du Plan régional de développement des formations (PRDF). Il s'agissait alors d'évaluer l'expérience acquise par la Région dans le cadre du Plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes (PRDFPJ) lancé en 1997, mais aussi surtout d'engager une démarche nouvelle intégrant des enjeux nouveaux et complexes qui ont largement structuré les travaux de la Région depuis lors.

Le premier des ces enjeux est le **développement économique et social** de la région et donc la valorisation des **ressources humaines** qui constituent la première richesse de ses territoires. Le second enjeu, **l'entrée de la région dans la « société de la connaissance »**, amène la transformation des dispositifs de travail et l'adaptation des femmes et des hommes à ce nouveau paradigme. Le troisième enjeu est celui des **mutations démographiques**, avec notamment la perspective de départ à la retraite en effectifs croissants.

Pour faire face à ces enjeux, dont chacun s'accorde à reconnaître l'actualité, il fut décidé d'élaborer une véritable stratégie d'intervention en matière de professionnalisation, où la formation n'est pas pensée comme élément central des vingt premières années de la vie d'une personne mais comme un **processus continu d'apprentissage tout au long de la vie**.

2. L'élaboration

De novembre 2002 à novembre 2003 a été réalisé un travail intensif et fondateur marqué par deux caractéristiques majeures :

- la participation large et active de **tous les acteurs concernés**. Outre l'exécutif et les élus régionaux, l'apport du CESR, des partenaires sociaux et consulaires a été considérable. Les services de l'Etat se sont également fortement impliqués dans cette démarche ;
- la construction d'un socle de connaissances partagées, élaboré de manière collaborative à partir des études de l'Observatoire régional de la formation et de l'emploi (ORFE, service du GIP ALFA Centre).

Ces travaux ont abouti à la publication d'un rapport préparatoire au PRDF qui a servi de base aux travaux des premières Assises de la formation de la région Centre, tenues le 30 septembre 2003 à Orléans : plus de 500 responsables politiques, économiques, associatifs, du secteur public et des administrations, syndicats, élus, représentants des organismes et établissements de formation ont pu débattre des travaux préparatoires. Les sept ateliers de ces Assises ont travaillé à partir d'interventions ciblées, de témoignages et d'opinions contradictoires. Ils ont été le lieu d'une mobilisation effective des responsables mais s'y est également manifestée la très grande richesse des expériences à mettre en commun ainsi que l'intérêt de la démarche elle-même de débat et de mise en relation des acteurs. Les travaux ont enfin été éclairés par un sondage BVA

sur « les attentes et demandes du grand public vis-à-vis de la formation professionnelle en région Centre ».

C'est donc au terme d'une année de travaux préparatoires intensifs que **l'Assemblée Régionale approuvait, le 18 décembre 2003, le Plan régional de développement des formations.**

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

- 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,
- 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.

3 – Rappel synthétique du document approuvé en décembre 2003

Ce document **présente un diagnostic commun** à tous les acteurs régionaux de l'éducation et de la formation de la situation des ressources humaines en région Centre, **approuve un dispositif de pilotage largement participatif** ainsi qu'un principe de fonctionnement basé sur une démarche de **développement durable**, et définit des **orientations stratégiques** et des programmes d'action :

- **un diagnostic commun.**

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

Le diagnostic fait également valoir, d'une part les tendances à une forte évolution du contenu des métiers, d'autre part une modification de la structure de l'emploi avec des flux massifs de départs à la retraite à compter de 2005.

Les risques d'inadaptation sont élevés et de nature différente pour les hommes et les femmes de la région, appelant en cela des réponses différenciées.

Le niveau global de formation est inférieur à la moyenne nationale, y compris pour les jeunes, ce qui constitue de fait un handicap supplémentaire pour la région.

- **une démarche de développement durable.**

Le développement durable a été adopté comme approche globale nécessaire pour intégrer les dimensions économiques, sociales, environnementales et la démocratie participative.

- **quatre orientations stratégiques**

- 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.

II – La mise en oeuvre 2004-2006

1 – L'organisation du pilotage et du fonctionnement

Deux instances ont été mises en place pour animer et coordonner les travaux :

- un **Comité de pilotage**, présidé par le Président du Conseil régional et constitué des Vice-présidents et élus régionaux concernés ainsi que des membres du CESR désignés ;
- un **Groupe d'orientation** constitué des représentants du Comité de pilotage (et donc de la Région), des représentants de l'Etat, des partenaires sociaux, des chambres consulaires et des conseils généraux.

2 – Le choix des actions prioritaires, le fonctionnement et l'organisation des groupes de travail

Définis à titre indicatif et illustratif par le rapport PRDF de décembre 2003, les plans d'actions prioritaires (PAP) issus des quatre orientations stratégiques ont constitué le matériau de base pour construire ces actions prioritaires. **Les actions prioritaires proposées** in fine se sont donc appuyées sur un PAP ou une démarche transversale à plusieurs PAP.

Le Comité de pilotage, en concertation avec le Groupe d'orientation, **a décidé d'engager sur huit thèmes une démarche spécifique de travail devant déboucher sur des résultats opérationnels et mesurables.**

Un groupe de travail a été mis en place pour chacune des orientations prioritaires. Chaque groupe de travail a été ouvert, en fonction des sujets traités, aux membres intéressés du groupe d'orientation mais aussi à des représentants des organisations concernées à différents partenaires publics, privés, associatifs impliqués dans la formation et le conseil professionnels. Chaque groupe est présidé par un élu du Conseil régional et animé par deux animateurs et un ou plusieurs experts extérieurs sont chargés d'accompagner les travaux (cf annexe II).

3 - Les actions prioritaires du PRDF

Action prioritaire 1 - Elaborer la carte des formations professionnelles initiales et continues et sa déclinaison en schémas territoriaux.

Il s'agit de concevoir à l'horizon 2010 du dispositif de formation initiale et continue dont aura besoin le territoire régional en fonction des évolutions socio-économiques et démographiques, mais aussi de faire évoluer le conseil professionnel et l'éducation au choix pour les jeunes.

Il convient d'éclairer au plus vite la situation **à moyen et long terme** pour éviter que les décisions à prendre à court terme ne s'effectuent qu'en fonction de critères d'appréciation conjoncturels et partiels. En effet, **l'offre de formation repose sur des dispositifs à faible flexibilité qu'il s'agit d'infléchir progressivement.** La réflexion à mener doit envisager l'évolution souhaitable des structures de formation relevant aussi

bien du Ministère de l'Éducation Nationale, que de ceux de l'Agriculture, de l'Emploi et de la cohésion sociale ou des organisations consulaires.

Action prioritaire 2 - Mettre en place un service public de proximité pour l'acquisition et la maîtrise durable des savoirs de base

Les travaux préparatoires au PRDF ont montré l'importance de la maîtrise des savoirs de base pour la consolidation des trajectoires professionnelles. Il ne s'agit pas seulement d'améliorer la pratique de la lecture, de l'écriture et du calcul mathématique de base à l'école, ainsi que l'apprentissage d'internet, mais bien de fournir à tous les jeunes comme à la population adulte la possibilité de garder la maîtrise des savoirs de base nécessaire pour agir en situation de travail ou de vie en société, voire de se les réapproprier. L'objet est donc de développer un **service public régional d'acquisition et de maintien à niveau des savoirs de base**, gratuit, pour tous.

Action prioritaire 3 - Concevoir et mettre en place un dispositif régional d'accompagnement des jeunes ayant des difficultés d'insertion et de formation.

L'insertion des jeunes, est un enjeu essentiel pour l'ensemble des partenaires régionaux concernés. Les travaux préparatoires au PRDF avaient notamment éclairé le nombre important des jeunes "décrocheurs" en région Centre et souligné la nécessité de renforcer des systèmes innovants d'insertion, de construire des passerelles entre différents dispositifs de scolarisation des jeunes, de mettre en place un nécessaire travail en commun au niveau local et régional entre les structures concernées.

Action prioritaire 4 - Favoriser la formation dans le secteur sanitaire et social

Dans la lignée du programme d'intervention régional pour la professionnalisation des intervenants à domicile, adopté en Assemblée plénière de juin 2002, qui a trouvé une partie de sa transcription dans un engagement de développement de la formation (EDDF) sur trois années dans ce secteur, il faut étudier les besoins de formation en liaison avec la mesure phare du programme régional : " Plan de formation de 10 000 personnels soignants et aide à domicile".

Les travaux ont également pour objet de préparer l'élaboration des schémas des formations sanitaires et sociales prévus par la loi du 13 août 2004 et qui seront élaborés sous l'égide de la Région à partir de la fin de l'année 2006.

Action prioritaire 5 - Mettre en place un service public au conseil professionnel de proximité

L'enjeu de la mise **en place du conseil professionnel de proximité pour les adultes** est considérable et immédiat pour plusieurs raisons :

- la recomposition croissante des carrières, à partir de périodes de formation et de périodes d'activité en alternance tout au long de la vie professionnelle,
- l'inexistence ou l'insuffisance des dispositifs actuels d'information et d'orientation des adultes et notamment des salariés, qui rendent nécessaire la structuration quantitative et qualitative du réseau de conseil professionnel aux adultes,
- la possibilité de mieux ouvrir les réseaux d'AIO pour les jeunes vers une population plus âgée,

- les économies d'échelle à mettre en oeuvre dans la production et la diffusion de l'information sur les métiers et les carrières,
- les conséquences de l'accord national interprofessionnel qui vont ouvrir le droit individuel à la formation (DIF) et induire une demande de conseil plus importante de la part des salariés.

Action prioritaire 6 - Développer une double mixité et égalité professionnelle homme/femme

L'enjeu est de traiter de la mixité et de l'égalité professionnelle homme/femme dans l'objectif d'intégrer cette dimension aux travaux du PRDF, en travaillant avec chacun des autres groupes de travail.

Il a été procédé à la délégation de certains membres du groupe en charge de l'action prioritaire 6 dans chacun des autres groupes chargés des autres actions prioritaires, afin de pouvoir disposer dans tous les groupes d'un représentant actif de la thématique de la double mixité (présence des filles dans les formations dites "masculines" et des garçons dans les formations dites "féminines"). Ces représentants ont pour rôle de poser à propos de chaque thématique la question pour rôle la question de la situation des filles/femmes et des garçons/hommes afin de :

- se procurer des statistiques sexuées pour réaliser les diagnostics,
- intégrer dans les différentes phases des travaux des groupes 1 à 5 les expériences réalisées en matière de mixité et égalité professionnelle homme/femme,
- rechercher les mesures appropriées en fonction de la diversité des situations pour tendre vers l'égalité et la mixité des métiers et des emplois,
- émettre des propositions spécifiques ou globales articulées avec les propositions des autres groupes.

Le groupe de travail est ainsi en état d'assurer un suivi et de faire une synthèse de la prise en compte de la thématique « mixité et égalité professionnelle homme/femmes » dans le traitement des autres actions prioritaires.

Action prioritaire 7 : formation et développement durable

Cette action prioritaire s'appuie sur quatre textes fondateurs que sont le Projet régional 2000-2010 voté en 1999, le PRDFP voté en décembre 2003, le rapport présentant la Charte régionale du développement durable et la Charte elle-même, votés en décembre 2003, ainsi que le Schéma régional de développement économique et social (SRDES) voté en décembre 2005.

Son objectif est d'analyser les besoins en formation et les évolutions des métiers impliqués par dans le développement durable, au regard de ses trois piliers :

- le développement économique,
- le développement social,
- l'environnement.

Un inventaire en matière de développement durable sera effectué en ce qui concerne l'éducation, la formation initiale scolaire, l'apprentissage et la formation continue tout au long de la vie, et cela en relation avec les orientations du PRDF.

Des propositions seront faites dans le cadre des groupes de travail existants du PRDF, mais aussi au-delà sur l'ensemble des politiques de formation concernées qui contribueront en particulier à l'enrichissement des modes d'accompagnement des acteurs, tant dans la conception que dans la mise en oeuvre et le suivi des actions engagées.

Action prioritaire 8 : développement des formations dans le domaine culturel

Cette action prioritaire s'appuie sur le PRDFP voté en décembre 2003 et le Schéma régional de développement économique et social (SRDES) voté en décembre 2005.

Mais sa création est aussi motivée par une disposition de la loi relative aux libertés et responsabilités locales du 13 août 2004 qui, dans son article 110, fixe une nouvelle répartition des compétences en matière d'enseignement artistique.

Elle a pour objet d'analyser les besoins en emploi, en formation et en compétences du secteur culturel et d'organiser les cycles d'enseignement professionnel initial de la musique, de la danse et de l'art dramatique accessibles aux élèves ayant achevé le second cycle des conservatoires classés.

Les travaux pourraient notamment donner lieu à la mise en place d'un observatoire des emplois, des formations et des compétences commun à l'ensemble des partenaires et chargé de suivre la mise en œuvre des nouvelles compétences des collectivités locales dans le domaine culturel.

Constitution des groupes de travail

(ANNEXE II)

	GROUPE 1	GROUPE 2	GROUPE 3	GROUPE 4	GROUPE 5	GROUPE 6	GROUPE 7	GROUPE 8
Thématique du groupe	Elaborer la carte des formations professionnelles initiales et continues et sa déclinaison en schémas territoriaux.	Mettre en place un service public de proximité pour l'acquisition et la maîtrise durable des savoirs de base	Conception et mise en place progressive d'un dispositif régional d'accompagnement des jeunes ayant des difficultés d'insertion et de formation	Favoriser la formation dans le secteur sanitaire et social	Mettre en place un service public au conseil professionnel de proximité	Mixité et Egalité professionnelle hommes/femmes	Développement Durable	Formation dans le domaine culturel
Président	François BONNEAU	Jean-Luc BURGUNDER	François BONNEAU	Patrick RIEHL	Jean-Luc BURGUNDER	Giselle QUERITE	Jean-Luc BURGUNDER	Isabelle GAUDRON
Animateur 1	M. DENIS (RECTORAT)	M. COURBEBAISSÉ (AFEC)	M. JEANTELET (DRTEFP)	M. DETOUR DRASS	M. DAVID (OPCAREG)	Mme GALLO VILLA (CESR)		
Animateur 2	M. SARRAZIN (CESR)	M. LIMET (AGEFOS-PME)	Mme HAUCHECORNE (MGI)	M. BROTONS (directeur adjoint ITS de Tours)	M. VILLEVALOIS (DRH Laiterie de St Denis de l'Hotel)	Mme CORBIN (DRDFE)		
Expert 1	Philippe GAZAGNE (GEOCEANE)	David MARTIN (ARRONAX)	Joaquim TIMOTEO (Laboratoire d'Economie de la faculté d'Orléans)	GESTE	J-Raphael BARTOLI (AMNYOS)	Marie-Béatrice ROCHARD (ORFE)	René CHARDAVOINE (ORIENTS CONSEIL)	
Expert 2	Marie-Béatrice ROCHARD (ORFE)	François De LAVERGNE (AMNYOS)	Marie-Béatrice ROCHARD (ORFE)	ORFE	François De LAVERGNE (AMNYOS)			
Technicien	Christian JULIEN	Vincent CHENET puis Danièle NORMAND	Martine BRODARD et Marie-Cécile TERRIER	Françoise DUPRAZ et Alain ROBIN	Amélie DUMAS	Martine BRODARD	Martine BRODARD	Jean-Patrick GILLES